

# ÅRSBERETNING 2023-2024

Arbejdsgiverforeningen  
for Kollektiv Trafik





*Ib Gregers Boers, Annelise Arboe Sommer, Steen Rügge og Peter Lanng Nielsen.*

## AKT's BESTYRELSE

### ■ Formand

Direktør

**Ib Gregers Boers**

*DitoBus Linjetrafik A/S*

### ■ Næstformand

Adm. direktør

**Peter Lanng Nielsen**

*Keolis Danmark A/S*

### ■ Bestyrelsesmedlem

Adm. direktør

**Steen Rügge**

*Tide Bus Danmark A/S*

### ■ Bestyrelsesmedlem

Adm. direktør

**Annelise Arboe Sommer**

*Umove A/S*

## SEKRETARIATET

### ■ Advokat Kirsten Bork, sekretariatsansvarlig

### ■ Konsulent Alexander Langballe Sehested

## ÅRET DER GIK

Sidst vi mødtes var til generalforsamlingen på Gl. Vindinge på Fyn den 23. maj 2023. Generalforsamlingen blev holdt kort tid efter vi indgik forlig med 3F om en ny overenskomst for en 2-årig periode.

Fra generalforsamlingen i 2023 og frem til den kommende generalforsamling i marts 2024 har bestyrelsen særligt haft fokus på følgende:

- Afklaring af visse forhold i forlængelse af overenskomstfornyelsen
- Beskæftigelsessituationen, herunder rekrutteringsprojekt
- Indeksmæssig underkompensering
- Konkurrencepres fra andre ansættelsesformer
- Transportministerens ekspertudvalg om kollektiv mobilitet
- Udvidet samarbejde med DI Transport

Som bekendt blev det ved OK2023 aftalt at nedlægge den gamle pensionsordning på Tillægsoverenskomst for rutebilkørsel i HT-området, hvorefter arbejdsgiver betalte den fulde pension med 13,2 pct. af grundlønnen. Alle chauffører er med virkning fra 1. juni 2023 overgået til den almindelige pensionsordning, hvor pensionsbidraget beregnes af a-skattepligtig løn med 10 pct. i arbejdsgiverbidrag og 2 pct. i egetbidrag. Overenskomstparterne har i forlængelse heraf indgået en forståelsesaftale, der præciserer, at der ikke skal betales pension af den del af særlig opsparing, der er optjent frem til og med den 31. maj 2023, fordi optjeningen vedrører den periode, hvor pensionen beregnes af grundlønnen. Der er samtidig indgået aftale om, at arbejdsgiver har mulighed for modregning i fremtidig pensionsbetalinger, hvis arbejdsgiver har betalt pension af særlig opsparing optjent til og med 31. maj 2023.

Det er aftalt med virkning fra 31. december 2023 at nedlægge Uddannelsesfond for ansatte under Landsoverenskomst for rutebilkørsel. Der er tale om en fond, hvortil der i flere år ikke har været indbetalt bidrag, og som heller ikke har haft aktivitet. Fondens formue deles ligeligt mellem 3F og AKT og er efter nedlæggelsen stadig øremærket til anvendelse i overensstemmelse med fondens formål, der i henhold til fondens vedtægter er at fremme og udvikle uddannelsen for chauffører inden for landsoverenskomstens område samt iværksættelse af og støtte til relevante studier.

I det forløbne år er der også gennemført forhandlinger i enkelte fagretlige sager. I august 2023 blev der afsagt kendelse i en faglig voldgift om, hvorvidt reservechauffører er omfattet af overenskomstens § 11 om tjeneste på andre ruter. AKT/DI fik medhold i, at reservechauffører med kun ét ansættelsessted i ansættelseskontrakten ikke er omfattet af § 11 og derfor ikke skal have betaling arbejdstid for mertransport eller kørselsgodtgørelse ved tjeneste på andre ruter. En faglig voldgift om Tillægsoverenskomst for rutebilkørsel i HT-området har afgjort, at pauser i tre konkrete vagter reelt afslutter vagten, selv om der er henholdsvis 18 og 16 minutters arbejdstid efter pausen, er slut. Dommeren fastslog, at de tre pauser, der var placeret ved endestationen efterfulgt af omfattende tomkørsel på henholdsvis 15 og 13 minutter tilbage til egen garage, naturligt af chaufførerne blev oplevet som venten på at kunne komme hjem. På denne baggrund vurderede dommeren, at pauserne var uegnede til at tjene det rekreative formål med en hovedpause og for reelt at afslutte vagten, hvorfor pauserne stred mod overenskomsten.

Sagen omkring berettigelse af daglige sygemeldinger blev hævet af 3F som følge af særlige omstændigheder i sagen. Du kan læse mere om de sager, der har fundet deres afgørelse i det forløbne år, under denne årsberetnings afsnit om faglige sager.

Som anført i årsberetningen 2022 og 2023 har vi fulgt rekrutteringssituationen i branchen tæt. Efter vi i samarbejde med DI Transport har afdækket rekrutteringsudfordringerne i vores specifikke del af branchen, har vi i samarbejde med repræsentanter fra busoperatører, DI og et marketingsbureau udarbejdet en kampagne og en website – [www.tagrattet.dk](http://www.tagrattet.dk) – der synliggør, hvad der ligger i jobbet som buschauffør, herunder hvilken løn man kan forvente, hvilke opgaver man har som buschauffør, samt hvordan man kan blive buschauffør. Hjemmesiden indeholder herudover små kortfilm med buschauffører, der fortæller om deres arbejde som buschauffør samt et interaktivt kort over Danmark, hvor interesserede kan klikke sig ind på kortet og finde link til de nærmeste busoperatører. Busoperatørerne på det interaktive kort bestemmer selv, hvordan de vil præsentere sig over for de potentielle ansøgere.

Busbranchens kontrakter med trafikskaberne bliver generelt indekseret, så busoperatørerne ikke skal indregne et risikotillæg til opsamling af prisstigninger i løbet af kontraktperioden, som kan strække sig over 10-14 år. I løbet af 2023 viste den aftalte indeksmodel sig at indeholde en systematisk fejl, idet lønstigningerne i 2023 ikke blev afspejlet i delindekset vedrørende løn. Delindekset udgøres af Danmarks Statistiks ILON12-indeks, der er et såkaldt implicit indeks til registrering af lønstigningstakten i den private sektor. I forbindelse med de relativt store lønstigninger ved overenskomstfornyelsen i 2023 har det vist sig, at ILON12-indekset ikke afspejler lønudviklingen i den private sektor. Årsagen er formentlig, at Danmarks Statistik beregningsteknisk udelader data, hvis der ved

beregningen af ILON12-indekset konstateres store lønstigninger eller store lønfald. I 2023 har lønstigningerne været så store, at der er blevet udeladt mange observationer, og ILON12 er derfor ikke steget i takt med lønstigningerne i den private sektor. Busoperatørernes lønomkostninger er steget i takt med lønstigningerne i den private sektor, og busoperatørerne er derfor i 2023 blevet underkompenseret i et betydeligt omfang. Samme udvikling frygtes at indtræde i 2024, når de relativt store overenskomstmæssigt aftalte lønstigninger indtræffer den 1. marts. AKT anslår, at underkompensationen til medlemmerne udgør omtrent 60 mill. kr. i 2023, og at der i 2024 indtræffer yderligere en 60 mill. kr. underkompensation, så den samlede underkompensation i 2024 vil udgøre 120 mill. kr. Denne underkompensation vil herefter være gældende i alle år fremover for eksisterende kontrakter – også selv om der fra 2025 igen forventes mere beskedne lønstigninger. Der er tale om en helt uholdbar situation for busbranchen, og der er i regi af Dansk Person Transport indkaldt til drøftelser med Trafikskaberne med henblik på at udbedre fejlen i indekseringsmodellen.

Konkurrenceevnen på rutebusmarkedet er under pres, blandt andet som følge af pseudo-selvstændige vognmænd inden for Flextrafikken, og som følge af ubeskattede private kørselsordninger. Herudover ser vi nu også en stigende spekulation i forskelle i nationale regler og lønforhold. Vedtagelsen af vejpakken fra EU betød i teorien øgede begrænsninger af muligheden for at udføre cabotage og en præcisering af, hvornår en chauffør betragtes som værende udstationeret. Herudover blev der med køre- og hviletidsreglerne indført bedre arbejdsvilkår for chaufføren. På nationalt plan blev der med de danske regler om omkostningsniveau indført en øget kontrol med udenlandske vognmænd, hvis kørsler er i direkte konkurrence med de nationale kørsler, herunder cabotage og vejdelen af en kombineret transport, men i praksis ser busbranchen ikke de store ændringer, da det halter med håndhævelsen af vejpakken. Vi er

opmærksomme på problemstillingen og adresserer det over for relevante myndigheder, når vi bliver opmærksomme på forhold.

Transportministeriet har nedsat udvalget Ekspertudvalg om kollektiv mobilitet i hele Danmark, der kan få væsentlig betydning for vores branche. Desværre har ministeriet ikke fundet plads i udvalget til repræsentanter fra operatørerne i busbranchen, hvor alene trafikskaberne er repræsenteret ved Movia og Nordjyllands Trafikselskab. Ekspertudvalget forventer at komme med en afsluttende rapport ved udgangen af 2024, der skal give inspiration til nye transportløsninger, som kan variere på tværs af geografi, herunder komme med anbefalinger til en ny struktur for kollektiv transport og modeller for en takststruktur samt for så vidt angår de regionale trafikskaber give anbefalinger til en hensigtsmæssig organisering af den kollektive transportsektor.

Den offentlige kollektive busstrafik er under massivt pres i disse år. Corona-nedlukningerne bevirkede, at busserne i en periode har manglet ca. 10 pct. af passagererne. De tabte passagerer er nu så småt ved at vende tilbage, men en del af disse er formentlig for en tid forsvundet ind i private biler, der i Corona-årene kunne købes eller leases til en meget lav rente.

Samtidig sker der en affolkning af stort set alle landområder. Strukturreformen i 2007 har lagt mange små og mellemstore provinsbyer delvist øde, og vi ser nu tiltag i retning af nedlukning af kollektiv trafik i de områder, hvilket uundgåeligt vil føre til yderligere fraflytning.

Der er i visse politiske partier en utilsløret interesse i at erstatte store dele af den ordinære kollektive trafik med alternative, private transportudbud i form af samkørselsordninger.

Vi finder i AKT, at den offentlige kollektive busstrafik har langt større samfundsmæssig nytte, end det fremgår i den politiske debat og i en del medier. Den kollektive busstrafik sikrer stabil og velordnet mobilitet for alle passagergrupper, herunder børn og unge, personer med særlige behov og ældre. Samkørselsordninger kan måske bruges af ”stærke” passagergrupper, men den kollektive busstrafik har langt større potentiale for at sikre sammenhæng og ordnede forhold i den kollektive trafik både i by og på land.

AKT er enige i, at der løbende skal ske tilpasning af den kollektive busstrafik, men i den tilpasning skal man huske, at der er væsentlige områder som f.eks. BRT-løsninger, motorvejsbusser og direkte buslinjer, der bør indgå i debatten om at nedsætte trængsel i de større byområder. På landet er det også indlysende, at man bør se på, om en række lokale jernbaner giver samfundsmæssig gevinst – eller om regionerne blot opretholder dem, fordi de fra staten får til skud alt efter, hvor mange km jernbanespor, der er i regionen.

AKT har også noteret, at Trafikselskaberne i øget omfang opsiger kontrakter uden anden grund, end at trafikbestilleren ønsker noget andet – det kan f.eks. være en forceret ændring fra diesel til el. Disse ”ønsker” fra trafikbestillerne medfører ikke bare de facto opsigelser af dieselbuskontrakter før tid, men også store justeringer i de eksisterende elbuskontrakter i et omfang, så busoperatørerne ikke kan opretholde rentabiliteten. Der er kort sagt ved at indfinde sig en tilstand, hvor Trafikselskabernes buskontrakter mister sit mangeårige perspektiv. Ved udbuddet af kørselskontrakterne annoncerede Trafikselskaberne, at der var tale om kontrakter med en løbetid på 10-14 år, men realiteten viser sig at være, at løbende ændringer i realiteten gør kontrakterne kortvarige.

Årsagen til Trafikselskabernes opsigelse og ændringer i selv nye elbuskontrakter skal formentlig findes i den omstændighed, at trafikbestillerne i kommuner og regioner har den opfattelse, at kollektiv bustrafik bestilles for et år ad gangen og derfor kan ændres fra år til år. Der er i forhold til Trafikselskabernes udbud af 10-14 årige kontrakter og busoperatørernes mia-store investeringer i grøn omstilling en betydelig konflikt. Det er derfor AKT's opfattelse, at trafikbestillerne finansiering af den kollektive bustrafik nødvendigvis skal sikres for en periode, svarende til Trafikselskabernes kontraktløbetid.

Det er en stående diskussion, hvorfor den kollektive trafik har svært ved at øge sin markedsandel i forhold til privatbilismen. Det er AKT's opfattelse, at debatten i mange år har overset, hvordan billetsystemet i den kollektive trafik ikke matcher den omkostningsstruktur, som privatbilismen har. Når først en familie har købt og betalt en dyr bil, så er den marginale omkostning ved at bruge bilen meget lav. I modsætning hertil er billetprisen i den kollektive trafik langt højere end den marginale omkostning ved at bruge den kollektive trafik. Forsøg i udlandet med abonnementsbaseret betaling med en engangsbetaling for en periode og derefter fri benyttelse af den kollektive trafik har ført til stor passagerstrømning i den kollektive trafik. Det er AKT's opfattelse, at billetsystemet nødvendigvis skal justeres i retning af sådanne abonnementsordninger.

AKT har i lyset af de førnævnte udfordringer indgået et udvidet samarbejde med DI Transport om øget interessevaretagelse af den kollektive bustrafiks interesser.

Det indgår i den udvidede samarbejdsaftale, at DI Transport og Dansk PersonTransport skal finde fælles fodslag om samarbejde og interesseområder. Vi er i AKT meget positive over for vores medlemskab af DI og af DPT – og vi ønsker, at de to organisationer finder et godt og stærkt samarbejde til gavn for den samlede busbranche. Vi ser i det kommende år med forventning frem til det udvidede samarbejde med DI Transport og til det fortsat gode samarbejde med Dansk PersonTransport.

Næste år venter også allerede den næste overenskomstforhandling ved OK2025. Bestyrelsen vil derfor allerede i det indeværende år igen have fokus på forberedelsen af overenskomstforhandlinger. Vi opfordrer jer til at sende jeres ønsker til ændringer i overenskomsten til sekretariatet, så vi har den bedste mulighed for at forberede forhandlingerne.

Der venter med andre ord flere spændende opgaver i det kommende år, men først ser vi frem til en god dag sammen med kolleger fra branchen ved årets generalforsamling.

*Venlig hilsen*

*Bestyrelsen*



# OVERENSKOMST OG ARBEJDSMARKEDSFORHOLD

## Overenskomstfortolkning

### Faglig voldgift om betaling til reservechauffører med skiftende arbejdssteder

Det blev ved kendelse af 28. august 2023 i faglig voldgift fastslået, at afløserne for rutebuschauffører med ét arbejdssted i ansættelseskontrakten, som bliver bedt om at arbejde på et andet arbejdssted, ikke skal have kørselsgodtgørelse eller merarbejdstid for den ekstra transport.

Sagen handlede om, hvorvidt en buschauffør, der var ansat som timelønnet afløser (reservechauffør) med kun ét arbejdssted i ansættelseskontrakten, har krav på kørselsgodtgørelse og merarbejdstid efter § 11 om tjeneste på andre ruter i Landsoverenskomst for rutebilkørsel i Provinsen, hvis reservechaufføren bliver tilbudt at arbejde fra et andet arbejdssted.

Efter § 11 i Landsoverenskomst for rutebilkørsel i Provinsen har fastansatte chauffører kun ét arbejdssted, men er forpligtede til at arbejde fra andre arbejdssteder, hvis virksomheden finder behov for det. Chaufføren skal have kørselsgodtgørelse og merarbejdstid for den ekstra transport til andet arbejdssted.

Forbundet mente, at reservechauffører har krav på kørselsgodtgørelse og merarbejdstid for den ekstra transport på samme måde som de fastansatte chauffører, når de kun har ét arbejdssted i deres ansættelseskontrakt. Forbundet gjorde på denne baggrund krav på efterbetaling af kørselsgodtgørelse og løn for merarbejdstid for alle de gange, chaufføren havde kørt fra et andet arbejdssted.

Virksomheden mente, at overenskomstens bestemmelse om kørselsgodtgørelse og merarbejdstid efter sin ordlyd og sit formål ikke omfatter reservechauffører. Virksomheden afviste derfor, at chaufføren havde et krav på efterbetaling.

Dommeren nåede frem til, at overenskomstens bestemmelse om kørselsgodtgørelse og merarbejdstid for tjeneste på andre ruter ikke gælder for reservechauffører, selv om de kun har ét arbejdssted i deres ansættelseskontrakt. Dommeren lagde vægt på, at overenskomsten ikke kræver, at reservechauffører har ét udkørselssted, samt at reservechauffører, i modsætning til fastansatte chauffører, ikke er forpligtede til at påtage sig en vagt. Dommeren mente ikke, at dette udgangspunkt skulle fraviges, selv om reservechaufføren kun havde ét arbejdssted anført i ansættelseskontrakten.

### Faglig voldgift om placering af pause i den sidste del af vagten

Det blev ved kendelse af 19. februar 2024 i en faglig voldgift om Tillægsoverenskomst for rutebilkørsel i HT-området fastslået, at pauser i tre konkrete vagter reelt afslutter vagten, selv om der er henholdsvis 18 og 16 minutters arbejdstid, efter pausen er slut.

Sagen handlede om, hvorvidt pauser i tre konkrete vagter for buschauffører ansat til rutebilkørsel var lagt så tæt på afslutningen af vagten, at pauserne reelt måtte anses for at afslutte vagten. En tidligere faglig voldgift fra 2008 har fastslået, at en pause ikke må starte og slutte en vagt.

Efter § 3, stk. 3 i Tillægsoverenskomst for rutebilkørsel i HT-området skal chaufføren senest efter 4,5 times køretid have en pause på mindst 25 minutter. Herudover kan der ud over hovedpause(r) planlægges op til to pauser á mindst 15 minutter i en vagt.

Ved alle tre vagter holdt chaufførerne deres sidste pause på endestationen, hvor de ventede på, at der kommer en anden bus ind, som chaufførerne skulle køre

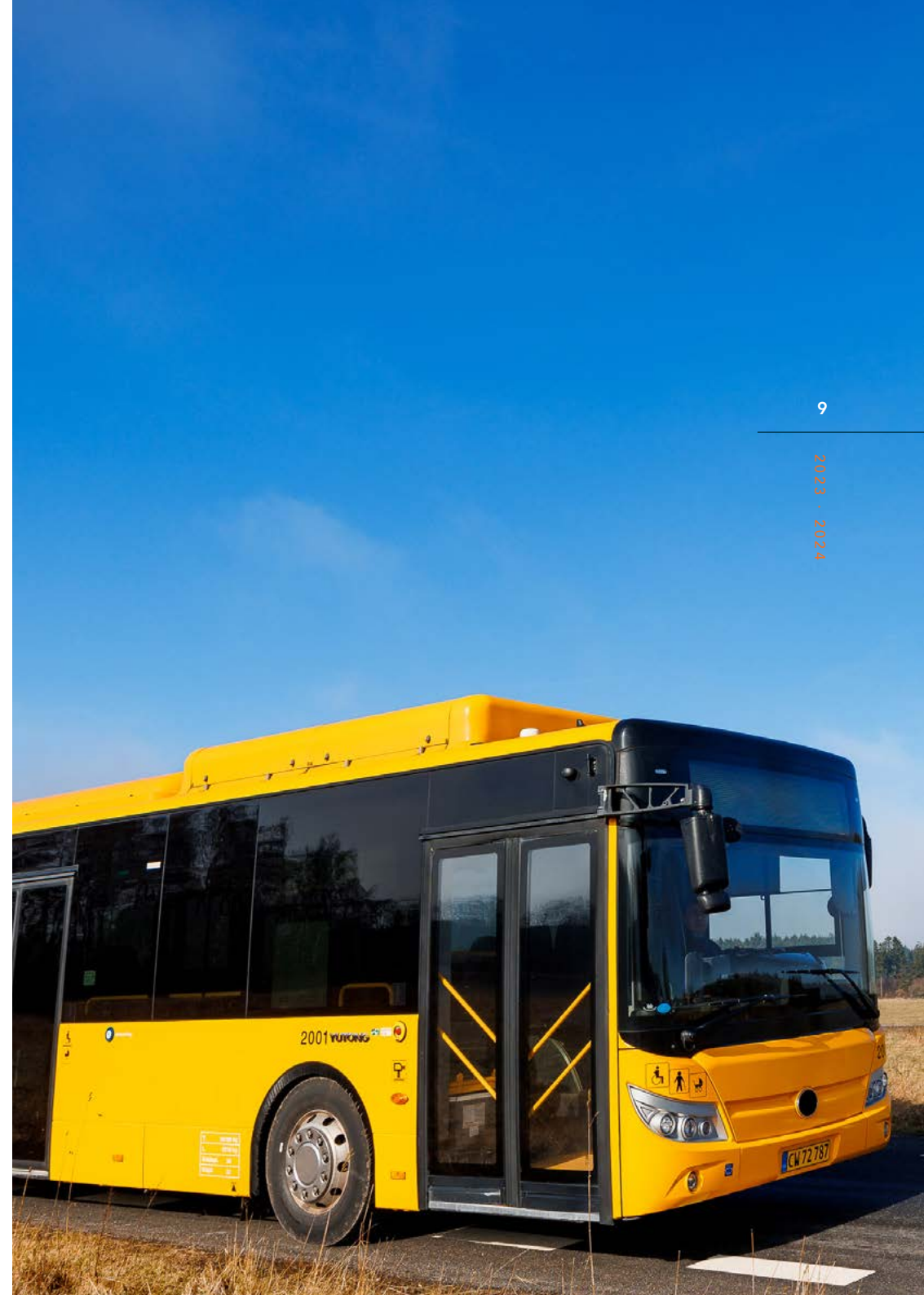


tom til egen garage, hvorefter de havde fri. Chaufførerne arbejdede henholdsvis 18 og 16 minutter efter pausens afslutning, hvoraf 15 og 13 minutter var køretid.

Dommeren fastslog, at alle overenskomstens specifikke krav til pauselægning var overholdt i de tre vagter, samt at der ikke i overenskomsten er regler for, hvor tæt på vaktens begyndelse og afslutning en pause kan placeres.

Dommeren fastslog videre, at der ved vurderingen af, om en pause reelt må anses for at afslutte en vagt, skal tages hensyn til vaktens længde, pausens art og varighed samt pausens objektive egnethed til at tilgodese dens rekreative formål ud fra chaufførens naturlige oplevelse af pausen som rekreation eller ventetid på at komme hjem, alt med respekt af det hensyn til fleksibilitet, som pausereglerne også må anses at have til formål at skulle tjene.

Herefter fastslog dommeren, at de tre pauser, der var placeret ved endestationen efterfulgt af omfattende tomkørsel på henholdsvis 15 og 13 minutter tilbage til egen garage, naturligt af chaufførerne bliver oplevet som venten på at kunne komme hjem. På denne baggrund vurderede dommeren, at pauserne er uegnede til at tjene det rekreative formål med en hovedpause og for reelt at afslutte vaktten, hvorfor pauserne strider mod overenskomsten.



# ARBEJDSMILJØ

Arbejdstilsynet har heller ikke i 2023 haft særlig fokus på persontransporten.

Som beskrevet i årsberetningen for 2022 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter i december 2020 en trepartsaftale om prioriterede nationalmål for arbejdsmiljøindsatsen og afsatte i den forbindelse 95 mio. kr. til brancherne. En stor del af midlerne skulle anvendes inden udgangen af 2023.

Branchen transport af passagerer er udpeget inden for psykisk arbejdsmiljø med fokus på forebyggelse af vold og trusler. I den forbindelse har BFA Transport igangsat forskellige initiativer, som alle blev afsluttet med udgangen af 2023.

Initiativerne har udmøntet sig i:

- Afholdelse af gratis virksomhedsarrangementer, som skal være med til at sætte gang i både debat og drøftelser af, hvordan man kommer udfordringerne til livs, så alle i branchen kan føle sig trygge, når de går på arbejde. Virksomhedsarrangementerne består af et tre timers oplæg, hvor der bliver sat fokus på, hvorledes konflikter inden for branchen kan håndteres. Undervisningen veksler mellem teori, plenumsnak og gruppearbejde, og der bliver taget udgangspunkt i virkelige cases og dialogkort. Fokus er særligt på at skabe bevidsthed om egen rolle og egne grænser. Virksomhedsarrangementerne fortsætter i 2024.

- Udarbejdelse af materiale i samarbejde med Københavns Universitet, der giver AMO, ledelse og medarbejdere et systematisk overblik over forebyggelse af konflikter, håndtering undervejs og opfølgning efter en konflikt. Der er endvidere lavet et tegneseriehæfte med 10 tegneserier, der på en let forståelig måde illustrerer typiske arbejdssituationer, hvor medarbejdere bliver involveret i en konflikt med passagerer. Materialet er baseret på virkelige hændelser, og budskaberne på håndteringen af konflikterne er baseret på nyere dansk forskning. Tegneserierne viser både, hvad man som medarbejder kan gøre for at nedtrappe situationen, og hvordan medarbejderens adfærd kan spille en u hensigtsmæssig rolle i et eskalere konflikten.

- Otte kortfilm, der giver chaufføren helt konkrete redskaber til at håndtere mødet med forskellige passagerer i løbet af en arbejdsdag. Filmen kan med fordel lægges på chaufførapps eller andre informationsplatforme.

Materialet kan tilgås og downloades eller bestilles på [bfatransport.dk](http://bfatransport.dk) Temaside: Vold og trusler ([bautransport.dk](http://bautransport.dk))

# UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Uddannelsesområdet har i 2022 og 2023 udvist tendenser på stigende aktivitet ovenpå COVID-19. Generelt ser det ud til, at virksomheder og uddannelsesinstitutioner øger uddannelsesaktiviteterne. Dette har selvfølgelig påvirket aktiviteten på især AMU-området.

Hvis man ser på aktiviteten på AMU-området for personbefordring over de seneste 4 år, ses en stigende aktivitet i 2022 og 2023 (tallene nedenfor dækker kun de første 3 kvartaler i 2023, og 4. kvartal plejer at være med høj aktivitet):

2020: 31.969 kursister  
2021: 24.856 kursister  
2022: 28.782 kursister  
2023: 24.678 kursister (t.o.m. 3. kvartal)

*Kilde: Børne- og undervisningsministeriet*

På erhvervsuddannelsesområdet har det på samme måde været ramt af nedgang. Den primære aktivitet på dette område kommer fra merituddannelse af ansatte chauffører. På grund af chaufførmangel har der ikke været så mange meritaftaler som tidligere. Hvis man ser på antal elever, der har fuldført EUD som buschauffør gennem de seneste 4 år, ses følgende:

2020: 255  
2021: 205  
2022: 62  
2023: 48 (t.o.m. november)

*Kilde: Børne- og undervisningsministeriet*

På baggrund af tallene for optag på grundforløb forventes dog, at der vil kunne ses en stigning igen fra 2024. Det ser også ud til, at nedsættelse af alderskravet for uddannelsen til buschauffør medfører en øget søgning til denne uddannelse.

## Grøn omstilling

I 2023 har der også været fokus på den grønne omstilling. Dette betyder, at der er behov for at uddannelsesdække nye kompetencer inden for nye drivmidler, som efterspørges hos virksomhederne.

Skolerne har i 2022 haft mulighed for at søge midler bl.a. til udstyrsanskaffelser fra den grønne pulje hos BUVVM. Resultatet af disse ansøgninger er bl.a., at 4 skoler har fået bevilget midler til indkøb 4 el-busser (1 til hver). TUR har endvidere udviklet nye kurser i forhold til kørsel med el-busser, både grundlæggende, samt ajourføringskurser. TUR vil også fremadrettet sikre uddannelsesdækning i forhold til den grønne omstilling og nye teknologi.

## Buschauffør som 18-årig

Den 1. juli 2022 blev bekendtgørelse om kvalifikationskrav til visse førere af køretøjer i vejtransport ændret, hvilket betyder, at unge må begynde buschaufføruddannelsen fra det fyldte 18. år. Tidligere skulle man være 21 år, før uddannelsen til buschauffør i kollektiv trafik kunne påbegyndes. Denne mulighed gælder kun i forbindelse med erhvervsuddannelsen som buschauffør i kollektiv trafik. Ændringen i alderskravet fra 21 til 18 år gælder kun nationalt, og det er en forudsætning, at man samtidig påbegynder erhvervsuddannelsen som buschauffør i kollektiv trafik. Chauffører skal stadig være fyldt 23 år og have mindst to års erfaring som bus- eller lastbilchauffør for at måtte køre internationalt.

### Skills 2024

I perioden 18. til 20. april 2024 vil Roskilde danne ramme om DM i Skills 2024. Det er første gang, at denne store og festlige uddannelsesbegivenhed afholdes i byen, og forventningerne er høje, idet man regner med at tiltrække over 60.000 besøgende fra hele regionen. TUR ser frem til at deltage i dette event, der gennem de seneste år har været præget af betydelig succes, hvor adskillige elever har besøgt TUR's demostand.

Som noget nyt deltager TUR i år også med buschaufføruddannelserne. Ved DM i Skills 2024 vil TUR blive ledsaget af vores nye rollemodeller, der over dagene vil introducere besøgende til forskellige transportuddannelser og aktiviteter. På vores stand vil besøgende kunne opleve seks forskellige aktiviteter, der demonstrerer fagene.



# ÅRSBERETNING

# 2023-2024

Arbejdsgiverforeningen  
for Kollektiv Trafik

DI · H.C. Andersens Boulevard 18 · 1787 København V  
Telefon: 33 77 33 77 · Telefax: 33 77 33 00  
[www.di.dk](http://www.di.dk)

