

# ÅRSBERETNING 2018/2019

Arbejdsgiverforeningen  
for Kollektiv Trafik



Peter Lanng Nielsen, Ib Gregers Boers, Torben Hansen og Nikolaj Wendelboe

## AKT's BESTYRELSE

### ■ Formand

Direktør Ib Gregers Boers  
*DitoBus Linjetrafik A/S*

### ■ Næstformand

Busdirektør Torben Hansen  
*Arriva Danmark A/S*

### ■ Kasserer

Adm. direktør Peter Lanng  
Nielsen  
*Keolis Danmark A/S*

### ■ Bestyrelsesmedlem

Adm. direktør Nikolaj Wendelboe  
*Arriva Danmark A/S*

## SEKRETARIATET

■ Sekretariatsansvarlig, advokat Sussi Skovgaard-Holm

■ Konsulent Delshad Roubei

■ Sekretær Maria Wejendorp

## ÅRET DER GIK

I forbindelse med den årlige generalforsamling er det på ny blevet tid til at se tilbage på det forgangne år. I 2018 har bestyrelsen særligt haft fokus på fire spørgsmål: at sikre ensrettede regler for fjernrutekørsel i branchen, virksomhedsoverdragelsesloven, 3F's stop-kampagne, der særligt har fyldt i sidste halvår af 2018, og de mulige fremtidige ændringer for branchen, såfremt EU's vejpakke vedtages.

Vi nåede i 2018 til enighed med 3F om en ny aftale om fjernrutekørsel, der tog højde for, at arbejdstidsreglerne i AKT-overenskomsten sjældent passer til fjernrutekørsel. Fjernrutekørsel har været i rivende udvikling i de senere år, og det er forventningen, at denne udvikling fortsætter i de kommende år. Med aftalen fik branchen i hovedtræk mulighed for at følge arbejdstidsreglerne i Turistoverenskomsten med tillæg af yderligere fleksibilitet fremfor AKT-overenskomstens arbejdstidsregler, såfremt chaufførerne oppebærer et tillæg på 30 kr. i timen, når der køres fjernrutekørsel.

Det er stadig en fast del af udbudsvilkårene i branchen, at operatørerne skal agere i overensstemmelse med virksomhedsoverdragelsesloven, uanset om denne finder anvendelse. Det forekommer dog, at trafikskaberne ikke selv håndhæver dette over for vinderen af kontrakten med det resultat, at overdrageren bliver pålagt omkostninger til opsigelsesvarsel og eventuel fratrædelsesgodtgørelse til de chauffører, som vinderen ikke ønsker at overtage alligevel. Vi har i bestyrelsen sat fokus på dette og har sammen med DI's erhvervsjuridiske afdeling indledt en dialog

herom med Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen, der er ansvarlig for udbudsreglerne.

Forslaget om en ny vejpakke, der blev fremsat tilbage i 2017, forhandles fortsat i EU. Forslaget indeholder blandt andet nye EU-retlige regler om udenlandske operatørers mulighed for at køre cabotage i Danmark. Bestyrelsen har i det forløbne år været i tæt kontakt med DI Transport, der løbende har opdateret bestyrelsen på udviklingen i forhandlingerne og de mulige konsekvenser for den kollektive trafik, samtidig med at bestyrelsen har videregivet branchens input til de politiske forhandlinger om forslaget.

I sidste halvår af 2018 har 3F iværksat deres Stop-kampagne, der næppe er gået nogen i branchen forbi. Kampagnen er primært rettet mod trafikskaberne og har til formål at skabe politisk opmærksomhed om branchens vilkår. Den politiske bevågenhed skal påvirke trafikskaberne til at tilføre tilstrækkelig køretid til, at chaufførerne ikke kommer for sent til deres pauser – og derved sikre afholdelsen af de pauser, som chaufførerne har efter overenskomsten. Der er dog ingen tvivl om, at kampagnen også har sat fokus på overenskomstens pauserregler, og hvor ofte den enkelte chauffør kommer for sent til sin pause.

Vi har i bestyrelsen fulgt kampagnen tæt. I forhold til den politiske dialog med trafikskaberne har repræsentanter fra bestyrelsen i regi af Dansk Persontransport indgået i en dialog med 3F med henblik på at

identificere udfordringerne og drøfte konstruktive løsningsmuligheder. Denne dialog er fortsat i gang.

I forhold til overenskomstens regler har parterne overordnet identificeret, hvilke spørgsmål der relaterer sig til overenskomsten, og har indledt drøftelser herom med henblik på at kunne forberede gennemtænkte løsningsforslag forud for den forestående overenskomstforhandling i 2020.

3F har – i tråd med Stop-kampagnen – fortsat fokus på chaufførernes arbejdstid i de verserende fagretlige sager, men også andre emner, eksempelvis driftslederes mulighed for at køre bus, har været i spil. Det bliver løbende vurderet af bestyrelsen og sekretariatet i fællesskab, om den enkelte sag skal føres, eller om der skal arbejdes for en aftalebaseret løsning. Under afsnittet fagretlige sager kan du læse mere om de sager, der har fundet deres afgørelse i det forløbne år.

Bestyrelsen vil i 2019 have særligt fokus på forberedelsen af overenskomstforhandlingerne i 2020, så vi inden forhandlingerne har fået drøftet, hvilke ændringer der kan være nyttige for branchen. Vi vil i den forbindelse – som ved tidligere overenskomstfornyelser – involvere medlemskredsen i forberedelserne, for at vi sammen kan inspirere hinanden.

Endelig skal der fra bestyrelsen lyde en opfordring til, at medlemmerne i det kommende år frem til overenskomstfornyelsen benytter sig de muligheder for lokalaftaler om arbejdstidsregler, der blev vedtaget ved overenskomstforhandlingen i 2017. De giver netop mulighed for, at overenskomsten kan tilpasses i den enkelte virksomhed til gavn for både chauffører og virksomheder.

*Venlig hilsen  
Bestyrelsen*

# OVERENSKOMST- OG ARBEJDSMARKEDSFORHOLD

## Overenskomstfortolkning

### Faglig voldgift om pauseregler for bybuskørsel

Det blev ved faglig voldgift tilkendegivelse af 27. februar 2018 fastslået, at det var kørselens karakter ved udbuddet af kørslen, der var afgørende for, om de almindelige pauseregler i Landsoverenskomsten eller de særlige pauseregler for bybuskørsel i 18 større byer fandt anvendelse.

Landsoverenskomsten indeholder to regelsæt for pauser. Generelt har chauffører ret til 25 minutters betalt pause ved vagter over fem timer, men ingen ret til betalt pause i vagter kortere end fem timer. Ved bybuskørsel inden for 18 større byer oplyst i overenskomsten, har chaufførerne derimod ret til 45 minutters betalt pause, uanset hvor lang vagten er.

Sagen drejede sig om, hvilke regler for pause der fandt anvendelse i forhold til to konkrete ruter, som blev betjent af en AKT-virksomhed. På ruten mellem Slagelse og Korsør var ruten blevet ændret, så bussen kørte inden for Slagelse byzone. Slagelse er en af de større byer, hvor der gælder de særlige pauseregler. Ruten mellem Slagelse og Næstved havde ingen ændringer, men begge byer faldt ind under de særlige regler.

Forbundet mente, at virksomheden skulle anerkende, at ændringerne i busruterne medførte, at chaufførerne havde krav på 45 minutters

betalt pause uanset vagtens længde. Hvis dommeren ikke var enig i den påstand, mente forbundet, at buschaufførerne i stedet skulle have forholdsommæssig udregning af pause for deres kørsel i de større byer.

Fra arbejdsgiversiden blev det derimod anført, at det var afgørende, at begge ruter var regionalkørsel mellem to byer og derfor slet ikke var omfattet af pausereglerne for bybuskørsel. Herudover blev det anført, at pausereglerne for bybuskørsel inden for de 18 større byer kun fandt anvendelse i det omfang, at ruterne var karakteriseret som bybuskørsel ved trafikskabernes udbud af kørslen, og at efterfølgende ændringer i ruterne i kontraktperioden ikke ændrede herpå.

Opmanden gav AKT-virksomheden medhold i, at det afgørende var ruterens karakter ved udbuddet af kørslen. I forhold til de konkrete ruter konkluderede dommeren, at de skulle regnes som regionalbuskørsel.

Opmanden lagde vægt på, at hensigten med reglen var, at den skal være enkel at anvende. Den oprindelige ordlyd gav virksomhederne mulighed for at finansiere udgifterne til pauserne, når de fastsatte prisen for rutekørsel over for trafikskabet. Det var således afgørende, hvordan ruten var karakteriseret ved udbuddet, uanset om ruten efterfølgende blev ændret. Dette dog medmindre, at ændringer af ruten havde til formål at omgå overenskomstens regler om bybuspauser.

### Faglig voldgift om gangtid til pause

Ved faglig voldgift tilkendegivelse af 13. marts 2018 blev det fastslået, at pausen starter ved bussen, respektive slutter, når arbejdet genoptages ved bussen. Ifølge Landsoverenskomsten for Rutebilkørsel har buschauffører ret til 25 minutters pause ved vagter på over fem timer, men det fremgår ikke af ordlyden, hvornår pausen starter og slutter.

Allerede i 2009 var overenskomstparterne uenige om pausens begyndelses- og sluttidspunkt. Forbundet mente, at gangtiden til og fra pauselokalet var arbejdstid, mens virksomheden mente, at pausen startede og sluttede ved bussen. Forbundet trak sagen tilbage, fordi de ikke havde nok dokumentation, men tog forbehold for at rejse spørgsmålet igen.

I 2014 rejste forbundet igen samme spørgsmål over for en AKT-virksomhed. Spørgsmålet var blevet aktualiseret af, at en busholdeplads var blevet udvidet, så der blev længere for chaufførerne at gå til pauselokalet. Forbundet havde opmålt gangtiden fra bussen til pauselokalet til 2 minutter og 43 sekunder. Afstanden var dog afhængig af bussens placering og varierende mellem 150-200 meter.

Forbundet påstod, at pausen først starter, når chaufføren ankommer til pauselokalet, og slutter, når han forlader det. Gangtiden til og fra pauselokalet er derimod arbejdstid. Forbundet hævdede, at det er en forudsætning for overenskomsten, at der er en rekreativ minimumspause

på mindst 25 minutter, og at arbejdsgiveren derfor skal tilrettelægge pauserne, så chaufførerne kan tilbringe den fulde pause i pauselokalet.

Ifølge forbundet havde der tidligere været luft i køreplanerne – såkaldt ”buffertid” – der skulle udligne forsinkelser, og som kunne bruges af chaufførerne til at pakke sammen og nå hen til pauselokalet. Men der var generelt blevet skåret i denne buffertid på grund af effektiviseringer, så det ikke længere var muligt.

Virksomheden anførte, at arbejdstiden efter overenskomsten skal være effektiv, og at den traditionelle forståelse af en pause er et tidsrum, hvor arbejdet ophører for derefter at skulle genoptages. Virksomheden anførte også, at det er fast praksis i branchen, at pausen starter og slutter ved bussen, og at forbundet havde været bekendt med dette, i hvert fald siden den første sag i 2009.

Virksomheden pointerede også, at chaufførerne ikke har nogen pligt til at bruge pauselokalet, og at det stod dem frit for at opholde sig andetsteds i pausen. Det, at chaufførerne skulle gå et lille stykke for at udnytte dette tilbud, indebar under alle omstændigheder ikke, at arbejdsophøret ikke havde karakter af en pause. Virksomheden havde ikke selv lagt hverken gangtid til pause eller den påståede buffertid ind i vagtplanlægningen, men havde tilrettelagt vagterne på baggrund af trafikelskabernes køreplaner.



Opmanden gav AKT-virksomheden medhold i, at gangtiden til pausen ikke var arbejdstid. Dommeren lagde vægt på, at det var fast praksis i busbranchen, at pausen starter og slutter ved bussen, og at der ved vagtplanlægningen ikke indlægges særlig gangtid til og fra pauselokalet. Det harmonerede ifølge dommeren med en naturlig forståelse af, at en pause er en midlertidig afbrydelse af arbejdet og med det almindelige arbejdsretlige princip om, at arbejdstiden skal være effektiv, medmindre andet følger af lov eller aftale. Dommeren bemærkede også, at forbundet havde været bekendt med virksomhedens forståelse af reglerne i hvert fald siden 2009, uden at forbundet havde søgt afklaring af spørgsmålet.

Dommeren bemærkede afslutningsvis, at det forhold, at der konkret kan være behov for indgåelse af en lokalaftale for at sikre, at der tages fornøden hensyn til chaufførerne ved planlægningen af pauserne, ikke i sig selv kunne føre til, at gangtiden til pauselokalet skulle anses for arbejdstid, som forbundet påstod.

### Faglig voldgift om transporttid til uddannelse

I foråret 2018 skulle der have været forhandlet en faglig voldgift om betaling for transporttid til kursus, når chauffører deltager i pålagt uddannelse efter Lands- og Tillægsoverenskomstens § 24.

Under sagen anførte forbundet, at chaufførerne skal aflønnes under transporttiden til kursusstedet. Virksomheden anførte derimod, at chaufførerne i denne situation skal aflønnes efter overenskomsternes bilag 2. Det vil sige, at en fastansat chauffør i fast turnus skal aflønnes med sædvanlig løn inkl. fast påregnelige tillæg i henhold til vagtplan.

Sagen blev trukket af forbundet forud for forhandlingen. Derfor er udgangspunktet fortsat, at chaufførerne i denne situation skal aflønnes efter bilag 2, og at der ikke skal betales løn for transporttiden til kursusstedet.

## Øvrige sager

### Tilkendegivelse fra Afskedigelsesnævnet

Afskedigelsesnævnet konkluderede i tilkendegivelse af 20. december 2018, at det var berettiget, at en AKT-virksomhed bortviste en buschauffør i forbindelse med, at der blev konstateret en manko i medarbejderens taskebeholdning.

Virksomheden foretog en kontrol af kontantbeholdningen hos en buschauffør. Det blev konstateret, at der var en manko i taskebeholdningen på over 800 kr. Medarbejderen begrundede mankoen med, at pengene var i lommerne på et par arbejdsbukser, som han havde haft på dagen før, og som var på medarbejderens bopæl. Medarbejderens chef tilbød at tage med medarbejderen hjem og hente pengene, hvilket medarbejderen imidlertid afslog, da han oplyste, at han boede på en midlertidig bopæl, hvortil kun hans kæreste havde nøgle. Medarbejderen ringede efterfølgende til sin kæreste, som derefter kom med nogle penge.

Af virksomhedens personalepolitik fremgik det, at de udleverede penge skulle opbevares forsvarligt, samt at de til enhver tid skulle være intakte, og at virksomheden ville betragte det som grov misligholdelse, såfremt midlerne ikke var intakte. Det samme fremgik også af medarbejderens ansættelsesbevis. Som følge af den konstaterede manko ved taskekontrollen og medarbejderens forklaring herpå blev medarbejderen bortvist.

Medarbejderens fagforening rejste herefter sag, hvor de bl.a. gjorde gældende, at medarbejderen skulle genansættes eller have en godtgørelse.

Dommeren fandt, at medarbejderen klart havde overtrådt virksomhedens instruks om at opbevare de betroede penge forsvarligt, og at det under disse omstændigheder måtte være medarbejderen, som skulle bevise, at pengene hele tiden havde været intakte. Som følge af bl.a. medarbejderens særlige forklaring om, at han ikke havde mulighed for at hente pengene sammen med sin chef, var det dommerens vurdering, at medarbejderen ikke havde løftet denne bevisbyrde, hvorfor virksomheden blev frifundet.

### Landsrets dom om usaglig afskedigelse på grund af kommentarer på Facebook

Vestre Landsret kom i dom af 26. september 2018 frem til, at det var usagligt, da en AKT-virksomhed opsagde en chauffør på grund af kommentarer på Facebook. Chaufføren blev tilkendt en godtgørelse for usaglig afskedigelse efter hovedaftalen, der svarede til lidt mere end 5 ugers løn.

Chaufføren havde kommenteret et billede på en anden brugers profil på Facebook. Billedet viste en hændelse på den lokale banegård, hvor



chaufføren i sin arbejdstid havde placeret sin bus bag ved en personbil, der var parkeret på busholdepladsen. Chaufførens kommentarer havde givet anledning til debat på tråden. Her fremgik det, at nogen mente, at chaufføren havde frihedsberøvet kvinden i personbilen ved at indespærre hende, og at chaufførens handlinger var politiarbejde. I de følgende kommentarer forsvarede chaufføren sig og anførte blandt andet, at han blot havde forklaret kvinden, hvor man måtte parkere, og at det var kundeservice og ikke politiarbejde.

Chaufføren havde skrevet kommentarerne fra sin åbne Facebook-profil. Her fremgik det, at chaufføren var ansat hos virksomheden. Eksempelvis var han ofte tjekket ind på arbejdspladsen og havde lagt billeder op på sin profil af sig selv i virksomhedens uniform.

Virksomheden bad chaufføren om at fjerne sine kommentarer, da virksomheden blandt andet ikke var enig i, at hændelsen var udtryk for kundeservice. Virksomheden bad også en række andre chauffører, der havde skrevet kommentarer på tråden, som virksomheden ikke kunne stå inde for, om at slette deres kommentarer. Mens de øvrige chauffører slettede deres kommentarer, nægtede chaufføren i den konkrete sag at slette alle sine kommentarer. Han slettede kun et opslag, som klart kunne misforstås. Derfor blev chaufføren opsagt med overenskomstmæssigt varsel.

Hverken byretten eller landsretten var enige i, at der var tilstrækkelig grundlag for at opsigte chaufføren. De lagde blandt andet vægt på, at

ingen af udtalelserne, efter rettens opfattelse, ud fra en neutral betragtning omtalte virksomheden negativt, og at virksomhedens navn ikke var skrevet i kommentarerne.

Der blev udtrykkeligt af landsretten lagt vægt på, at opsigelsen af chaufføren kun var sket, fordi han ikke ønskede at slette alle sin kommentarer. Han var ikke blevet opsagt, fordi han havde parkeret bussen, som han gjorde, eller fordi han havde skrevet den ene kommentar, der indrømmet af chaufføren, kunne misforstås. Og de resterende kommentarer var ifølge både byretten og landsretten ikke nok til, at han havde brudt virksomhedens politik om sociale medier eller i øvrigt havde været illoyal over for virksomheden.

### **Byrets dom om oplysningspligt ved virksomhedsoverdragelse**

Retten i Herning fastslog i dom af 18. januar 2019, at en AKT-virksomhed, der i forbindelse med et udbud havde overdraget kørsel til en anden operatør, skulle friholde den anden operatør for de krav, som denne blev pålagt at betale en medarbejder.

Sagen opstod i forbindelse med udbud af nogle busruter. Det fremgik af udbudsmaterialet, at virksomhedsoverdragelsesloven skulle finde anvendelse. Vinderen af udbuddet købte nogle busser af overdrageren,

og der var en række medarbejdere, der skulle overdrages til vinderen (erhverver). En af de medarbejdere, der skulle overdrages, var ansat som mekaniker og på funktionærvilkår. Af udbudsmaterialet fremgik det ikke, at mekanikeren havde funktionærvilkår, og overdrager sendte ikke ansættelseskontrakt eller orienterede erhverver skriftligt om dette vilkår.

Erhverver havde ikke arbejde til mekanikeren, men erhverver tilbød med 6 måneders varsel mekanikeren et job som buschauffør til en lavere løn. Det tilbud ville mekanikeren ikke acceptere, selv om han havde buskørekort, og han hævede ansættelsesforholdet. To dage efter sendte erhverver en e-mail til mekanikerens fagforening, hvor erhververs administrerende direktør skrev: ”Jeg er helt klar over, at der er tale om en væsentlig ændring af X' ansættelsesforhold ved overgang fra funktionærstatus til timeløn... Derfor har jeg foretaget ændringerne med ½ års varsel, altså med varsel svarende til opsigelsesfristen.”

Fagforeningen anlagde sag mod erhverver og gjorde gældende, at ændringen var væsentlig, og at mekanikeren havde ret til løn svarende til sit opsigelsesvarsel. Erhverver inddrog herefter overdrager i retssagen og gjorde gældende, at erhverver ikke havde brug for en mekaniker, og at overdrager havde tilsidesat sin loyale oplysningspligt ved ikke at oplyse om mekanikerens ansættelsesforhold. Derfor forelå der ikke en virksomhedsoverdragelse, for så vidt angik mekanikeren.

Overdrager gjorde gældende, at der forelå en virksomhedsoverdragelse af mekanikeren, som erhverver var forpligtet af. Overdrageren anførte, at erhverver var bekendt med mekanikerens funktionærstatus, da erhverver varslede ændringen med 6 måneder og skrev til fagforeningen, at erhverver var klar over mekanikerens funktionærstatus.

Retten mente, at mekanikeren var omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, og at han var berettiget til at ophæve ansættelsesforholdet, fordi overdragelsen medførte væsentlige ændringer. På den baggrund fandt retten, at erhverver skulle betale løn svarende til mekanikerens opsigelsesperiode. Retten fandt også, at erhverver ved sin tilbudsgivning ikke kunne tage i betragtning, at der forelå så specielle og byrdefulde forhold, fordi overdrager ikke havde oplyst om funktionærstatussen i udbudsmaterialet. Overdrager skulle derfor friholde erhverver for det krav, som erhverver blev pålagt at betale mekanikeren.

# ARBEJDSMILJØ

## Arbejds miljøområdet

Arbejdstilsynet har heller ikke i 2018 haft særligt fokus på persontransport. Der er dog fortsat fokus fra tilsynets side på forebyggelse af situationer, hvor passagerer chikanerer og overfalder buschauffører, men det er der også stort fokus på at forebygge ude i virksomhederne.

I efteråret 2018 afrapporterede Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen med en række anbefalinger om:

- Arbejds miljømål tættere på arbejdspladserne
- En målrettet myndighedsindsats
- En bedre og mere forståelig arbejdsmiljøregulering
- Forskning, vidensproduktion og formidling tæt på arbejdspladserne.

På nuværende tidspunkt har anbefalingerne ikke resulteret i regelændringer.

# UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

## Uddannelse og kompetenceudvikling

### AMU

Der har i første halvår 2018 været 1.029 deltagere på 6-ugers busuddannelse i AMU. Dette er en anelse lavere, sammenlignet med den samme periode i 2017. I hele 2017 deltog 2.111 kursister på busuddannelsen.

I første halvår 2018 var der 1.789 chauffører, der deltog i den lovpligtige efteruddannelse for buschauffører. Dette var på et lidt højere niveau sammenlignet med samme periode for 2017, som var 1.539 deltagere.

Den 29. november 2017 blev der udstedt en ny bekendtgørelse om den lovpligtige efteruddannelse. Ændringen skal ses som et udtryk for branchens ønske om, at den lovpligtige efteruddannelse skal være mere relevant og brancherettet. Efteruddannelsen består i dag af et obligatorisk modul på to dage i kombination med et brancherettet modul på to dage, samt et valgfrit modul på en dag.

Modul 1	Modul 2	Modul 3
2 dage	2 dage	1 dag
Obligatorisk indhold	Brancherettet pakke	Valgfri

Branchemodulerne for personbefordringsområdet består af følgende pakker:

- **48617** Ajourføring for rutebuschauffører, 2,0 dage
- **48618** Ajourføring for turistbuschauffører, 2,0 dage
- **48619** Ajourføring for buschauffører i OST/Flextrafik, 2,0 dage.

Ordningen blev implementeret gradvist, da nogle uddannelsessteder allerede havde planlagt undervisningen i 1. halvår 2018. Derfor havde uddannelsesstederne mulighed for at udbyde efteruddannelse i den gamle form med 2+3 indtil udgangen af juni 2018. Dermed blev der indført en overgangsordning på et halvt år. Det forventes, at EU-direktivet bliver revideret i løbet af 2019, hvilket vil betyde, at der dermed bliver mulighed for at indarbejde certifikatbærende kurser i den lovpligtige efteruddannelse.

Med trepartsforhandlingerne i oktober 2017 faldt tredje og sidste fase af trepartshandlingerne på plads. Denne gang indgik arbejdsmarkedets parter og regeringen en aftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse. Udgangspunktet for aftalen var en række anbefalinger i rapporten "Nye kompetencer hele livet", udarbejdet af VEU-ekspertgruppen nedsat af regeringen.

Aftalen løber fra 2018-2021, og rummer en lang række elementer, hvoraf de centrale er:

- Fleksibelt VEU-bidrag og tilbagebetaling af 680 mio. kr. til virksomhederne
- Højere godtgørelse til alle på AMU-kurser: VEU-godtgørelsen hæves i en periode på fire år fra 80 til 100 % af højeste dagpengesats
- Et mere professionelt AMU med øget fleksibilitet, afprøvning af læring gennem test og friere adgang til at udbyde AMU
- Styrkelse af basale færdigheder og øget brug af screeninger
- 420 mio. kr. til at styrke kvaliteten på AMU: Regeringen og arbejdsmarkedets parter ønsker at styrke kvaliteten af AMU-kurser ved at hæve taksterne og afsætte en kvalitetspulje til AMU
- Én indgang til VEU-systemet
- Udvikling af videregående VEU og styrket brug af realkompetencevurderinger.

I princippet starter alle aftalens elementer i 2018, herunder er VEU-godtgørelse allerede pr. 1. januar 2018 hævet fra 80 til 100 %. Der udestår dog en række ændringer i lovgivningen, hvor de nødvendige lovforslag m.v. forventes udarbejdet i tiden, der følger. Aftalen betyder også, at efteruddannelsesudvalgene blev bedt om at foretage et eftersyn af alle AMU-kurser, med henblik på at nedlægge, afkorte eller sammenlægge disse. Udvalgene blev færdige ved udgangen af 2018. Efteruddannelsesudvalgene skal ligeledes over de kommende år udarbejde test og prøver til alle AMU-kurser, idet alle AMU-kurser fremover skal afsluttes med prøve.

#### **EUD – Erhvervsuddannelsen**

På erhvervsuddannelsen til buschauffør i kollektiv trafik blev der indgået 376 uddannelsesaftaler i perioden fra 1. august 2017 til 31. juli 2018, hvilket er en stigning på ca. 59 % i forhold til samme periode i 2016/2017.

# ORGANISATION

AKT's medlemskreds består i dag af 32 virksomheder, der tilsammen repræsenterer en lønsam på ca. 3,1 mia.

AKT er en af DI's omkring 100 medlemsforeninger. AKT's sekretariat befinder sig i Industriens Hus på Rådhuspladsen.

## **Sekretariat og personalejuridisk rådgivning**

Til AKT's sekretariat er der tilknyttet en advokat og en konsulent samt en sekretær fra DI's Personalejuridiske afdeling for Persontransport. Sekretariatet bistår også AKT's medlemmer med personalejuridisk rådgivning, både i forhold til overenskomsterne og den ansættelsesretlige lovgivning. AKT's medlemmer kan herudover gøre brug af DI's øvrige services og netværk.

## **DI Transport**

DI Transport har fokus på, at kvalitet og effektivitet i den kollektive trafik løftes, så den stigende efterspørgsel på transport håndteres bedst muligt. Passageren skal i langt højere grad være i centrum, og samfundet skal have mest mulig trafik for pengene. Høj frekvens, rejsehastighed, regularitet og punktlighed er de centrale pejlemærker.

DI Transport arbejder for at sikre optimale rammebetingelser for en sammenhængende kollektiv trafik. Der arbejdes for at sikre, at investe-

ringer i infrastruktur og transportsystemer foretages der, hvor den samfundsøkonomiske og erhvervsmæssige effekt er størst.

Brancheforeningen Dansk Tog og nu senest, brancheforeningen Dansk Kollektiv Trafik, er forankret i DI Transport.

## **Regionale erhvervsvilkår**

DI ønsker at have god og løbende kontakt til kommuner, regioner og ikke mindst de regionale vækstfora. Derfor er der 19 regionale foreninger i DI, som arbejder for at sikre virksomhederne en tæt dialog med kommunale og regionale beslutningstagere.

DI's regionalforeninger arbejder for at præge de lokale erhvervsvilkår og er samtidig med til at udbrede kendskabet til DI's synspunkter lokalt og regionalt. Dels gennem dialog med lokale politikere og embedsmænd, dels gennem deltagelse i den lokale og regionale debat.

Ved kommunalreformen blev der etableret 6 regionale vækstfora, som har fremlagt strategier for den regionale erhvervsudvikling. DI er aktiv part i dette samarbejde med repræsentanter i alle fora.

DI's 19 regionale foreninger har hver deres egen side, som kan findes under "DI regionalt" på di.dk. Her kan du læse, hvad foreningerne konkret arbejder med, og hvem der tegner dem.

### Kurser

DI tilbyder en bred vifte af kurser inden for blandt andet ledelse, produktivitet, innovation, HR, arbejdsmiljø og personalejura.

Det samlede kursuskatalog kan ses på [di.dk/diuddannelse](http://di.dk/diuddannelse), hvor der også kan ske tilmelding til kurser online.

### Nyheder fra DI

AKT har et elektronisk nyhedsbrev, som udsendes jævnligt pr. mail med information til alle AKT's medlemsvirksomheder. Som medlem af DI er der derudover mulighed for at abonnere på en række andre nyhedsbreve. DI udsender nyheder inden for en række områder, bl.a. erhvervspolitiske nyheder fra DI Transport, nyheder om generelle ansættelsesretlige emner, nyheder om arbejdsmiljø, nyheder om uddannelse og nyheder fra regionerne. Gå ind på [di.dk](http://di.dk) og tilmeld dig de nyhedsbreve, som særligt har din interesse.

### Brug DI

Der er masser af nyttig information på DI's hjemmeside. Her er udvalgt nogle områder, som AKT's medlemmer kan have god gavn af.

På [foreninger.di.dk/akt](http://foreninger.di.dk/akt) finder du AKT's egen webside, hvor du blandt andet kan finde en medlemsliste og læse mere om AKT's bestyrelse.

På [di.dk/personale](http://di.dk/personale) kan du hente information om personalejuridiske spørgsmål – fra ansættelseskontrakter til udviklingssamtaler. Der findes en række vejledninger og værktøjer, som medlemmerne kan gøre brug af i forbindelse med administrationen af ansættelses- og lønforhold.

På [di.dk/shop](http://di.dk/shop) kan du få overblik over konferencer, møder, publikationer, kurser og aktiviteter i DI. Du kan tilmelde dig en konference, downloade en ansættelsesblanket eller overenskomst, bestille en publikation fra DI eller finde et netværk, du ønsker at blive en aktiv del af.

På [di.dk/opinion](http://di.dk/opinion) kan du finde DI's holdninger til en række emner, som alle handler om at skabe bedre rammevilkår for danske virksomheder. Du kan på [di.dk/opinion](http://di.dk/opinion) finde rækken af emner, der indeholder såvel holdninger som dokumentation for dem. Du kan selv være med til at sætte dagsordenen ved at bruge diverse debatfora. Du har også mulighed for hver morgen at modtage et kort sammendrag fra dagens aviser.



# 2018/2019 ÅRSBERETNING

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)