

Informationen zur Branche »Internationaler Straßentransport«

Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität

Lastkraftwagen (Lkw) sind das meistgenutzte Transportmittel für Güter in Deutschland. Arbeitgeberverbände beklagen, dass es in Deutschland derzeit an 45.000 bis 80.000 Berufskraftfahrer*innen fehle. Seit September 2019 ist die Berufsgruppe „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw)“ deswegen in einer Positivliste aufgeführt, die eine Zuwanderung von Fachkräften aus Staaten erleichtert, die nicht zur Europäischen Union (EU) gehören.¹ Nicht zuletzt aufgrund der Versorgungskrise in Großbritannien im Oktober 2021 wurde auch hierzulande vermehrt über die Arbeitsbedingungen von Lkw-Fahrer*innen diskutiert. Allerdings hat die Debatte bislang nicht dazu geführt, dass die Arbeitsbedingungen verbessert und die Löhne erhöht worden wären.

1. GESCHÄFTSMODELL IM INTERNATIONALEN STRASSENTRANSPORT

Im internationalen Straßentransport werden Aufträge in aller Regel an Subunternehmer vergeben.² Die Subunternehmerketten bestehen meist aus den Firmen, die etwas versenden oder ordern (Produzent/Sender einer Ware) und für die Organisation des Transports Expeditionen beauftragen (Generalunternehmer). Letztere wiederum beauftragen einen Auftragnehmer mit der Durchführung des Transportes (Frachtführer). Er stellt in der Regel die Zugmaschinen und ist der Arbeitgeber der Lkw-Fahrer*innen. Die benannten Akteure können ihre Unternehmenssitze in verschiedenen Ländern haben. Am Ende der Kette kann ein deutscher Frachtführer als Arbeitgeber stehen. Häufig sind die Auftragnehmer aber im EU-Ausland niedergelassene Frachtführer, die mit ihren Zugmaschinen und ihrem Personal Transporte im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit in anderen Ländern der EU durchführen.

Verantwortlich für dieses Geschäftsmodell sind nicht nur Firmen aus Osteuropa. Westeuropäische Firmen haben dieses System mit geschaffen: Entweder sie vergeben als Generalunternehmer Aufträge an Frachtführer mit Niederlassungen in osteuropäi-

2. MOBILE BESCHÄFTIGTE IM INTERNATIONALEN STRASSENVERKEHR

Die Vereinzelung der Beschäftigten im Transportgewerbe, die mangelnde gewerkschaftliche Organisation und die mit der grenzüberschreitenden Tätigkeit einhergehende Rechtsunsicherheit führen dazu, dass Fahrer*innen gegenüber den Arbeitgebern eine schwache Verhandlungsposition in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen haben.

Faire Mobilität unterscheidet in der Praxis zwischen drei Gruppen von Fahrer*innen:

1. Fahrer*innen, die Staatsangehörige eines osteuropäischen EU-Staates sind und über einen Arbeitsvertrag mit einem in Deutschland ansässigen Frachtführer verfügen.
2. Fahrer*innen, die Staatsangehörige eines osteuropäischen EU-Staates sind und über einen Arbeitsvertrag mit einem Frachtführer aus einem osteuropäischen EU-Staat verfügen.
3. Fahrer*innen, die Staatsangehörige eines Staates außerhalb der EU sind und über einen Arbeitsvertrag mit einem Frachtführer aus einem osteuropäischen EU-Staat verfügen.

DIE VEREINZELUNG DER BESCHÄFTIGTEN IM TRANSPORTGEWERBE, DIE MANGELNDE GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISIERUNG UND DIE MIT DER GRENZÜBERSCHREITENDEN TÄTIGKEIT EINHERGEHENDE RECHTSUNSIKERHEIT FÜHREN DAZU, DASS FAHRER*INNEN GEGENÜBER DEN ARBEITGEBERN EINE SCHWACHE VERHANDLUNGSPPOSITION IN BEZUG AUF IHRE ARBEITSBEDINGUNGEN HABEN.

schen Ländern oder sie gründen dort selbst Filialen. Bei Letzteren handelt es sich nicht selten um Briefkastenfirmen. In ihren westeuropäischen Filialen wickeln sie dann oft nur noch nationale Transporte ab, internationale Transporte organisieren sie hingegen über ihre osteuropäischen Filialen.

Für die erste genannte Gruppe liegen Daten der Unternehmensstatistik des Bundesamts für Güterverkehr (BAG) aus dem Jahr 2020 vor: Demnach betrieben Ende Oktober 2020 insgesamt 46.902 Unternehmen gewerblichen Güterkraftverkehr mit Zulassung in Deutschland.³ Die meisten von ihnen hatten ihren Sitz in Bayern und Nordrhein-Westfalen. Etwa 395.000 Lkws und Sattelzugmaschinen waren

zu diesem Zeitpunkt in Deutschland zugelassen. Das BAG verzeichnete zum Jahresende 2020 insgesamt 563.921 in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigte Berufskraftfahrer*innen, nur zwei Prozent davon waren Frauen. Der Anteil von Fachkräften mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft, die im Rahmen der „Arbeitnehmerfreizügigkeit“ einen Arbeitsvertrag in Deutschland abschließen, wächst kontinuierlich – im Jahr 2020 erhöhte er sich auf rund 24,3 Prozent der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer*innen im Güterverkehr. Die häufigste Staatszugehörigkeit war hierbei Polen, gefolgt von Rumänien, Bulgarien, Kroatien, Tschechien und Ungarn.⁴

Die Beschäftigten aus der zweiten und dritten Gruppe sind im Ausland angestellt. Während die Zugmaschinen oft osteuropäische Kennzeichen (von Frachtführern aus Litauen, Polen, Bulgarien, Rumänien, Slowenien usw.) haben, sind die Auflieger mit der Fracht meist in Deutschland zugelassen. Osteuropäische Trucks mit Fahrer*innen osteuropäischer Staatsbürgerschaft transportieren also Fracht im Auftrag großer Logistikfirmen aus Deutschland, Frankreich oder Belgien: und dies bei schlechter Bezahlung, unbezahlten Überstunden und hohem Zeitdruck. Über diese Gruppen sind nur wenige Daten verfügbar.

Nach Angaben des BAG wurden im Jahr 2020 ca. 40,3 Milliarden Mautkilometer mit Lkws in und durch

darüber zu, wo die in Deutschland aktiven Frachtführer ihren Unternehmenssitz haben. Über Herkunft der eingesetzten Lkw-Fahrer*innen geben andere Daten Auskunft: Menschen mit einem Führerschein, der außerhalb der EU ausgestellt wurde, brauchen eine sogenannte Fahrerlaubnis.⁵ Entsprechende Statistiken zeigen erstens, dass sich die Anzahl dieser Fahrerlaubnisse in der EU insgesamt zwischen 2012 und 2020 verfünffacht hat.⁶ Zweitens hat der prozentuale Anteil der Fahrerlaubnisse, die in EU-13-Staaten ausgestellt wurden – also in den Staaten, die seit 2004 der EU beigetreten sind –, zugenommen gegenüber dem, der in EU-15-Staaten ausgefertigten Fahrerlaubnisse. Ende 2020 waren 228.054 Fahrerlaubnisse im Umlauf, 170.572 davon wurden allein in Polen und Lettland erteilt. Insgesamt wurden 89,51 Prozent der 2020 im Umlauf befindlichen Fahrerlaubnisse in den EU-13-Staaten ausgestellt, 2012 waren es erst 42,07 Prozent.

Diese Zahlen bestätigen die Beobachtungen von Faire Mobilität, anderen Beratungsstellen und Gewerkschaften: Die dritte Gruppe von Fahrer*innen – Staatsangehörige eines Staates außerhalb der EU, mit Arbeitsvertrag in einem osteuropäischen EU-Staat – wird stetig größer.⁷ Ihre Abhängigkeiten von den Unternehmen sind noch einmal höher als jene der anderen Beschäftigungsgruppen, da mit dem Arbeitsverhältnis auch ihr Aufenthaltsstatus im Schengen-Raum verknüpft ist. Werden sie entlassen, müssen sie den Schengen-Raum verlassen.

NACH ANGABEN DES BAG WURDEN IM JAHR 2020 CA. 40,3 MILLIARDEN MAUTKILOMETER MIT LKWS IN UND DURCH DAS GEBIET DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND GEFAHREN UND DAVON ETWA 16,2 MILLIARDEN MAUTKILOMETER (40,2 PROZENT) MIT IM AUSLAND ZUGELASSENEN TRUCKS, DIE IM RAHMEN DER „DIENSTLEISTUNGSFREIHEIT“ GÜTER IN DER GESAMTEN EU TRANSPORTIEREN KÖNNEN.

das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland gefahren und davon etwa 16,2 Milliarden Mautkilometer (40,2 Prozent) mit im Ausland zugelassenen Trucks, die im Rahmen der „Dienstleistungsfreiheit“ Güter in der gesamten EU transportieren können. Die meisten Mautkilometer wurden von Lkws mit polnischer Zulassung gefahren (16,3 Prozent), gefolgt von Lkws mit Zulassung in Tschechien (3,3 Prozent), Rumänien (3,1 Prozent), Litauen (2,8 Prozent), Niederlande (2,5 Prozent), Ungarn (1,6 Prozent), Bulgarien (1,4 Prozent) sowie Slowenien und Slowakei (je 1,3 Prozent). Diese statistischen Angaben lassen nur Aussagen

Deutlich wird insgesamt eine geographische Verschiebung von Arbeitskräften, die in einem Staat ihren familiären Lebensmittelpunkt haben, in einem anderen Staat angestellt werden und in häufig noch weiter entfernten Ländern Transporte fahren. Hierdurch steigt der Lohndruck, und Menschen unterschiedlicher Herkunft, die in verschiedenen prekären Konstellationen beschäftigt sind, werden gegeneinander ausgespielt.

3. LEBENS- UND ARBEITSVERHÄLTNISSE IM INTERNATIONALEN STRASSENTRANSPORT

In den Wochen ihrer Arbeitseinsätze leben Berufskraftfahrer*innen, die im internationalen Straßenverkehr tätig sind, ausschließlich in ihren Fahrzeugen. Kosten für die Bezahlung von Parkplätzen, Benutzung von Toiletten, Duschen oder Unterkunft auf Rastplätzen werden in aller Regel von den Arbeitgebern nicht übernommen oder als Teil der Vergütung behandelt (→ 3.2 Dienstleistungsfreiheit: Das „Spesenmodell“). Spesen stehen somit für den eigentlichen Zweck – Bezahlung von Verpflegung und Unterkunft während der Touren – nicht zur Verfügung. Unter anderem deswegen muss auch die Verpflegung selbst organisiert werden: Zum alltäglichen Bild auf dem Rastplatz gehören Gaskocher, auf denen Fahrer*innen in- oder neben ihren Lkws kochen, Wasserkanister zum Waschen und Spülen und in die Klappen der Zugmaschinen gespannte Wäscheleinen.

Die auf den Rastplätzen vorhandene Infrastruktur ist nicht nur zahlungspflichtig, sondern oftmals der großen Zahl an Lkws und ihren Fahrer*innen auch nicht gewachsen: der Bundesverband Güterkraftverkehr, Logistik und Entsorgung (BGL) schätzt, dass bundesweit aktuell 35.000 bis 40.000 Lkw-Parkplätze entlang der Autobahnen fehlen.⁸ Für die Fahrer*in-

nen bedeutet das am Ende eines anstrengenden Arbeitstages häufig eine nervenaufreibende Parkplatzsuche, bei der sie Gefahr laufen, ihre Lenkzeit zu überschreiten.

An ihren Heimatort kehren insbesondere Fahrer*innen aus weiter entfernten Ländern nur alle paar Wochen oder Monate zurück. Ihre Melde- und Postadresse ist dort, oder alternativ am Unternehmenssitz des Arbeitgebers. Dies erschwert schriftliche Korrespondenz mit Behörden und Versicherungen, aber auch mit Beratungsstellen, Gewerkschaften und Anwält*innen. Da es für Lkw-Fahrer*innen fast unmöglich ist, persönlich in die Beratungsstellen zu kommen, muss Beratung telefonisch oder auf Rastplätzen während ihrer Pausen erfolgen.

Es ist noch zu früh, um abzuschätzen, ob die neuen europäischen Bestimmungen (→ 5. EU-Recht) hieran in der Praxis etwas ändern werden. Seit Februar 2022 sind Frachtführer verpflichtet, ihre Lkws alle acht Wochen zum Unternehmenssitz fahren zu lassen. Aus Unternehmenssicht besteht somit das Risiko einer Leerfahrt, wenn kein Frachtauftrag für die Rückfahrt gefunden wird. Einige Frachtführer vermeiden solche Leerfahrten, indem sie die Zugmaschinen (illegal) dauerhaft in Westeuropa belassen. Es ist immer wieder zu beobachten, dass Fahrer*innen direkt auf Parkplätzen in Westeuropa durch andere Fahrer*innen ersetzt und mit Minibussen in ihre Herkunftsländer transportiert werden.



Weitere häufige Probleme:⁹

- Fahrer*innen werden gezwungen, **Verträge zu unterzeichnen, die in Sprachen abgefasst sind, die sie nicht verstehen.**
- Wenn Fahrer*innen kündigen oder gekündigt werden, wird der **letzte Lohn nicht gezahlt.**
- Arbeitgeber behandeln Krankheitszeiten als unbezahlten Urlaub.
- **Arbeitgeber ordnen einseitig Urlaub an:** Dies geschieht insbesondere bei Fahrenden, die im 3/1-Rhythmus arbeiten, die also drei Wochen Transporte fahren und dann eine Woche frei haben, die sie in der Regel an ihrem Heimatort verbringen. Solche im Straßentransport weitverbreitete Arbeitszeitmodelle sind vertraglich häufig nicht klar geregelt. In der Praxis ziehen Arbeitgeber für freie Wochen oft einzelne Urlaubstage ab, sodass die Fahr*innen keinen zusammenhängenden Erholungsurlaub mehr nehmen können.
- Fahrende werden zu **falscher Arbeitszeitdokumentation gezwungen, um undokumentiert Überstunden zu leisten, die oft nicht bezahlt werden.**
- Den Fahrer*innen werden **falsche Papiere ausgehändigt, um die Behörden über ihren Beschäftigungsstatus, ihre Löhne und die Einhaltung der Lenk- und Ruhezeiten zu täuschen.** Sie werden teils sogar angewiesen, dahingehende **Fragen unwahr zu beantworten.**
- Im Falle von Kontrollen durch die BAG müssen Fahrer*innen Strafen für die Überschreitung von Lenkzeiten, Unterschreitung von Ruhezeiten und andere Ordnungswidrigkeiten bezahlen, auch wenn sie zu diesen Verstößen gezwungen wurden. Die Speditionen übernehmen diese Kosten in der Regel nicht.¹⁰
- Fahrer*innen, die sich über Gesundheits- und Sicherheitsprobleme, die Bezahlung oder sonstige Missstände beschwerten, werden gekündigt – einige Fahrer*innen berichten, dass **Gewalt und Geldstrafen** angedroht werden.
- Transporte mit Fahrzeugen unter 3,5 Tonnen Gesamtgewicht sind deutlich weniger reguliert, denn sie müssen (noch) nicht über einen Tachographen verfügen.¹¹ Sie werden deswegen zur Umgehung der digitalen Aufzeichnungspflichten, der vorgeschriebenen Ruhezeiten und der Kabotage-Einschränkungen genutzt.
- Vereinzelt kommt es dazu, dass Fahrer*innen zur (Schein-)Selbständigkeit gedrängt werden.¹²
- Überlange Arbeits- und Bereitschaftszeiten führen zur Übermüdung und gefährden die Verkehrssicherheit.¹³



3.1 ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT: DEUTSCHE ARBEITSVERTRÄGE

An die Beratungsstellen von Faire Mobilität wenden sich in erster Linie Fahrer*innen mit deutschen Arbeitsverträgen. Unternehmen mit Sitz in Westeuropa stellten in den vergangenen Jahren vermehrt Fahrer*innen aus osteuropäischen Ländern ein (→ 2. Mobile Beschäftigte im internationalen Straßentransport), häufig zu schlechteren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen als Fahrer*innen, die schon länger über einen Vertrag bei einem westeuropäischen Unternehmen verfügen.

In der Praxis scheint es in der Branche sehr verbreitet zu sein, dass anfallende Überstunden nicht oder nur teilweise bezahlt werden und dadurch der Mindestlohn de facto unterschritten wird. Die meisten Fahrer*innen mit Arbeitgebern aus Deutschland geben in der Beratung an, überwiegend Transporte innerhalb Deutschlands zu fahren. Die internationalen Touren werden hingegen vor allem von ausländischen Subunternehmern übernommen. Der Hintergrund hierfür ist: Ausländische Frachtführer dürfen aufgrund der Kabotageregelung pro Lkw und Woche nur drei Transporte innerhalb Deutschlands fahren, danach müssen sie das Land für mindestens vier Tage verlassen. Da die mit dem Lkw gefahrenen Strecken bei nationalen Transporten tendenziell kürzer sind, fallen für die Fahrer*innen deutscher Unternehmer proportional häufiger Be- und Entladetätigkeiten an. Viele der Ratsuchenden berichten von massivem Druck durch die Arbeitgeber, genau diese häufig anfallenden Lade- oder Wartezeiten an den Laderampen als Pausenzeiten statt „sonstige Arbeitszeiten“ zu erfassen. Die meisten dieser Manipulationsanweisungen würden nach Auskunft der Fahrer*innen per Telefon vorgenommen und sind daher schwierig nachzuweisen. Durch diese Praxis wird der gesetzliche Mindestlohn sehr häufig unterschritten.

Deutsche Arbeitgeber können zusätzlich zum Lohn steuerfreie Spesen und eine Übernachtungspauschale zahlen. Bei Touren in Deutschland sind das bis zu:

- 14 Euro pro Tag bei Abwesenheit vom Betriebs-sitz über acht Stunden;
- 28 Euro pro Tag bei 24-stündiger Abwesenheit;
- 8 Euro pro Nacht, die im Lkw geschlafen werden muss.

Nach unserer Kenntnis, erhalten Fahrer*innen jedoch nur in wenigen Fällen die vollen Spesensätze.

Einige der Fahrer*innen verlegen ihren Wohnsitz nach Deutschland, die meisten sind Grenzgänger*innen: Als Grenzgänger*innen kehren sie regelmäßig an ihre Wohnorte im Ausland zurück und verbringen dort ihre längeren Ruhezeiten. Hierdurch entsteht vor allem bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Problem: Viele Fahrer*innen melden sich zwar weiterhin in Deutschland arbeitssuchend, stünden aber nicht „den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung“,¹⁴ da sie sich im Herkunftsland aufhalten. Somit haben sie trotz teils jahrelangem Einzahlen in die deutschen Sozialversicherungssysteme keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) I.

3.2 DIENSTLEISTUNGSFREIHEIT: DAS „SPESENMODELL“

Fahrer*innen aus der zweiten und dritten oben definierten Gruppe, die für osteuropäische Frachtführer in Deutschland fahren, tun dies im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit und gelten unter bestimmten Bedingungen als entsandte Beschäftigte (→ 3.4 Neue Entsenderegeln).

Die Auftraggeber machen sich hierbei das Lohngefälle in Europa zunutze, da die eingesetzten Fahrer*innen in aller Regel nach den Löhnen der Herkunftsländer bezahlt werden.¹⁵ Weil viele der Fahrenden in einem Großteil ihrer Arbeitszeiten Transporte in Westeuropa für dort ansässige Generalunternehmer durchführen, stehen ihnen – gemäß Mindestlohngesetz und Entsenderichtlinie – eigentlich die höheren Mindestlöhne der jeweiligen Einsatzländer zu. Diese erhalten sie nach unserer Beobachtung allerdings nicht. Die überwiegende Anzahl der Fahrer*innen berichten, dass die Logistikunternehmen den Mindestlohn der Einsatzländer umgehen, indem sie Spesenzahlungen darauf anrechnen.¹⁶ Spesen-Zahlungen sind zweckgebunden. Aus diesem Grund dürfen sie nicht mit dem Bruttomindestlohn verrechnet werden. Dessen ungeachtet wird dies von zahlreichen in osteuropäischen Ländern angesiedelten Abrechnungsbüros empfohlen,¹⁷ die damit kalkulieren, dass diese Verrechnungspraxis vom Zoll in Deutschland bei Kontrollen nicht bemängelt wird. Ihren Anspruch auf den deutschen Mindestlohn können die Fahrer*innen in der Realität nur durchsetzen, wenn

sie ihn rückwirkend vor Gericht einfordern – was meist gleichbedeutend mit dem Verlust des Jobs ist.

Durch das Spesenmodell sparen Unternehmen Steuern und sie zahlen für diese Anstellungsverhältnisse nur geringe Sozialversicherungsbeiträge. Die Fahrer*innen erhalten bei Krankheit nur einen Bruchteil der monatlichen Vergütung, da Lohnfortzahlung nur auf Niveau des osteuropäischen Mindestlohnes gezahlt wird und sie in diesen Zeiten auch keinen Anspruch auf Spesen haben. Im Durchschnitt zahlt ein Unternehmer für einen Fahrer mit osteuropäischem Vertrag pro Jahr ca. 5.000 Euro weniger als für einen Fahrer, der in Deutschland den Mindestlohn ausgezahlt bekommt.¹⁸

3.3 SPEZIFISCHE PROBLEME BESCHÄFTIGTER AUS NICHT-EU-STAATEN

Weil immer mehr EU-Bürger*innen mit osteuropäischer Staatsbürgerschaft in Deutschland (und anderen westeuropäischen Ländern) als Lkw-Fahrende arbeiten, wird es auch in den osteuropäischen EU-Staaten für die dort zugelassenen Unternehmen schwieriger, Fahrer*innen zu den beschriebenen schlechten Bedingungen zu finden. Folglich steigt die Anzahl von Arbeitskräften, die aus Nicht-EU-Staaten (sogenannten Drittstaaten) kommen. Sie werden vor allem in Belarus, Ukraine, Moldau, Georgien, Serbien, Bosnien oder sogar in den Philippinen rekrutiert.¹⁹ Diese Fahrer*innen werden noch schlechter vergütet als ihre Kolleg*innen mit Pässen aus osteuropäischen EU-Ländern. Im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit können Drittstaatsangehörige auch in andere EU-Staaten entsandt werden, wofür sie oftmals ein spezielles Visum benötigen.²⁰ Die Transportunternehmen umgehen häufig diese Regelung und lassen die Fahrer*innen ohne Beantragung von zusätzlichen Visa fahren. Im Fall von Kontrollen tragen die

Fahrer*innen hierfür die Konsequenzen und können ernsthafte Schwierigkeiten bekommen: Einige Fälle sind bekannt, in denen Fahrer*innen sogar den Schengen-Raum verlassen mussten und Sperren für die erneute Einreise fürchten müssen.

3.4 NEUE ENTSENDEREGELN: DIE BEDEUTUNG DES ARBEITSORTES

Die Entsenderichtlinie der EU und ihre nationale Umsetzung in deutsches Recht (Arbeitnehmerentsendegesetz) sorgt dafür, dass ein*e nach Deutschland entsandte*r Beschäftigte*r wenigstens den in Deutschland gültigen Mindestlohn oder Branchenmindestlohn erhält und Mindestschutzrechte bezüglich der Arbeitsbedingungen beanspruchen kann, so wie andere Beschäftigte in Deutschland auch. Gilt in der Branche ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, ist dieser auch für entsandte Beschäftigte gültig. Trotzdem sind Arbeitsbedingungen und Entlohnung in Branchen mit einem hohen Anteil entsandter Beschäftigter oft miserabel – so auch im europäischen Straßentransport. Der minimale Schutz der Entsenderichtlinie greift für Lkw-Fahrer*innen in der Praxis bisher kaum.

Die zentrale juristische Frage ist, wann eine Entsendung im Sinne der EU-Richtlinie vorliegt. Eine Reihe von Rechtsakten und Gerichtsurteilen aus den letzten Jahren liefern hierzu einige Kriterien.²¹ Auch die Regelungen des im Februar 2022 in Kraft getretenen Mobilitätspakets (→ 5. EU-Recht) legen spezielle Kriterien für Entsendungen von Lkw- und Busfahrer*innen fest.²²

Diese neuen Entsenderegeln unterscheiden zwischen vier Transportarten, von denen zwei als Entsendung gelten und zwei nicht. Entscheidendes Kriterium ist dabei der „ausreichende Bezug zum Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaat“:

DIE TRANSPORTUNTERNEHMEN UMGEHEN HÄUFIG DIESE REGELUNG UND LASSEN DIE FAHRER*INNEN OHNE BEANTRAGUNG VON ZUSÄTZLICHEN VISA FAHREN. IM FALL VON KONTROLLEN TRAGEN DIE FAHRER*INNEN HIERFÜR DIE KONSEQUENZEN UND KÖNNEN ERNSTHAFTE SCHWIERIGKEITEN BEKOMMEN.

Entsendung		Keine Entsendung	
Kabotage	(Nicht bilaterale) grenzüberschreitende Beförderungen	Bilaterale internationale Transporte	Transitverkehr
Fracht wird im selben Mitgliedstaat (der nicht der Niederlassungsstaat des Frachtführers ist) beladen und entladen.	Fracht wird zwischen zwei Mitgliedsstaaten befördert, von denen keiner der Niederlassungsstaat des Frachtführers ist.	Fracht wird im Niederlassungsstaat des Frachtführers geladen und auf direktem Wege in einen anderen Staat gebracht (oder umgekehrt).	Durchquerung eines oder mehrerer Mitgliedstaaten, von denen keiner der Niederlassungsstaat des Frachtführers ist, ohne Be- oder Entladung.

Aktuell beobachtet Faire Mobilität, welche Auswirkungen diese Neureglungen haben. Bisher können drei Tendenzen festgestellt werden:

1. In der Praxis sind die Regelungen recht kompliziert zu überblicken, da im Alltagsgeschäft der Frachtführer die vier verschiedenen Transportarten meist in Kombination stattfinden. So kommt es dazu, dass häufig Teile eines mehrwöchigen Arbeitseinsatzes der Lkw-Fahrer*innen als Entsendung gelten und andere Teile nicht. Auch können im Falle von bilateralen Transporten zusätzliche Be- und Entladungen erfolgen, die in begrenzter Anzahl ebenfalls von der Entsendung ausgenommen sind.²³
2. Aktuell stockt die Umsetzung dieser Regeln in das nationale Recht der derzeit 27 EU-Mitgliedsstaaten, auch in Deutschland. Es fehlt somit an Rechtssicherheit.
3. Liegt eine Entsendung eines Lkw-Fahrers vor, gelten auch für ihn die Mindestschutzstandards des Arbeitnehmerentendegesetzes (AEntG), welches klarstellt, dass Spesen nicht auf Mindestlöhne angerechnet werden dürfen.²⁴ Beobachtungen zeigen, dass einige Arbeitgeberverbände aus Osteuropa nach dieser Klarstellung tatsächlich akzeptiert haben, dass sie für entsendete Lkw-Fahrer*innen den Mindestlohn der Einsatzorte zahlen müssen. Auch einige entsandte Fahrer*innen berichten, dass sie seitdem nicht mehr nach dem Spesenmodell vergütet werden, sondern den gesetzlichen Mindestlohn erhalten.

Sie berichten gleichzeitig, nun ihren Spesenanspruch verloren zu haben. Das führe dazu, dass ihnen am Ende des Monats sogar weniger Geld zur Verfügung stehe als zuvor.

4. BETRIEBLICHE UND GEWERKSCHAFTLICHE SITUATION

4.1 AUSHANDLUNG VON TARIFVERTRÄGEN (TV)

In Deutschland gibt es für Berufskraftfahrer*innen keinen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag. Dementsprechend gibt es auch keine branchenspezifischen Mindeststandards, die auf Basis des Arbeitnehmerentendegesetzes auf entsandte Beschäftigte ausgeweitet werden könnten.

Es gibt zwar in fast allen Bundesländern – außer in Mecklenburg-Vorpommern und Bremen – Flächentarifverträge für den Bereich Spedition, allerdings gelten diese nur für wenige Unternehmen. Daneben gibt es einige Haustarifverträge in einzelnen Großbetrieben, in denen die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) einen relativ hohen Organisationsgrad hat. Insgesamt fallen weniger als 20 Prozent der Arbeitnehmer*innen im Straßengüterverkehr unter eine tarifvertragliche Vereinbarung.²⁵ Die regionalen Tarifverträge sehen für Fahrer*innen Bruttolöhne zwischen 2.100 Euro und 3.500 Euro vor. Je höher der gewerkschaftliche Organisationsgrad und je besser die wirtschaftliche Situation in einem Bundesland, umso besser fallen Tarifabschlüsse für die Beschäftigten aus.²⁶ So ergab eine Studie aus dem Jahr 2014, dass Berufskraftfahrer*innen in



tarifgebundenen Unternehmen im Durchschnitt 17 Prozent mehr Gehalt, mehr Urlaub und mehr Weihnachtsgeld erhalten als Fahrer*innen in nicht tarifgebundenen Unternehmen.²⁷

4.2 GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISIERUNG

Für die Branche ist die Gewerkschaft ver.di zuständig. Der Fachbereich „Postdienste, Speditionen und Logistik“ vertritt auch Berufskraftfahrer*innen.²⁸ Die bundesweit 14 „Kraftfahrerkreise“ (KFK) sind Gruppen gewerkschaftlich organisierter Berufskraftfahrer*innen, die mit den regional verantwortlichen Gewerkschaftssekretär*innen von ver.di zusammenarbeiten. Entsendete Berufskraftfahrer*innen im internationalen Straßenverkehr sind, wenn überhaupt, Mitglieder einer Gewerkschaft im Heimatland und tendieren dazu, sich im Fall eines Rechtsstreits eher dort Unterstützung zu suchen als in Deutschland.²⁹

5. EU-RECHT: MOBILITY PACKAGE

Wesentliche Bestimmungen im internationalen Straßenverkehr sind auf EU-Gesetze zurückzuführen. Hierzu zählen die Verordnung (EU) Nr. 561/2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und die Verordnung (EU) Nr. 165/2014 hinsichtlich der Positionsbestimmung mittels Fahrtenschreiber. Sie wurden im Rahmen des Mobilitätspakets durch die Verordnung (EU) Nr. 2020/1054 hinsichtlich der Mindestanforderungen an die maximalen täglichen und wöchentlichen Lenkzeiten, Mindestfahrtunterbrechungen, täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten angepasst.

Mit dem Mobilitätspaket wurde ein Bündel an Reformen verabschiedet, die die Arbeitsbedingungen von Kraftfahrer*innen regeln und bestehende Verordnungen verändern.³⁰ Hierzu zählen auch

- die Verordnung (EU) Nr. 2020/1055 zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 1071/2009, (EG) Nr. 1072/2009 und (EU) Nr. 2020/1024 im Hinblick auf ihre Anpassung an die Entwicklungen im Kraftverkehrssektor
- und die Richtlinie (EU) 2020/1057.

Einige Änderungen traten bereits im September 2020 in Kraft. Andere, wie die Umsetzung der Entsenderegeln für Lkw-Fahrer*innen, müssen von den EU-Mitgliedsstaaten noch in nationales Recht umgesetzt werden.

Die wichtigsten Neuerungen:

- Fahrer*innen dürfen ihre wöchentliche Ruhezeit nicht mehr im Lkw verbringen.
- Fahrer*innen haben das Recht zur Rückkehr zum Standort des Unternehmens für eine Wochenruhezeit von mindestens 45 Stunden innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen. Das Verkehrsunternehmen muss die Arbeit der Fahrer*innen entsprechend planen und dokumentieren sowie die Unterlagen auf Verlangen vorlegen.
- Die Fahrzeuge müssen spätestens nach acht Wochen an den Firmensitz zurückkehren.
- Spätestens bis Ende 2024 sollen Lkws mit Smart-Tachographen nachgerüstet werden. Diese zeichnen die Be- und Entladungsorte, Grenzübertritte, Lenk- und Ruhezeiten auf und erleichtern die Kontrolle.
- Auch Kleintransporter ab 2,8 Tonnen Gesamtgewicht müssen im internationalen Verkehr spätestens bis 2026 mit Smart-Tachographen ausgestattet sein. Ab 2022 fallen sie unter die Kabotage-Regeln.

fair

Anmerkungen

- 1 Wie eine solche Anwerbung funktioniert, wird auf der Seite der Bundesregierung erklärt: www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/weitere/berufskraftfahrer.
- 2 Es kann auch vorkommen, dass der Produzent einer Ware gleichzeitig als Spediteur und Frachtführer auftritt, da er eigene Lkws hat und einen sogenannten „Werkverkehr“ durchführt.
- 3 BAG (2021): Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs 2020, Stand der Erhebung: November 2020, S. 7., www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistik/Unternehmen/Ustat/Ustat_2020.html?nn=3293778.
- 4 BAG (2021): Marktbeobachtung Güterverkehr. Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik, S. 7ff., www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte_Arbeitsbedingungen/AGL_2021-I.html?nn=3290874; Helen Hickmann, Anika Jansen, Sarah Pierenkemper und Dirk Werner (2021): Ohne sie geht nichts mehr. Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland?, FES-Diskurs, <http://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/18547-20211216.pdf>.
- 5 Lynn De Smedt und Frederic De Wispelaere (2020): In Search Of A Balance Between The Economic And Social Dimension Of The Internal Market. A quantitative sectoral analysis, HIVA-KU Leuven, S. 63, https://transfair-project.eu/wp-content/uploads/2020/12/1st-TransFair-Report-deSmedt_deWispelaere.pdf.
- 6 Europäische Kommission (o. D.): Driver attestations in road freight transport 2012–2020. Information provided in accordance with Article 17(2) of Regulation (EC) No 1072/2009, <https://transport.ec.europa.eu/system/files/2021-04/driver-attestations-in-road-freight-transport.pdf>.
- 7 Vgl. VNB, ITF und IUL (2020): Pandemic of Exploitation in European Trucking, www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/VNB_ITF_IUF_Report_FINAL.pdf.
- 8 BGL: Pressemitteilung vom 17. Oktober 2019, www.bgl-ev.de/images/downloads/media_3383_1.PDF.
- 9 Vgl. VNB u. a.: Pandemic of Exploitation (wie Anm. 7).
- 10 Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (2018): Buß- und Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht, www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Bussgeldverfahren_Owi/Bussgeldverfahren_Gueterverkehr_Personenverkehr/Buss_Verwarnungskatalog/Bussgeldkatalog_Fahrpersonalrecht/Bussgeldkatalog_zum_Fahrpersonalrecht.pdf?__blob=publicationFile&v=1.
- 11 Ab dem 1. Juli 2026 müssen auch Transporter ab 2,5 Tonnen Gesamtgewicht im grenzüberschreitenden Straßentransport (inklusive Kabotage) mit einem Tachographen ausgerüstet werden. Vgl. Verordnung (EG) Nr. 561/2006, Art. 2, Abs. 1, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:02006R0561-20200820&from=EN>.
- 12 Die Geschäftsführerin einer Spedition aus dem Landkreis Diepholz wurde im Jahr 2020 vom Amtsgericht Syke (Niedersachsen) wegen der Beschäftigung von Scheinselbstständigen zu einer Haftstrafe von acht Monaten verurteilt. Der konkrete Vorwurf lautete „Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelten in 111 Fällen“. Stephanie Noll: Spediteurin wegen Beschäftigung von Scheinselbstständigen verurteilt, in: Verkehrsrundschau, 16. Dezember 2020, www.verkehrsrundschau.de/nachrichten/recht-geld/spediteurin-wegen-be-schaeftigung-von-scheinselbststaendigen-verurteilt-2971105;
- 13 In einer Studie der European Transport Workers' Federation (ETF) aus dem Juni 2021 geben 60 Prozent der befragten Lkw-Fahrer*innen an, sie würden übermüdet fahren, ein Drittel sei schon einmal am Steuer eingeschlafen und 57 Prozent würden gerne öfter Pause machen, aber stattdessen unter Druck weiterarbeiten. ETF report reveals eliminating fatigue in professional drivers is critical to road safety, 3. Juni 2021, <https://www.etf-europe.org/etf-report-reveals-eliminating-fatigue-in-professional-drivers-is-critical-to-road-safety/>.
- 14 Bundesagentur für Arbeit (2022): Fachliche Weisungen Internationales Recht der Arbeitslosenversicherung Rechtskreis SGB III, S. 16, www.arbeitsagentur.de/datei/fw-intrecht-alv-ausland_ba013524.pdf.
- 15 Eine Übersicht europäischer Mindestlöhne findet sich bei VNB u. a.: Pandemic of Exploitation (wie Anm. 7), S. 5.
- 16 Zur rechtlichen Grundlage dieser Verrechnungspraxis vgl. Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) § 2b, www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/_2b.html; Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 8. Juli 2021, Rechtsache C 428/19, ECLI:EU:C:2021:548, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=243861&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8674581>.
- 17 OCRK: Obowiązujące zasady płacy minimalnej a pakiet mobilności (übersetzt aus dem Polnischen: „Anteile der Spesen und Übernachtungspauschalen, die den Mindestsatz in der Sozialversicherungsentgeltverordnung übersteigen, werden auf den Mindestlohn angerechnet“), 14. September 2021, <https://www.ocrk.pl/obowiazujace-zasady-placy-minimalnej-a-pakiet-mobilnosci/>.
- 18 Zum Vergleich: Eine Studie des belgischen christlichen Gewerkschaftsbunds CSC geht davon aus, dass die Kosten eines Berufskraftfahrers für ein bulgarisches Unternehmen bei 16.000 Euro liegen, für ein belgisches Unternehmen dagegen bei 56.000 Euro, wobei die Bruttogehälter von Berufskraftfahrer*innen in Europa zwischen 300 und 3.300 Euro variieren. Roberto Parrillo (2021): Transport routier. Le nouvel esclavagisme, *Revue Démocratie*, S. 8; www.revue-democratie.be/index.php?option=com_content&view=article&id=1513:transport-routier-le-nouvel-esclavagisme&catid=56&Itemid=154.
- 19 Faire Mobilität: Philippinische LKW-Fahrer erhalten Lohnnachzahlung, 24. September 2019, www.faire-mobilitaet.de/++co++a644f33e-dbd1-11e9-95cb-52540088cada.
- 20 Deutsche Vertretungen in Polen: Regelungen zur Visumpflicht für LKW-Fahrer aus Drittstaaten, o. D., <https://polen.diplo.de/pl-de/03-service/03-01-visainformationen-de/lkw-fahrer/490702>.
- 21 Zum Verbot, Spesen auf den Mindestlohn gem. Mindestlohngesetz (MiLoG) anzurechnen, vgl. Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 8. Juli 2021, Rechtsache C-428/19, EU:C:2021:548, Rn. 54, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=243861&doclang=de>. Zur Festlegung des tatsächlichen Arbeitsorts in Deutschland, trotz Arbeitsvertragsabschluss im Ausland, vgl. Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Große Kammer) vom 15. März 2011,

Rechtssache C-29/10, EU:C:2011:151, Rn. 45, 48 und 49, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=84441&doclang=DE>. Zur Anwendung des MiLoG bei Arbeitsvertragsabschluss im Ausland, aber tatsächlichem Arbeitsort in Deutschland, vgl. Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 15. Juli 2021, Rechtssache C-152/20 und C-218/20, EU:C:2021:600, Rn. 42, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=244192&doclang=DE>.

- 22 Richtlinie (EU) 2020/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Juli 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020L1057&from=EN>.
- 23 Die unterschiedliche Szenarien erläutert die Europäische Kommission hier: Questions and Answers on posting of drivers under Directive (EU) 2020/1057 in the context of transport of goods, o. D., https://transport.ec.europa.eu/system/files/2022-03/guidance-on-posting-of-drivers-transport-of-goods_en.pdf.
- 24 AEntG §2b (2), www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/_2b.html.
- 25 Katrin Vitols und Eckhard Voss (2019): Soziale Bedingungen in der Logistik in Europa. Schwerpunkt Güterkraftverkehr, S. 52, <https://psl.verdi.de/+file++5d4ad4a8dda4fb6e7b1d5be3/download/Studie%20zum%20europ%C3%A4ischen%20Stra%C3%9Fenverkehr%20-%20deutsche%20Fassung.pdf>.
- 26 Ebd., S. 53.
- 27 Heiner Dribbusch, Lena Kaun und Evelyn Stoll (2014): Lange Arbeitszeiten, bescheidener Verdienst. Berufskraftfahrer im Güterverkehr. Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, www.boeckler.de/pdf/ta_lohnspiegel_2014_27_berufskraftfahrer.pdf.
- 28 Vgl. Webseite des Fachbereichs: <https://psl.verdi.de/>.
- 29 Obwohl Deutschland europaweit die meisten Entsendungen empfängt, werden bei deutschen Gerichten so gut wie keine Klagen von Einzelpersonen in Bezug auf Entsendungen eingereicht. Vgl. Heiner Fechner (2020): Posting of workers before German courts, in: Posting of workers before national courts, hrsg. v. Zane Rasnača und Magdalena Bernaciak, Brüssel, S. 107.
- 30 Alle Texte der Änderungsverordnungen und Richtlinien wurden am 31. Juli 2020 im Amtsblatt der Europäischen Union L249 veröffentlicht: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2020:249:FULL&from=EN>.

IMPRESSUM

Faire Mobilität
Dominique John
Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin
E-Mail: kontakt@faire-mobilitaet.de

www.faire-mobilitaet.de

V.i.S.d.P.: Anja Piel, DGB,
Henriette-Herz-Platz 1-2, 10178 Berlin

Anna Weirich arbeitet bei Faire Mobilität als Beraterin und Branchenkoordinatorin für den Internationalen Straßentransport.

Michael Wahl arbeitet bei Faire Mobilität als Berater und Branchenkoordinator für den Internationalen Straßentransport.

Faire Mobilität liegt in der Verantwortung des DGB-Bundesvorstandes und unterhält bundesweit 13 Standorte. Das Netzwerk wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des DGB finanziert.