



Zusammenfassung der Stellungnahmen

Öffentliche Anhörung am Montag, 12. Dezember 2022, 13.30 Uhr

A-Drs. 20(15)116-A Prof. Dr. Dirk Engelhardt Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung e. V. (BGL)	Seite 1
A-Drs. 20(15)116-B Mark Schneider Berufskraftfahrer, Abenberg	Seite 7
A-Drs. 20(15)116-C Michael Wahl Beratungsstelle Faire Mobilität Berlin	Seite 19
A-Drs. 20(15)116-D Andreas Kernke Berufskraftfahrer, Emmerthal	Seite 30



Stellungnahme

Zur Öffentlichen Anhörung des Verkehrsausschusses des Deutschen Bundestages am 12. Dezember 2022 zum Thema

„Maßnahmen gegen den Berufskraftfahrerinnen- und -fahrermangel hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen, insbesondere der Situation an Rampen und auf Rastanlagen“

Zusammenfassung:

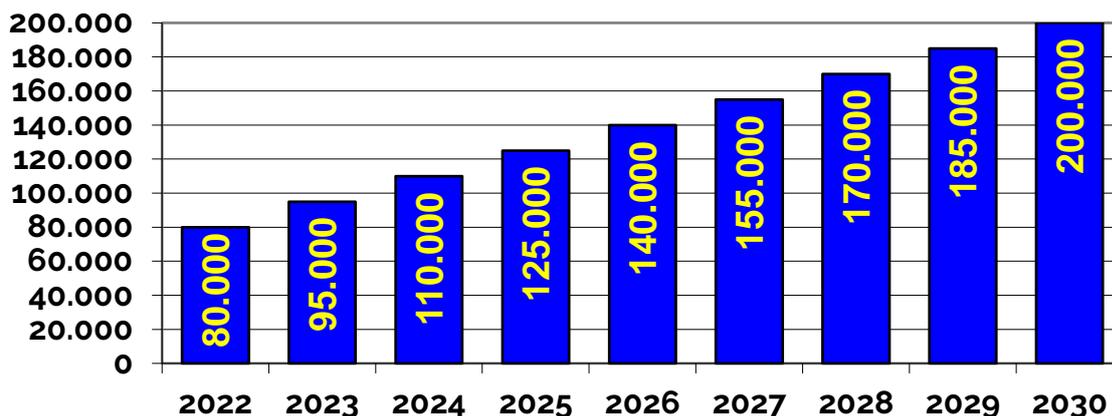
- Die Situation ist sehr ernst! Deutschland droht in 2-3 Jahren ein Versorgungskollaps aufgrund des Mangels an Berufskraftfahrer/-innen (BKF)!
- Zur Bewältigung des Problems gibt es KEINEN Königsweg, sondern es müssen eine Vielzahl von Maßnahmen angegangen werden – vgl. BGL-Stellungnahme zur Öffentlichen Anhörung am 18. Mai 2022, Drs. 20(15)51-A.
- Grundsätzlich ist ein Umsteuern notwendig, kein Stein darf unangetastet bleiben, Denkverbote darf es nicht geben, ebenso wenig ein Beharren auf Besitzständen! Deutschland braucht eine echte Fachkräftewende!
- Konkret ist u.a. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein zentraler Baustein. Folgende Punkte sind hier entscheidend:
 1. Verbesserung der Rampensituation / Zugang zu Sanitär- und Sozialräumen / Verbot der Be- und Entladung durch das Fahrpersonal
 2. Verbesserung der Parkplatzsituation / Parkplatznot beseitigen (Schaffung zusätzlicher Stellplatzkapazitäten, Verbesserung des Standards auf unbewirtschafteten Rastplätzen, Einführung von Parkgebühren auf Lkw-Rastplätzen für Langzeitparker (>24h))
 3. Bekämpfung von Sozialdumping und Gewährleistung fairer Wettbewerbsbedingungen im Straßengüterverkehr
 4. Attraktiven BKF-Arbeitsplatz fördern
 5. Aufhebung der Lkw-Fahrverbote an nicht-bundeseinheitlichen Feiertagen

Frankfurt am Main, den 12. Dezember 2022

Maßnahmen gegen den Berufskraftfahrerinnen- und fahrermangel hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Situation an Rampen und auf Rastanlagen

Wie ernst ist die Situation des Fahrermangels?

In Deutschland fehlen aktuell ca. 80.000 – 100.000 Berufskraftfahrer/-innen (BKF) bei insgesamt 563.921 sozialversicherungspflichtigen BKF. Etwa ein Drittel der BKF im Straßengüterverkehr ist älter als 55 Jahre. Jedes Jahr gehen ca. 30.000 bis 35.000 BKF in Rente. Demgegenüber stehen jährlich nur ca. 15.000 bis 20.000 neue Berufseinsteiger/-innen. Wenn nicht schnell auf diese Entwicklung reagiert wird, fehlen in 2025 bis zu 125.000 BKF. Damit droht Deutschland in 2-3 Jahren ein Versorgungskollaps ähnlich wie in England!



Zur Bewältigung des Problems gibt es keinen Königsweg, sondern es müssen eine Vielzahl von Maßnahmen angegangen werden (vgl. Stellungnahme des BGL zur Öffentlichen Anhörung am 18. Mai 2022, Drs. 20(15)51-A). Es ist ein grundsätzliches Umsteuern notwendig, kein Stein darf dabei unangetastet bleiben, Denkverbote darf es nicht geben, ebenso wenig ein Beharren auf Besitzständen! **Deutschland braucht jetzt eine echte Fachkräftewende!**

Worin liegt die Relevanz der Arbeitsbedingungen der Berufskraftfahrer/ -innen?

Für die Lösung des Fahrpersonalmanagements spielt es eine wichtige Rolle, die Arbeitsbedingungen der BKF zu verbessern. Schlechte Arbeitsbedingungen halten nicht nur junge Menschen davon ab, den Beruf des BKF zu ergreifen. Sie tragen auch dazu bei, dass immer mehr ältere BKF ihren Beruf demotiviert aufgeben.

Aktuell ist das tägliche Arbeitsumfeld von BKF durch eine Vielzahl unwirtlicher Bedingungen geprägt, die das Berufsbild wenig attraktiv machen. Dazu gehören z.B. ein vielfach respektloser Umgang an Be- und Entladestellen, der vertraglich nicht vorgesehene aber erzwungene Einsatz von BKF als kostenloses Be- und Entladepersonal, Termindruck, zahllose baustellenbedingte Staus, fehlende Lkw-Stellplätze, unzumutbare Aufenthaltsqualität an unbewirtschafteten Rastplätzen in Verbindung mit großen Defiziten bei sanitären Einrichtungen, Angst vor kriminellen Übergriffen sowie ein durch unfaire Wettbewerbsbedingungen und Sozialdumping im Straßengüterverkehr begünstigtes Nomadisieren von BKF aus Mittel- und Osteuropa v.a. im unmittelbaren Umkreis von Kombiverkehrsterminals.

Der BGL hatte bereits im Jahr 2018 eine Umfrage unter BKF gemacht, in der u.a. erfragt wurde, was sich aus ihrer Sicht konkret verbessern müsste.

Maßnahmen gegen den Berufskraftfahrerinnen- und fahrermangel hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Situation an Rampen und auf Rastanlagen

Die nachfolgenden Punkte sind zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entscheidend:

1. Verbesserung der Rampensituation / Zugang zu Sanitär- und Sozialräumen / Verbot der Be- und Entladung durch das Fahrpersonal



Die Situation an Be- und Entladestelle wird seit langem durch die BKF als problematisch beschrieben. So werden vielfach wenig wertschätzende Umgangsformen beklagt, ein Zwang zur Übernahme fahrfremder Tätigkeiten (insb. Be- und Entladetätigkeiten, die regelmäßig nicht Gegenstand des

Frachtvertrages sind) bis hin zur Verweigerung des Zugangs zu betrieblichen Pausen-, Aufenthalts- und Sanitärräumen – sogar während langer Wartezeiten bei der Abfertigung. Diese vielfach unhaltbaren Zustände widersprechen einfachsten Anforderungen an ein humanes Arbeitsumfeld und stehen der Attraktivität des Berufes fundamental entgegen. Handlungsempfehlungen der Branchenverbände und Selbstverpflichtungen haben zum Teil Wirkung gezeigt, reichen aber bedauerlicherweise im Ergebnis nicht aus!

Der BGL fordert daher:

- Verbindliche Sicherstellung des Zugangs für anliefernde/abholende BKF zu Sanitär- und Sozialräumen an Be- und Entladestellen.
 - Hierzu: Erweiterung des Anwendungsbereiches der Verordnung über Arbeitsstätten, so dass die Verordnung auch für Fremdpersonal, das an einer Arbeitsstätte tätig wird, Anwendung findet.
 - Wichtig: Entgegen der Einschätzung der Bundesregierung genügt die bisherige Regelung in § 8 Arbeitsschutzgesetz für eine Lösung des Problems nicht, da diese den Zugang zu den Sanitärräumen von einer zivilrechtlichen Einigung der Beteiligten abhängig macht. Aufgrund regelmäßig fehlender Vertragsbeziehungen zwischen Frachtführer und Empfänger der Lieferung fehlt hingegen (mindestens für die Empfängerrampe) die Grundlage für eine solche zivilrechtliche Einigung.
- Rechtsverbindliche Regelungen zur Be- und Entladung durch das Fahrpersonal, ggf. in Gestalt eines öffentlich-rechtlichen Verbotes in Kombination mit einer zivilrechtlichen Regelung im HGB nach dem Vorbild der Regelungen in Portugal und Spanien.

2. Verbesserung der Parkplatzsituation / Parkplatznot beseitigen

In Deutschland fehlen ca. 40.000 Lkw-Stellplätze, so dass viele BKF allabendlich vor dem Problem stehen, keinen freien Stellplatz zu finden, was zu überflüssigem unökologischen Parkplatzsuchverkehr führt und einen erheblicher Stressfaktor für die BKF darstellt. Nicht zuletzt durch die gesetzlich vorgegebene Einhaltung von Lenk- und Ruhezeiten sind die BKF zwingend darauf angewiesen, entlang des Straßennetzes für sie geeignete sichere Parkflächen mit der notwendigen Versorgungs-, Sozial- und Hygieneinfrastruktur vorzufinden. Bedauerlicherweise

Maßnahmen gegen den Berufskraftfahrerinnen- und fahrermangel hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Situation an Rampen und auf Rastanlagen

verfügen viele unbewirtschafteten Rastplätze nur über eine unzureichende, häufig unzumutbare und z.T. gar keine sanitären Einrichtungen. **Der BGL fordert daher:**

- Beschleunigte Fortsetzung der Neu-, Um- und Ausbauaktivitäten für zusätzliche Lkw-Stellplätze an den BAB.
- Einschränkung der Klagemöglichkeiten gegen zusätzliche Lkw-Stellplätze.
- Schaffung zusätzlicher Stellplatzkapazitäten abseits der BAB fördern, um den Verkehr zu entzerren.
- Innovative Lösungen etablieren, um bestehende Parkflächen besser und effizienter nutzen zu können. Hierzu sind zum einen digitale Stellplatzbuchungen, ggf. i.V.m. Kolonnenparkmodellen denkbar aber auch moderne Parkraumbewirtschaftungssysteme, die eine extensive und missbräuchliche Nutzung der Stellplatzkapazitäten über den Zeitraum einer verkürzten Wochenruhezeit (>24h) hinaus unattraktiv machen.
- Verbesserung der sanitären Situation, der Sicherheitssituation sowie der generellen Aufenthaltsqualität auf den Rastplätzen:
 - Bereitstellung beheizter sanitärer Anlagen, die mehrmals täglich gereinigt werden – v.a. auch auf unbewirtschafteten Rastplätzen
 - Umzäuntes und gut ausgeleuchtetes Areal sowie regelmäßige Zeitfenster für Polizeipräsenz am Parkplatz.
 - Leicht zugängliche Notrufsäule, Ansprechpartner der Autobahn GmbH zu Problemen / Störfällen an unbewirtschafteten Rastplätzen, Angabe zur nächsten DocStop-Anlaufstelle (für medizinische Notfälle / Unterwegsversorgung), zum nächstgelegenen Krankenhaus / Apotheke.
 - Kostenfreies WLAN zur Gewährleistung grundlegender Kommunikations- und Informationsbedürfnisse sowie Aufrechterhaltung sozialer Kontakte – Internetnutzung, Videotelefonate mit der Familie, Nutzung von Streamingdiensten, IP-TV.
 - (Überdachte) Bänke und Tische zum Verweilen im Freien sowie Vorhalten geeigneter Behältnisse zur Entsorgung von Abfällen.
 - Angebot zum Carsharing zum Verlassen des Rastplatzes.



3. Bekämpfung von Sozialdumping und Gewährleistung fairer Wettbewerbsbedingungen im Straßengüterverkehr

Seit der Liberalisierung der EU-Verkehrspolitik in den 90er Jahren und den EU-Erweiterungen haben sich der Straßengüterverkehrsmarkt und damit auch die Arbeitsbedingungen für BKF erheblich verschlechtert. Sichtbarste Folge dieser

Maßnahmen gegen den Berufskraftfahrerinnen- und fahrermangel hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Situation an Rampen und auf Rastanlagen



Entwicklung ist das „Nomadentum“ des Fahrpersonals, v.a. von BKF aus Mittel- und Osteuropa, die wochen-, teils monatelang nicht nach Hause zu ihren Familien kommen und ihre Freizeit am Wochenende zu unwürdigen Umständen auf Parkplätzen verbringen. Besonders ausgeprägt ist dieses Nomadisieren im unmittelbaren Umkreis von Kombiverkehrsterminals, da hier keinerlei gesetzliche Beschränkungen gelten, insb. nicht bei der Kabotage.

Das EU-Mobilitätspaket I bietet hier die historische Gelegenheit, diese Fehlentwicklungen im Straßengütertransport der letzten Jahre / Jahrzehnte zu korrigieren, EU-weit faire

Wettbewerbsbedingungen für alle Unternehmen herzustellen sowie menschenwürdige Arbeitsbedingungen für BKF zu schaffen. Es muss daher konsequent umgesetzt und kontrolliert werden.

Der BGL fordert daher:

- Intensivierung sowie beschleunigte Digitalisierung der Kontrollen zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften; umfassende Nutzung der Mautdaten zur Identifizierung illegaler Verkehre.
- Dringende Realisierung der überfälligen Umsetzung der Regelungen des Mobilitätspaketes I zu Markt- und Berufszugang sowie Entsendung i.V.m. konsequenter Durchsetzung / Kontrolle.
- Sicherzustellen, dass bei gebietsfremden Unternehmen angestellte BKF zu den gleichen Bedingungen auf deutschen Straßen tätig sind, wie bei deutschen Unternehmen angestellte BKF. Denn fairer Wettbewerb heißt: Der deutsche Mindestlohn muss für alle in Deutschland tätigen BKF gleichermaßen gelten!
- Schnellere Einführung der neuen Tachografengeneration für effizientere Kontrollen.
- Ausdehnung der Lkw-Maut auf Fahrzeuge ab 2,5 t zGM, um eine Kohärenz zu den Regelungen des EU-Mobilitätspaketes herzustellen.
- Kabinenverbot in Kleintransportern zur Verbringung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten inkl. Kontrollkonzept.
- Möglichkeiten des EU-Mobilitätspaketes I umfänglich nutzen und Kabotageregeln auf den Vor- und Nachlauf im Kombinierten Verkehr auch in Deutschland konsequent anwenden. Der Kombinierte Verkehr darf nicht das Einfallstor für Sozialdumping durch die dauerhafte Stationierung gebietsfremder Fahrzeuge bleiben!



Maßnahmen gegen den Berufskraftfahrerinnen- und fahrermangel hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Situation an Rampen und auf Rastanlagen

- Einhaltung des Versprechens zur Mautharmonisierung sowie Aufstockung der Förderprogramme bei Erhöhung und Ausweitung der Lkw-Maut, um die Wettbewerbsfähigkeit mittelständischer Unternehmer im Interesse der BKF zu stärken.

4. Attraktiven BKF-Arbeitsplatz fördern

Das Lkw-Fahrerhaus ist nicht nur der zentrale Arbeitsort für BKF, sondern gerade im Fernverkehr zugleich Wohn- und Schlafräum. Ihn so attraktiv wie möglich zu gestalten steht daher stets im Fokus der mittelständischen Transport- und Logistikunternehmen. Aufgrund des stark begrenzten Platzes im Fahrerhaus sowie des hohen Wettbewerbsdrucks sind aber weitere Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des BKF-Arbeitsplatzes sinnvoll. **Der BGL fordert daher:**

- EU-weit verbindliche Anforderung an die Mindestausstattung von Lkw-Fahrerhäusern für das Verbringen einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit im Fahrzeug (WC, Waschbecken, Bett, Standklimaanlage).
- Förderung von Zusatzkabinen oder Ausstattungskomponenten z.B. aus dem Campingbedarf zum Verbau in Lkw-Fahrerhäusern, z.B. über das De-Minimis Programm oder ein neues Förderprogramm „Nachwuchskräftegewinnung“.
- Ausnahmeregelung für zusätzliche Fahrzeuglängen über die aktuell zulässigen hinaus (ausschließlich! für zusätzlichen Raum bei Fahrerhaus / Zusatzkabine). Diese muss insb. auch für Bestandsfahrzeuge gelten und zudem auch für den grenzüberschreitenden Verkehr Anwendung finden.



5. Aufhebung der Lkw-Fahrverbote an nicht-bundeseinheitlichen Feiertagen

Die nicht-bundeseinheitlichen Feiertage (nbF) sind in der Logistikwirtschaft und v.a. bei den BKF jedes Jahr ein besonderes Ärgernis. Das Fahrpersonal strandet häufig entlang der Fernverkehrsstrecken und kann den Heimatstandort nicht mehr erreichen. Zur Entlastung des Fahrpersonals und im Interesse einer besseren Funktionsfähigkeit der Logistikwirtschaft **fordert der BGL daher:**

- Die nbF sollen in den betroffenen Bundesländern als gesetzliche Feiertage bestehen bleiben und nicht negativ beeinflusst werden.
- Lkw-Fahrverbote sollten jedoch an den Tagen von nbF bundesweit aufgehoben werden.

Allianz im deutschen Transportwesen (Straßentransport) A.i.d.T. e.V.



A.i.d.T. e.V. * Maubeshäuser Str. 49 * 42697 Solingen

Deutscher Bundestag

- Verkehrsausschuss

Platz der Republik 1

11011 Berlin

Deutscher Bundestag

Verkehrsausschuss

Ausschussdrucksache

20(15)116-B

Stellungnahme zur 27. Sitzung

Öffentl. Anhörung am 12.12.2022

05.12.2022

„Sie können mich sehen?

Die meisten Fahrer werden diese Situation kennen! Man kommt in eine Anmeldung rein, sagt Guten Morgen und es kommt keine Reaktion! Man wird übersehen, überhört, oder einfach nur ignoriert!? Selbst wenn da Frauen sitzen, die ja eigentlich Multitaskingfähig sind, reagieren!

Hier eine Situation im einem Industriepark, Anmeldung bei XXX. Im hinteren Raum mindestens vier Leute. "Guten Morgen." Keine Reaktion. Jetzt kommt einer in den Fahrerraum der Anmeldung. Der schaut mich nicht mal an und geht in den Raucherraum. Dann geht die Tür hinter dem Anmeldefenster auf und es kommt einer rein, begrüßt die Kollegen im hinteren Raum und geht in die Küche um sich ein Brot zu schmieren. Dann geht er wieder und kommt in den Fahrerraum, geht an mir vorbei und geht in den Raucherraum. Hm!? Sehen die mich nicht? Dann kommt wieder einer und nimmt meine Papiere vom Schalter. Sagt nichts, reagiert nicht auf meinen Morgengruß und schaut mich nicht an. Jetzt tippt er im PC, schaut mich jetzt tatsächlich an und sagt, fahr an Rampe 4.

Verdutzt frage ich ihn, ob er mich tatsächlich sehen kann!? Verständnislos schaut er mich an und sagt: "Natürlich" Wow! Da war ich jetzt aber echt froh!

Ihr kennt diese Situation sicher auch. Da kommt man sich vor wie ein Depp."

„Abladen oder nicht.....!?"

Als ich heute zu einer Abladestelle kam fuhr ich nach der Anmeldung an die Rampe. Als ich in die Halle kam ging ich zur Rampe um das Spannbrett weg zu machen. Als ich es weg hatte legte ich die Rampe auf. In diesem Moment kam der Ablader, stellte mir eine Elektroameise hin und sagte: "Hier, die kannst du benutzen!"

Plötzlich kam mein inneres Teufelchen angefliegen, versetzte dem Engelchen ein Tritt und übernahm das Kommando! Ich hörte mich sagen: "Echt!? Cooooool!!!" Ich stellte mich auf die Ameise, bewegte den Arm von der Ameise weg und betätigte mit dem Finger den Gasknopf. Und schon schoss ich davon! Ich fuhr mit Vollgas zwischen zwei Regale entlang, fuhr nach rechts, um in den nächsten Regalgang zu fahren. Ich schoss mit Vollgas zurück und sah einen Ablader mit offenem Mund und total verunsichert. Ich fuhr auf ihn zu, hielt an und stieg ab. Zu ihm sagte ich: "Keinen Bock mehr!"

Ich drehte mich um und ging zur Rampe, stellte mich daneben und grinste ihn an. Er sagte total verwirrt: "Ähm!? Die Ameise war zum Abladen!?" „Ok, dann benütze sie dafür!“ Er schaute ziemlich komisch aus der Wäsche und meinte: "Das wird aber dauern!" „Kein Problem. Ich habe Zeit bis Freitagabend!"

www.aidt-ev.org



A.i.d.T. e.V. * Maubeshäuser Str. 49 * 42697 Solingen

Registergericht: Solingen/Wuppertal * Registernummer: VR 30504 * Steuernummer 128/5830/5856

Bankverbindung: Stadtparkasse Solingen * IBAN DE71 3425 0000 0001 513308 * BIC SOLSDE33XXX

Allianz im deutschen Transportwesen (Straßentransport) A.i.d.T. e.V.

erwiderte ich. „Ähm!? OK!“ Er nahm die Ameise und stiefelte los. Eine Palette nach der anderen nahm er und stellte sie raus. Ich schaute mich pfeifend im Lager um und sah das von diesen Paletten in den Hochregalen stand. „Musst du die Paletten in das Regal rein räumen?“ frage ich ihn. „Ja, die kommen nachher da rein!“ „Wenn ich dir helfen würde, könntest du die Paletten schon einräumen?“ frage ich ihn. „Nein, die müssen erst eingebucht werden und dann kommen Zettel ran.“ Während er spricht, lädt er fleißig weiter ab. „Wenn du noch eine Elektroameise hast, könnte ich dir helfen!“ biete ich an. Erstaunt blickt er mich an und sagt: „Ich kann einen Hubwagen nehmen!“ „Weißt du, ich bin gerne bereit zu helfen. Wie man mir ansieht, kann Bewegung mir nicht schaden. Aber wenn man schon voraussetzt, dass der Fahrer ablädt, ihm eine Ameise hinstellt und sagt, die kannst du benutzen, ist das absolut unverschämt!“ „Äh!? Das bin ich so gewöhnt. Das machen alle so!“ sagt er total verlegen! „Wie du siehst machen das nicht alle so! Jetzt überlege mal, warum ladet der Fahrer ab!?“ frage ich ihn. „Weil er es eilig und Termine hat!“ sagt er wissend. „Ok, aber warum hat er es eilig? Eilig hat es eigentlich nur der Chef und der Disponent. Der Fahrer bekommt gleich viel Geld, ob er es eilig hat oder nicht, ob er einen Termin hat oder nicht, ob er abladet oder nicht! Aber warum will er helfen? Er weiß genau, dass nur du da bist. Dass deine Firma an Personal spart, um schnell abgeladen zu werden. Wir haben so viele Arbeitslose, aber dein Chef spart sich lieber das Geld für einen weiteren Arbeiter. Er sackt sich lieber die Kohle ein, der dumme Fahrer kann ja abladen, wenn er es eilig hat!“ „Ja, aber da ändern wir nichts! Es ist halt so!“ Ist es das wirklich!?“

Auch wenn die oben geschilderten Situationen mit einem Augenzwinkern und einer gehörigen Portion Humor erzählt wurden, ist es doch mittlerweile traurige Realität geworden, was dort erlebt wurde.

Rampensituation BKF

Tja!? Wie soll man als BKF die Rampensituation beschreiben? Verbesserungswürdig!? Abenteuerlich!?

Wie fühlt man sich als BKF an der Rampe? Ausgenützt!? Nicht willkommen!?

Ganz selten erlebt man wie es eigentlich sein sollte: keine Notwendigkeit, das Lager zu betreten, keine Abladetätigkeit, man wird freundlich empfangen, manchmal wird sogar die Ladungssicherung vorgenommen.

Aber meistens ist es so, dass man an der Anmeldung erst einmal ignoriert wird, auf freundliches Grüßen wird mit Nichtbeachtung reagiert. Man fragt sich durchaus, wieso das so ist, schließlich wurde man ja als Dienstleister dorthin bestellt, warum ist man dann also so „lästig“?

Natürlich kann man nicht erwarten das alles stehen und liegen gelassen wird, wenn ein Fahrer kommt. Aber ein kurzes Zeichen, dass man wahrgenommen wurde oder einen Hinweis, dass man gleich betreut wird, wäre sicherlich nicht zu viel verlangt. Leider wird man als BKF mittlerweile recht oft in die Rolle des unwillkommenen Bittstellers gedrängt.

Das Hauptproblem aber ist tatsächlich das Laden und Abladen. Wie selbstverständlich wird man als Fahrer ins Lager beordert, bekommt einen Handhubwagen oder (günstigstenfalls) eine Elektroameise hingestellt und es wird erwartet, dass man brav die Arbeit des Ver-/Entladers macht, ungeachtet der vorgegebenen Frankaturen oder Incoterms. Eine Einweisung über die Benutzung der Geräte, wie eigentlich vorgeschrieben, gibt es in den seltensten Fällen. Das spart man sich, denn die Fahrer haben ja (leider) Übung mit deren Umgang.

Aber was ist, wenn wir uns als Fahrer tatsächlich dagegen wehren wollen, als kostenloser Lagerarbeiter zu fungieren? Die häufigste lapidare Antwort ist, dass das alle Fahrer machen. Ja klar! Viele Kollegen





Allianz im deutschen Transportwesen (Straßentransport) A.i.d.T. e.V.

trauen sich erst gar nicht, zu intervenieren, weil sie sonst Druck vom Disponenten oder Chef bekommen. Manchmal bekommt man auch als Antwort, man müsse Laden/Abladen, sonst könne man gleich wieder wegfahren. Das ist der Moment, in dem viele Fahrer, die bis jetzt mutig waren, auch aufgeben. Erkläre mal dem Disponenten oder dem Chef, dass du wieder wegfahren musst, weil du nicht selbst abladen willst! Auch eine beliebte Antwort ist, dass das Ladepersonal behauptet, man dürfe aus versicherungstechnischen Gründen den Auflieger nicht betreten, was natürlich totaler Blödsinn ist.

Ab und zu bekommt man aber auch zu hören „Ok, wenn du nicht abladen willst, musst du warten, bis jemand Zeit hat. Aber das wird dann dauern“. Wenn man dann Pech hat, wird man absichtlich stehen gelassen und man ist dann in 3 Std. abgeladen. Und jetzt!? Nachfolgende Termine klappen evtl. nicht und schon steht man als Fahrer wieder mit dem Rücken an der Wand, denn nicht jeder Chef hat Verständnis für diese Situation.

Es gibt Kunden, da soll man am besten noch die Ware nach Sorten getrennt an verschiedenen Plätzen einlagern. Aber warum sollte ich das als Fahrer tun? Ich bin nicht der Lagerist des Kunden und stehe auch nicht auf dessen Gehaltsliste. Was passiert aber, wenn ich mich weigere? Kann ich Disponent oder Chef klarmachen, warum ich mich weigere? Stehen diese dann auch hinter mir als Fahrer? Leider gehen sehr viele Fahrer diesen Konfrontationen aus dem Weg, weil sie keinen Ärger haben wollen.

Bei den Zentrallägern von einigen namhaften Discountern z. B. hat man absolut keine Chance, sich zu weigern. Sollte man es tun, darf man das Gelände verlassen und dann sind wir wieder beim Problem, wie mache ich es dem Disponenten oder Chef klar!? Wenn man aus dem Ausland mit CMR-Frachtbrief anliefert, weigern sich solche Zentralläger, den CMR zu unterschreiben. Warum? Weil sie so nachweislich gegen das CMR-Recht (in dem Be- und Entladetätigkeiten des Fahrers ausgeschlossen werden) verstoßen würden. Also, welche Wahl habe ich da als Fahrer?

Wenn man diese ganzen Punkte zusammennimmt, hat man als BKF keine andere Wahl, als sich zu fügen und im Sinne der eigenen Firma, des Auftraggebers und auch für den Erhalt des eigenen Jobs ausnützen zu lassen und zu kuschen. Und wer sind die Nutznießer davon? Ganz klar der Verloader oder Wareneempfänger. Er kann so eigenes Personal sparen und seine Gewinnspanne auf dem Rücken der Fahrer steigern.

Wenn eine Spedition direkt für einen Hersteller transportiert, ist die Situation nochmal etwas anders und belastender. Da ist man als Fahrer ganz klar ein Dienstleister des Herstellers, der Service gegenüber seinem Kunden erwartet. Wenn man sich da weigert zu entladen, weist der Versender den Spediteur an, dass der Fahrer abladen soll – tut er es nicht, fährt zukünftig ein Wettbewerber diese Tour. Was soll der Spediteur da machen!? Riskieren, dass er immer mehr Touren an einen Konkurrenten verliert? Kann man das in der heutigen wirtschaftlichen Lage? Was passiert mit mir als Fahrer, wenn ich mich öfter weigern würde? Da sagt doch der Chef irgendwann „Sorry, ich kann dich nicht mehr brauchen, weil ich durch dich Touren verliere“. Was bleibt mir da als Fahrer übrig?

Also werden wir BKF weiterhin als kostenlose Lagerarbeiter ausgenutzt und erpresst werden, solange nicht hieb- und stichfest gesetzlich festgelegt wird, dass der Fahrer mit der Be- und Entladung nichts zu tun haben darf.

Die Parksituation bei vielen Kunden ist ebenfalls katastrophal. Da gibt es z. B. Kunden, die eine Telefonnummer wollen, um Bescheid zu sagen, wann Platz ist um abgeladen zu werden. Solange muss man die Firma wieder verlassen. Jetzt such' dir mal eben mit 18 m Länge einen Parkplatz... In vielen Industrie- und Gewerbegebieten kaum mehr möglich, weil größtenteils Park- und Halteverbot für Lkw ist.

www.aidt-ev.org





Allianz im deutschen Transportwesen (Straßentransport) A.i.d.T. e.V.

Toiletten für Fahrer sind bei manchen Kunden wenn man Pech hat gar nicht vorhanden, die Nutzung der „eigenen“ Sanitärräumen wird verweigert. Zum Teil stehen Dixitoiletten zur Verfügung, die nicht immer rechtzeitig und regelmäßig geleert bzw. gereinigt werden. Da macht man die Tür auf und hat plötzlich überhaupt kein Bedürfnis mehr. Wasch- oder Duscmöglichkeiten sind eine absolute Seltenheit, die Nutzung evtl. vorhandener wird Fahrern nicht gewährt.

Als BKF frage ich mich dann, wie ist es mit einer Fremdfirma, die so wie die Spedition und somit auch ich als Dienstleister fungiert und Instandhaltungs- oder Reparaturarbeiten vor Ort macht. Wird diesen auch der Zugang zu den Sanitäranlagen verweigert? Sicher nicht, warum also uns Fahrern? Wie soll ich mich als Fahrer, als Mensch dabei fühlen? Wie soll ich darauf reagieren? Die Abladestelle verweigern? Vielleicht riskieren das meine Firma eine Tour verliert? Was wird für ihn wichtiger sein?

Raststättensituation

Was die Raststättensituation betrifft, sind es eigentlich zwei Dinge, die den Lkw-Fahrer hauptsächlich betreffen. Die Parksituation ist ab 18 Uhr, manchmal auch schon früher, absolut katastrophal! Es fehlen Parkplätze ohne Ende! Dennoch ist man als BKF gezwungen, seine gesetzlichen Pausen einzuhalten. Da der Druck auf die Speditionen aber immens geworden ist, kann es sich im Gegensatz dazu aber keiner mehr leisten, Fahrzeit zu „verschenken“. Der Fahrer ist also wieder in der Zwickmühle – so weit kommen wie möglich ohne Fahrzeit einzubüßen aber auch rechtzeitig vor Ablauf derselben einen geeigneten Parkplatz finden.

Dadurch steht man dann auch manchmal an der Auffahrt zur Autobahn und hat sicherlich keine erholsame Pause in der Nacht. Für Toilette und Dusche muss bezahlt werden. Da nachts oft keine Reinigungskräfte mehr beschäftigt sind, sehen die Toiletten trotz der anfallenden Gebühren häufig inakzeptabel aus. Gegen die Deckung der Unkosten ist sicherlich nichts zu sagen, die aktuellen Preise liegen allerdings weit darüber und sind für viele Kollegen einfach nicht erschwinglich!

Das Essen auf den Raststätten kann man in den meisten Fällen nur als überteuertes Kantinenessen bezeichnen. Gesunde Ernährung kaum möglich. Inzwischen ist es auch tatsächlich so, dass man um 18:30 Uhr fast nichts mehr bekommt. Manchmal heißt es, dass es kein Personal gäbe und manchmal auch, es rentiere sich nicht, ab 18 Uhr noch etwas anzubieten.

Autohöfe braucht man ab einer gewissen Uhrzeit auch nicht mehr anzufahren, da es da auch keine Parkplätze mehr gibt. Zudem muss der BKF bis zu 20 (!) Euro für das Parken bezahlen. Duschen geht auch extra und wenn man etwas essen geht (sofern man noch etwas bekommt), wird zumindest ein Teil der Parkgebühr angerechnet.

Alles in allem ist das Anfahren von Raststätten und Autohöfen reine Glückssache im Hinblick auf einen freien Parkplatz und mit Kosten, die die wenigsten Fahrer erstatten bekommen, verbunden.

Sowohl die Rampen- als auch die Raststättensituation sind also mehr als verbesserungswürdig, vielmehr wäre es im Hinblick auf den immensen Fahrermangel dringend notwendig, hier mit schnellen Gegenmaßnahmen zu reagieren.

Mit freundlichen Grüßen

Michael Schmalz

www.aidt-ev.org



Anhang zur Stellungnahme im Zuge der Anhörung vor dem Verkehrsausschuss des Bundestages am 12.12.2022

Ergänzend zu den vorstehenden Ausführungen die im Namen des AidT e.V gemacht wurden hier noch meine persönlichen Ausführungen. Meine Ausführungen verstehen sich Genderneutral und gelten für alle Geschlechter gleichermaßen. Der Einfachheit halber wird dies nicht immer ausgeschrieben.

Zu meiner Person. Mein Name ist Mark Schneider, geboren am 28.05.1981 ist mein Lebenslauf sehr umfangreich. Ausgebildeter Industriebuchbinder mit Fortbildung zum Industriemeister, nach Tätigkeiten im Vertrieb und völlig artfremden Arbeitsstellen habe ich eine zweite Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker gemacht. Hier ist mir unser deutsches System in die Quere gekommen und ich musste mich wieder mit unterschiedlichen Jobs über Wasser halten. Denn plötzlich war ich wegen des Industriemeistertitels überqualifiziert.

Zuletzt war ich Construction- und Supply-Chain-Manager für eine große Kaffee-Kette in Süddeutschland. Ich hatte 2 Handys, 1200 Whatsapp, 150 E-Mails und mindestens 120 Anrufe an einem normalen 14 Stunden Arbeitstag. Den LKW-Führerschein hatte ich schon vor dieser Tätigkeit gemacht aber ruhen lassen. Irgendwann kam der Punkt, an dem ich etwas verändern musste. Mein Gedanke war: LKW-Fahrer ist einer der am besten kontrollierten Berufe in Deutschland. Digitale, nahezu fälschungssichere Aufzeichnung durch den digitalen Fahrtenschreiber, alle 5 Jahre Schulungen und medizinische Untersuchungen. Was soll schon passieren? Kurz gesagt: Ich wurde schwer enttäuscht. Auf unseren Autobahnen herrscht Anarchie, die Kontrollbehörden sieht man in Berlin am Herrmannplatz öfter als auf der Autobahn. Auch wenn Ordnungswidrigkeiten direkt vor ihren Augen passieren, passiert meist nichts. In 4 Jahren Fahrertätigkeit wurde ich nicht ein einziges Mal regulär kontrolliert, meine Fahrerkarte hat noch niemanden interessiert, geschweige denn der Massenspeicher meines EG-Kontrollgerätes. Ich bin seit dem 1.2.2019 offiziell als Berufskraftfahrer tätig. Da der Hauptbetätigungsbereich meines Chefs bei Events lag, sind wir nach Beginn der Corona-Pandemie gezwungen gewesen, in den nationalen und auch grenzüberschreitenden Fernverkehr zu gehen.

Seit ich erste Erfahrungen im Fernverkehr gemacht habe, setze ich mich lautstark dafür ein, dass sich etwas ändern muss. Wir Fernfahrer sind keine Helden. Wir sind nicht der Motor der Wirtschaft oder ähnliches, wie gerne behauptet wird. Wir sind Teil eines Systems. Wir sind nicht wichtiger als andere. Aber eben auch nicht unwichtig. Wenn Sie aus einem Motor ein Ventil entfernen wird er nicht mehr laufen. Man sollte also darauf achten, dass das Ventil hält. Wir Fahrer werden aber mit aller Macht dazu gezwungen, uns umzuorientieren. Es gibt mehr Kampagnen für Tierwohl oder Fairen Kaffee als es für menschenwürdige Bedingungen im Transport gibt. Es ist der Gesellschaft also wichtiger, wie der Kaffee in Equador gepflückt wird, als wie dieser in ihren Laden kommt. Weil es niemanden gibt, der uns eine Stimme gibt. Das ist für mich der Ansporn, unbequem und laut zu sein. Da es meine Natur aber auch ist, nicht nur Fragen zu stellen, sondern auch Antworten zu suchen bin ich heute hier.

Das Thema der Anhörung zu der ich geladen wurde lautet „Maßnahmen gegen den Berufskraftfahrerinnen- und -fahreremangel hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen, insbesondere der Situation an den Rampen und auf Rastanlagen“

Ich bin in der glücklichen Situation, bereits viele Unternehmen von innen gesehen zu haben. Allerdings ist das was Berufskraftfahrern besonders im Fernverkehr täglich zugemutet wird ist nahezu unmenschlich. Es beginnt bereits morgens am Tag. Während der normale Arbeitnehmer aus seinem Bett aufsteht und in sein Bad geht um der Morgentoilette nachzugehen, muss der Berufskraftfahrer hierzu sein Fahrzeug verlassen und schlimmstenfalls noch bezahlen. Das erste Mal am Tag. Morgens Duschen ist nahezu unmöglich. Warum das so ist, dazu später mehr. Im Winter bedeutet das, bei Minusgraden erst einmal den Weg zum Rasthaus zurückzulegen. Auf PWC-Anlagen entspricht die Innentemperatur der Toilette jeweils der Außentemperatur. Seit 2014 sind Toiletten auf Außenbaustellen zu beheizen. Mindesttemperatur 18 Grad. Davon träumt der BKF (Berufskraftfahrer) im Winter jede Nacht. Auf Rastanlagen mit Bewirtung steht dies wohl zur Verfügung, jedoch gegen aktuell 1€ Gebühr. Ich möchte Sie, liebe Lesenden, um folgendes bitten: Machen Sie sich bitte eine tägliche Strichliste. Jeder Toilettengang wird mit einem Strich dokumentiert. Am Ende der Woche werfen Sie für jeden Strich einen Euro in eine Spardose. Sie werden erstaunt sein, wie viele Euro so im Laufe eines Monats zusammenkommen. Die Rückvergütung der Wertbons lassen wir ob der Preisgestaltungen an Rastplätzen unbeachtet. Das ist hier nicht das Thema. Der Tag hat aber gerade erst begonnen, für den glücklichen BKF an einer bewirteten Rastanlage, der unglückliche hat abends keinen Platz mehr bekommen und steht irgendwo in einem Industriegebiet im Halteverbot. Dieser arme ist einer von 40.000 Kollegen die jede Nacht eben keinen Parkplatz an der Autobahn oder Bundesstraße bekommen hat.

Nachdem die Morgentoilette und der Kaffee für 4,50€ (einfacher Filterkaffee) genossen ist, beginnt die Fahrzeugkontrolle: Hat jemand nachts Anhänger- oder Sattelkupplung manipuliert? Ist meine Plane aufgeschlitzt? Sind meine Reifen noch heil und mein Tank nicht aufgebrochen? Es soll Kollegen geben, denen wurden über Nacht die Lampen vom Auflieger gestohlen. Sollte alles in Ordnung sein, sucht man sich die beste Route zum Ziel. Das ist nicht immer die kürzeste. Hier spielen Co2 Emissionen für den Fahrer keine Rolle. Es ist die Zeit. Selbst Mehrkilometer werden gerne in Kauf genommen, wenn die Strecke dafür Stau- und Baustellenfrei ist. So ist es beispielsweise manchmal sinnvoller, bis zu 100 KM Umweg zu fahren, nur um tatsächlich auch das Tagesziel zu erreichen. Trotz sorgfältiger Planung bleibt die Ungewissheit, ob denn tatsächlich alles glatt geht. Wenn man dann an sein Ziel gekommen ist wartet die nächste Überraschung auf uns. Wie ist die Rampe? Wenn ich die Nacht im Gewerbegebiet verbracht habe: darf ich die Toilette benutzen? Gibt es eine Dusche? Darf ich überhaupt entladen? Denn wenn dem Empfänger etwas nicht gefällt muss der Fahrer als Prügelknabe herhalten. Sollten wir dann entladen haben, geht die Reise weiter zur Ladestelle. Prinzipiell hier das gleiche Spiel. Wann darf ich laden? Stimmt die Ladung mit der Bestellung überein? Passt mein Fahrzeug zur Ladung? Was wenn nicht? Gefällt dem Verlader eventuell das eigentlich gar nicht angeforderte Zertifikat nicht? All diese Unwägbarkeiten werden grundsätzlich zu Lasten des Fahrers ausgelegt. Denn selbst wenn es nicht seine Verantwortung ist, so ist doch der Fahrer der die Verzögerungen auf der Straße dann wieder hereinholen muss. Nach dem Laden kann man sich direkt wieder Gedanken darüber machen, wo man denn die Nacht verbringt. Will oder muss man Duschen? Wie sind die Temperaturen? Wie spät ist es und auf welcher Autobahn ist man unterwegs? Ab wann sind wohl alle Parkplätze belegt? Finde ich noch einen Parkplatz an dem nicht die ganze Nacht Verkehr ist? Wenn man dann im Rahmen seiner Schichtzeit von 13- bzw. 15-Stunden einen adäquaten Stellplatz gefunden hat, macht man sich auf den gleichen 5qm auf denen man den ganzen Tag gearbeitet hat und nachts noch schläft sein Essen, spült das Geschirr mit Wasser aus dem mitgebrachten Kanister den man hoffentlich tagsüber an einer Ladestelle auffüllen durfte und bereitet sich auf die Nacht vor.

Im besten Fall kann man noch Duschen. Dies ist morgens selten möglich, da das Reinigungspersonal da nicht vor Ort ist. Dementsprechend ist niemand da, der so tut als würde er reinigen. Auch sind die Mitarbeiter der Tankstellen oft nicht in der Lage, den Schlüssel herauszugeben. Also wird abends geduscht. Mit Zeitlimit (gerne 15-20 Minuten) und Schlag auf Schlag nacheinander. Ohne Reinigung. Aber für mindestens 3€. Ich möchte Sie bitten, auf Ihrer Toilettenliste 3 Striche zu ergänzen, wenn Sie Duschen gehen.

Auf deutschen Rastplätzen ist die kommende Nacht meist sehr laut. Fehlende Lärmschutzwände, die Ausrichtung der Fahrerkabine Richtung Autobahn und permanenter Durchgangsverkehr sorgen für sehr unruhigen Schlaf. Im Winter ist es meist besser, denn da kann man die Fenster schließen und die Temperatur über die Standheizung regeln. Im Sommer ist man mangels Beschattung gezwungen, die Fenster zu öffnen. Weder Standklimaanlagen noch Standheizungen sind Pflicht. Lediglich die BG Richtlinie 136 regelt unter Punkt 4.7.1 die Verwendung selbiger. Aber wie meine Großmutter schon immer sagte: erstunken ist noch keiner, erfroren schon viele. Dementsprechend sind Standheizungen nahezu Standard. Klimaanlagen hingegen nicht. Davon abgesehen laufen gute Standklimaanlagen 7-9 Stunden. Die regelmäßige Tagesruhezeit sind 11 Stunden. Als unausgeschlafener BKF startet man dann am nächsten Morgen in den neuen Tag.

Dies ist in aller Kürze der „normale“ Tagesablauf eines BKF. Aus der Sicht eines Mannes. Als Frau fallen viele Dinge hier ungleich schwerer. Als aufmerksamer Leser haben Sie sicher einige Passagen entdeckt, die sich von Ihrem persönlichen Tagesablauf drastisch unterscheiden. Nun sind wir hier im Verkehrsausschuss des Bundestages. Wir sprechen also mit der Politik. Einige Einflussfaktoren die uns den Tag erschweren sind in der Privatwirtschaft zu suchen. Hier ist der Einfluss dieses hohen Hauses eher gering. Man kann appellieren.

Was die Politik tun kann, was meine Forderungen sind ist folgendes:

-Als Betreiber der Bundesautobahnen fordere ich Sie auf, Parkflächen nicht länger als Lagerplätze für Baustellen zu nutzen! Es fehlen jede Nacht 40.000 LKW- Stellplätze. Ein Baustellenlagerplatz kann überall eingerichtet werden, ein LKW-Parkplatz nicht!

-Als Betreiber der Bundesautobahnen und Bundesstraßen fordere ich Sie auf, sämtliche Park- und Rastanlagen bis spätestens 2030 mit Lärmschutteinrichtungen für ALLE Parkplätze nachzurüsten!

-Als Betreiber und Verpächter der Rastanlagen fordere ich Sie auf, die bestehenden Anlagen derart umzugestalten, dass weder Durchgangsverkehr, noch die Ausrichtung der Kabinen Richtung Straße möglich sind!

-Als Verpächter der Raststätten fordere ich Sie auf, Ihre Pächter vertraglich zu einem 24 Stunden Service der Sanitären Anlagen zu verpflichten. Auch der ordnungsgemäße, saubere Zustand dieser Anlagen muss Teil des Pachtvertrages sein und regelmäßig von unabhängigen Stellen geprüft werden. Der zuletzt durchgeführte Rastanlagen Test des ADAC lässt hier noch sehr viel Spielraum nach oben. Unter 24 Stunden Service verstehe ich nicht nur eine offene Tür, sondern aktive Betreuung der Anlagen!

- Als Verpächter der Rastanlagen fordere ich Sie auf, Ihre Pächter zu einer Deckelung des Preises für Berufskraftfahrer zu verpflichten! Der Toilettengang darf nicht mehr als 50 Cent kosten. Auch im Sinne damit einhergehender Verschmutzungen der umgebenden Anlagen. Eine Adäquate, gereinigte Duschkabine darf nicht mehr als 2€ Kosten!

- Als Betreiber der unbewirtschafteten PWC-Anlagen entlang der Autobahnen und Bundesstraßen fordere ich Sie auf, die Sanitären Anlagen mindestens 2 mal pro Tag zu reinigen und im Winter entsprechend der Arbeitsstättenverordnung zu beheizen!

Dies sind Kernforderungen um grundlegende Defizite in Bezug auf die Rastanlagen zu beseitigen.

Weiterhin fordere ich Sie auf, die Fahrerkabine eines Fernverkehrs-LKW sofern sie zur Übernachtung geeignet ist in die Arbeitsstättenverordnung aufzunehmen. Es ist ein Arbeitsplatz! Das ist absolut unzweifelhaft. Aber weder Lärm doch Temperatureinflüsse oder Anforderungen an die Ergonomie entsprechen denen, wie sie heute an Arbeitsplätz gestellt werden. Dies gilt es umgehend zu ändern. Auch hier fordere ich eine Übergangsfrist bis 2030!

An dieser Stelle enden meine Ausführungen zum Thema Rastplätze. Viele Menschen beginnen wohl den Beruf des Kraftfahrers, beenden ihre Karriere allerdings genau so schnell auch wieder. Deutschlandweit ist der Beruf des Kraftfahrers der, mit der höchsten Abbrecherquote noch während der Ausbildung. Meine vorstehenden Ausführungen tun ihr Übriges dazu.

Das Thema Rampen ist wie beschrieben etwas schwieriger zu behandeln. Denn hier befinden wir uns im Bereich der Wirtschaft. Leider ist das HGB ein Gesetz das im Zivilrecht angesiedelt ist. Dadurch ist es nahezu unmöglich, dieses durchzusetzen. Warum? Nun, wenn ich als Unternehmer gegen einen Versender oder Empfänger im Sinne des HGB vorgehe, bekomme ich dort und mit etwas Pech im gesamten Umkreis nie wieder eine Ladung. Denn den Versendern ist sicher bewusst, dass sie gegen geltendes Recht verstoßen. Ebenso bewusst ist ihnen aber auch, dass sich nie jemand darüber beschweren wird. Die Verstöße werden Zähneknirschend in Kauf genommen. Es beginnt bereits lange vor der eigentlichen Anfahrt. Der Unternehmer oder sein Disponent müssen vielerorts Entladezeitfenster buchen. Das bedeutet, sie müssen noch bevor die Ladung aufgenommen wurde schon wissen, wann das Fahrzeug zur Entladung bereitsteht. Dies grenzt an Glücksspiel, welches bekanntermaßen in Deutschland sehr engen Gesetzen unterliegt. Disponenten müssen das können. Wie, frage ich Sie, soll der Disponent auf einer Strecke von 500 KM das Entladezeitfenster auf 15 Minuten genau vorhersagen? Er tut es trotzdem, weil er es muss. Der leidtragende ist der Fahrer, der dieses Entladezeitfenster dann auf Biegen und Brechen versucht einzuhalten. Denn verpasst man dieses Zeitfenster, dann bleibt man erst einmal stehen. Wie lange ist etwa so ungewiss wie die präzise Schätzung der dieser Fauxpas vorangegangen ist. Es hat selten was mit einer rationalen Entscheidung zu tun, ehr ist es dem Willen des Empfängers untergeordnet. Wartezeiten von 4-6 Stunden sind keine Seltenheit. Das HGB gibt im §412 eine „angemessene“ Zeitspanne zur Be- und Entladung frei. Leider ist dies nicht eindeutig definiert. Erfahrungsgemäß kann ich Ihnen sagen: 6 Stunden sind nicht angemessen.

Weiter vorne im HGB sind die Pflichten des Frachtführers eindeutig geregelt. Soweit sich aus den Umständen oder der Verkehrssitte nicht etwas anderes ergibt, hat der Absender das Gut beförderungssicher zu laden, zu stauen und zu befestigen (verladen) sowie zu entladen. Der Frachtführer hat für die betriebssichere Verladung zu sorgen.

Es obliegt also keineswegs dem Fahrer, zu Be- oder Entladen. Selbiges gilt für falsche Verpackung, falsche Labels, oder schlechte Paletten. Dies alles sind Dinge, die der Empfänger mit dem Versender ausdiskutieren muss. Wir treten hier als Erfüllungsgehilfen auf. Nicht mehr. Trotzdem verzögern diese und andere Dinge unseren Arbeitstag. Das ist gängige Praxis, ohne zusätzliche Entlohnung. Die Fahrer werden regelmäßig als Lagerhilfskräfte missbraucht. Gerade die großen Discounter stellen hier besonders hohe Ansprüche: Entladen mittels Flurförderzeug, mit Abstand von ca. 30 cm in eine Linie Stellen, die Umreifungsfolie entfernen und ordnungsgemäß entsorgen, ggf. noch Kartonabdeckungen entfernen und auch sachgerecht entsorgen. Weigert man sich dies zu tun, bekommt man am Ende keine Empfangsbestätigung, die dem Unternehmer zur Abrechnung dient. Eine Handhabe hierzu gibt es wie oben bereits beschrieben nicht.

So ist es möglich, ein großes Zentrallager mit einem Durchsatz von 100 LKW pro Tag mit weniger als 40 Angestellten im Zweischichtbetrieb zu betreiben. Lohnkosten und Arbeitsplätze werden reduziert, denn der Fahrer macht ja die Arbeit des Lagerarbeiters mit. Betriebswirtschaftlich gesehen, aus der Sicht des Discounters, durchaus sehr schlau.

Während der vorangegangenen Pandemie hat sich dann noch ein weiteres Kostensparmodell in ebendiesen Großladestellen gefunden: Sanitär- und Sozialräume wurden gesperrt. Man durfte also wohl arbeiten als wäre man Betriebsangehöriger, die Betriebseinrichtungen benutzen hingegen war nur tatsächlich Betriebsangehörigen gestattet. Obgleich einige dieser Zentrallager über gesonderte Sanitärräume für Fahrpersonal verfügten, waren diese „Aufgrund der aktuellen Situation“ verschlossen. Mein persönliches Highlight war eine Dame im Versand die mir anriet, ich möge doch auf die Autobahn fahren, wenn ich denn eine Toilette benutzen möchte. In Ihrem Hause jedenfalls bleibt mir der Toilettengang verwehrt. GG Art1 Abs1: Die Würde des Menschen ist unantastbar. Wie würdelos ist es, wenn man die einfachsten menschlichen Bedürfnisse verwehrt bekommt? Stellen Sie sich vor, Sie haben einen Gesprächstermin mit einem Kollegen oder Partner und Sie dürften dort die Toilette nicht benutzen! Wie würden Sie reagieren? Wir BKF müssen das akzeptieren.

Nun hat man also entladen und den Disponenten darüber informiert, dass man das in der Glaskugel orakelte Zeitfenster geschafft hat. Die regelmäßige Antwort ist dann: „Bleib mal stehen, ich melde mich gleich bei Dir!“. Das liegt vordringlich daran, dass es eben auch für den Unternehmer absolut unkalkulierbar ist, wann denn das Fahrzeug wieder zur Verfügung steht. Der Satz „Bleib mal stehen...“ ist aber nur sehr theoretisch zu betrachten. Denn tatsächlich kann man im Regelfall nicht stehen bleiben. Die Rampe muss frei werden, der Hof ist zu klein und Parkflächen für LKW, Sie ahnen es, sind schlichtweg nicht vorhanden. Gründe hierfür sind wohl im Baurecht zu suchen. Während man als Häuslebauer in einigen Bundesländern entweder Stellplätze nachweisen musste oder sich von diesem Nachweis „Freikaufen“ konnte, müssen Unternehmen gerade einmal Parkflächen für einen gewissen Prozentsatz ihrer Mitarbeiter nachweisen bzw. erstellen. An LKW die anliefern wollen oder bereits angeliefert haben wurde in der Gesetzgebung der Länder schlichtweg nicht gedacht. Im Gegenteil, in angrenzenden Gewerbegebieten werden noch absolute Halteverbote oder Barrieren errichtet. Wo also hin? Man hat eine 50:50 Chance in die falsche Richtung zu fahren, bis der Disponent sich meldet. Über die Kostenverteilung hierbei müssen wir nicht weitersprechen: 100% Unternehmer.

In diesem Szenario gibt es nun 2 Möglichkeiten:

Erstens eine Anschlussladung am gleichen Tag. Das kann gut sein, muss es aber nicht.

Zweitens keine rentable Anschlussladung. Das ist in jedem Fall schlecht.

Behandeln wir Möglichkeit eins. Die Anschlussladung am gleichen Tag ist bestenfalls im näheren Umkreis. Gerade bei eigenen Fahrzeugen ist die Disposition sehr darauf bedacht, die Leerkilometer gering zu halten. Bei Subunternehmern hingegen wird das gerne etwas großzügiger ausgelegt. Ich selbst wurde über Monate hinweg mit bis zu 33% Leerkilometern disponiert. Der Schaden für den Unternehmer liegt im fünfstelligen Bereich. Der Schaden für die Umwelt ist von mir nicht bezifferbar. Handhabe dagegen gibt es per Gesetz keine. Es ist ja der freie Markt.

Da ich grundsätzlich ein positiver Mensch bin, ist die Anschlussladung 30 KM entfernt und in meiner regulären Schichtzeit zu erreichen. An der Ladestelle angekommen beginnt das Trauerspiel von neuem. In modernen Betrieben bekommt man einen Piepser in die Hand und darf im Fahrzeug warten. In nicht ganz so modernen Betrieben wartet man darauf, vom Staplerfahrer abgeholt zu werden. In jedem Fall wartet man. Auch hier ist die Dauer wieder ungewiss. Wir erinnern uns aber an HGB §412 Abs.3.

Wenn einem Staplerfahrer oder Piepser dann das Signal zum Laden gegeben haben, sind ähnliche Prozedere wie bei der Entladung zu befolgen: möglichst alles selbst machen und dem Versender Kosten sparen. Und über einen Parkplatz für die Nacht müssen wir auf dem Betriebsgelände nicht einmal sprechen.

Zusammenfassend zum Thema Rampen bzw. Beladestellen gilt es festzuhalten: in vielen Fällen werden BKF missbraucht und erniedrigt, ohne dass diese oder der Unternehmer etwas daran ändern können. Deshalb gibt es auch hier Forderungen an Sie, meine Damen und Herren:

- Die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage, auf der Unternehmer anonym Versender oder Empfänger anzeigen können, die gegen das HGB verstoßen!
- Die konsequente, staatliche Verfolgung dieser Angezeigten Verstöße!
- Ein gesetzliches Be- und Entladeverbot für BKF an Lade- und Entladestellen mit Rampenandienung oder eigenem Lagerpersonal ähnlich den Beispielen Spanien und Portugal!
- Eine Änderung des Baurechts, nachdem produzierende und lagernde Unternehmen in prozentualer Abhängigkeit des Güterverkehrsaufkommens frei zugängliche Parkflächen für Anliefernde oder abholende LKW schaffen müssen. Alternativ dazu können sich mehrere ortsansässige Unternehmen zusammenschließen und innerhalb der Gemeindegrenzen einen zentralen Platz schaffen, der für LKW geeignet ist! Diese Flächen müssen jederzeit Zugang zu gut gewarteten Sanitäreinrichtungen ermöglichen und ausreichend gut beschildert sein!

Mir und allen meinen Mitstreitern ist vollkommen bewusst, dass die genannten Forderungen Geld kosten. Es darf aber nicht das Geld des rechtschaffenden Unternehmers sein. Transportunternehmer in Deutschland gehören unmittelbar nach Pflegekräften zu der bedauernswertesten Gattung Arbeitender. Der Unternehmer sieht sich dem internationalen Druck ausgesetzt, bei deutlich höheren Kosten den Wettbewerb aufrecht erhalten zu können. Beispielsweise muss ein Kollege aus dem angrenzenden Ausland keine Pflichtbeiträge zur Berufsgenossenschaft leisten. Ebenso sind in vielen europäischen Nachbarländern die Lohn- und Lohnnebenkosten deutlich geringer. Trotzdem konkurriert der deutsche Unternehmer mit den Kollegen. Das ist unfairer Wettbewerb, geschaffen durch eine Vermischung von EU-Recht und Föderalismus. Einheitliche, kontrollierbare Regeln für alle! Hier als Paradebeispiele die schnelle Umsetzung des E-CMR mit Blockchain oder auch die konsequente Umsetzung des Mobilitätspaketes. Die Digitalisierung der Logistik muss europaweit massiv vorangetrieben werden. Es muss vor Ort kontrollierbar sein, welche Steuerpflichtige Entlohnung ein Kraftfahrer erhält. Italien geht hier mit gutem Beispiel mit dem digitalen Sozialversicherungsausweis voran. Wir haben viele gute Gesetze, wir haben nur zu wenige Kontrollen. Kollegen die in die Schweiz fahren werden TÄGLICH kontrolliert. Ich hatte bereits weiter oben beschrieben, wie es sich mit der Kontrolldichte in Deutschland verhält. All dies erleiden Fahrer und Unternehmer in Deutschland täglich. In den sozialen Medien wird gerne der Ruf nach ansprechender Bezahlung laut. Wie soll ein Unternehmer sein Fahrpersonal ansprechend bezahlen, wenn große deutsche Logistikunternehmen Frachten für 91ct/KM anbieten? Einen Screenshot zur genannten Fracht finden Sie im Anhang. Wir sprechen hier aber nicht von irgendeinem Unternehmen, wir sprechen von DB Schenker, 100%ige Tochter der Deutschen Bahn AG, welche wie Sie unzweifelhaft wissen mehrheitlich in Staatsbesitz ist. Überspitzt ausgedrückt verschachert der Staat Frachten zu Preisen die entweder Sozialbetrug forcieren oder absichtlich nicht für den einheimischen Fuhrunternehmer gedacht sind. Schlimmstenfalls beides.

Um dem Fahrermangel Herr zu werden müssen:

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Fahrer signifikant verbessert werden!

Die Unternehmer die Möglichkeit haben, zu Leben und somit diese Möglichkeit auch an Ihr Fahrpersonal weiterzugeben!

Das geltende Recht massiver und intensiver kontrolliert und durchgesetzt werden!

Das Fahrpersonal gesetzlich vor Missbrauch der Versender und Empfänger geschützt werden!

Abschließend möchte ich Ihnen noch eine kleine Rechnung mit an die Hand geben:

Wir haben in unserem schönen Land theoretisch ca. 71.000 LKW Stellplätze insgesamt laut Statista.

Im Rahmen des EU-Mobilitätspaketes wurde beschlossen, dass die Verbringung der Regelmäßigen Wochenruhezeit (45 Stunden) Außerhalb des Fahrzeuges zu erfolgen hat. In Deutschland gilt dies bereits seit 2017. Das maximale Bußgeld bei Verstoß beläuft sich auf insgesamt 2000€, wovon 500€ auf den Fahrer und 1500€ auf den Unternehmer entfallen. Wir rechnen also:

An den Wochenenden sind optimistisch gerechnet 60% der Parkplätze trotz des geltenden Verbotes belegt. Bei konsequenter Kontrolle ergäbe dies $71.000 * 0,6 * 2000€ = 85.200.000€$ Einzutreibendes Bußgeld. Jedes einzelne Wochenende. Man müsste es nur tun. Das Geld um die oben genannten Forderungen zu finanzieren liegt in diesem Fall tatsächlich auf der Straße. Wir haben nur keinen, der es aufhebt. 85,2 Millionen Euro, 4-mal pro Monat.

Vielen Dank für die Möglichkeit mich zu äußern, für Ihr Interesse und die Geduld, meinen Ausführungen zu folgen.

Mit freundlichen Grüßen

Mark Schneider

Unternehmen

7645
Schenker Deutschland AG
DE, 85375 Neufahrn, Zeppelinstrasse 3-5

www.schenker.de
+49(0)1651 605249

Frachtschreibung
m 13,60 m
15,00 t
Kompetitividad
750,00 EUR / €
Tage
Ladentetausch keine Angabe

Benötigter Fahrzeugtyp
Gliederzug, Sattelzug
Plane
 GMP-Zertifikat
 Über-TMOCOM-tracker

Be- und Entladestellen

Beladestellen	Entladestellen	Distanz in km
DE - Deutschland 80997 München	1	820
DE - Deutschland 27568 Bremerhaven	1	

Kontaktperson
Herr Sebastian Kühne
Deutsch
sebastian.kuene@dsz.schenker.com
+49 0165 605241
+49 0165 5605249

Bemerkungen

Datum	Uhrzeit	Uhrzeit
02.12.2022	-	02.12.2022 06:00 - 14:00
05.12.2022	-	05.12.2022 07:00 - 15:00

24hZahlung 01.12.2022 10:...

Deutscher Bundestag

Verkehrsausschuss

Ausschussdrucksache

20(15)116-C

Stellungnahme zur 27. Sitzung

Öffentl. Anhörung am 12.12.2022

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.

ANNA WEIRICH | MICHAEL WAHL

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 Neuregelungen 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.



Ausschussdrucksache **20(15)116-D**

09.12.2022

Stellungnahme
Öffentliche Anhörung am 12.12.2022 (Fahrpersonal)

Stellungnahme von Andreas Kernke, Berufskraftfahrer, Emmerthal

Siehe Anlage

Stellungnahme von Andreas Kernke zur Öffentlichen Anhörung im Verkehrsausschuss

„Maßnahmen gegen den Berufskraftfahrerinnen- und -fahrer-mangel hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen, insbesondere der Situation an Rampen und auf Rastanlagen“

Montag, 12.12.2022 von 13.30 Uhr bis 15.30 Uhr in Berlin, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal E.600. Die Anhörung wird live im Parlamentsfernsehen unter www.bundestag.de/mediathek gestreamt und steht danach zum Abruf in der Mediathek bereit.

Zum Thema: **BKF Mangel, Rampe, Raststätte**, gehören natürlich alle Probleme irgendwie dazu, was das negative Soziale, niedrigen Verdienst, Sicherheit, für Berufskraftfahrer (BKF) betrifft, sodass, u.a. durch das **FPersG**, auch alles ordentlich kontrolliert wird.

Inhaltlich

1. BKF Mangel
2. Rampe
3. Raststätte

1. BKF Mangel

Jeder braucht ihn - Doch keiner will ihn ! ?... den Lkw und damit den BKF !

Die Vergangenheit muss nun aus dem Wissen vom BKF als Chance umgesetzt werden, um Gegenwart und Zukunft bestmöglich gerechter zu verändern.

Der BKF muss viele Eigenschaften besitzen um nicht Berufsunfähig zu werden, denn er ist:

- *Nerven-stark
- *sehr Geduldig
- *Hilfsbereit
- *Verantwortungsvoll.

BKF haben noch Arbeitsbedingungen wie zur Zeit vom **Chicagoer Aufstand** im Jahr **1886**:

- 1.) einen 13 bis 15 Std.-Tag,
- 2.) fast immer die 6 Tage-Woche,
- 3.) oft schlechte Arbeitsverträge,
- 4.) sehr wenige gültige Tarifverträge,
- 5.) wenig Verdienst und dadurch wenig Rente,
- 6.) Arbeitsstress und Zeitdruck,
- 7.) eine sehr hohen Verantwortung,
- 8.) kein Schlaf im 5,25 qm Fahrerhaus-Ruheraum,
- 9.) große Lautstärke neben der Autobahn,
- 10.) laufend wechselnde Arbeits- und Ruhezeiten,
- 11.) jeden Monat bis 260 Arbeitszeiten,
- 12.) ungesunde unregelmäßige Mahlzeiten,
- 13.) sehr kurze oder wenige Wochenenden,
- 14.) kaum Zeit für Freunde und Hobbys,

- 15.) oftmals ohne Bezahlung be- oder entladen,
- 16.) rechtswidrig verlangte Ladungssicherung,
- 17.) wenig Sanitär Benutzung beim Kunden,
- 18.) viele unbezahlte un-registrierte Arbeitsstunden,
- 19.) monatlich ca. 1 Woche Mehrarbeit ohne Ausgleich,
- 20.) fast kein gesellschaftliches Privat-Leben.

Allerdings ab einem bestimmten Alter im langen Berufsleben des BKF, können auch psychische Leiden entstehen und dadurch wird er dann frühzeitig unfähig, seinen Facharbeiter-Beruf weiterhin vollständig auszuüben.

Lösung: Keine beruflich fremden Tätigkeiten mit 19 € Brutto oder 11 € Netto die Stunde.

Wie selbstverständlich transportierten, beförderten viele „Unbekannte“ Berufskraftfahrer (**BKF**) tagtäglich anonym im LKW-Fahrerhaus, rund um die Uhr alle Waren für Industrie und Handel, um der Bevölkerung in der EU ein angenehmes Leben möglich zu machen.

Schneller, einfacher, flexibler als Flugzeug, Binnenschiff und Eisenbahn, ist nur der LKW, der durch seine Benutzer zur Selbstverständlichkeit wurde, obwohl sehr viele Bürger seine lebenswichtige Bedeutung einfach ignorieren.

Der BKF hat den einzigen Beruf, wo **Berufung zum Beruf „Leidenschaft = Leiden schafft“** ! Nur beim BKF gibt es dieses Phänomen, denn sonst würde er als BKF ohne Leidenschaft als Fernfahrer bestimmt nicht mehr tätig sein. Der BKF ist als Fernfahrer sehr wenig zu Hause und der Verzicht auf Frau und Kinder ist ohne „work-life balance“ fast normal. Seit Jahren macht sich der gewerbliche Güterkraftverkehr um den Nachwuchs erhebliche Sorgen. Die Transport-Unternehmer hatten den Beruf nicht positiv verändert, denn die billigen Mitbewerber aus den 14 MOE-Staaten hatten den BKF den Nachwuchs ersetzt. Außerdem schwebt beim BKF in Deutschland, auch schon seit langem, das demografische Damoklesschwert.

Tag-täglich sind in Deutschland weit über 1,2 Mio. LKW durch BKF hauptberuflich unterwegs und auf den insg. rund 2,6 Mio. zugelassen LKW/Nfz ab 2,5 t zGM sind ebenso viele Kraftfahrer beschäftigt. Rund 5 Mio. BKF bewerkstelligen EU-weit tag-täglich bei ca. 600.000 Transport-Unternehmen – ca. 3,5 Mio. BKF grenzüberschreitend –, für Industrie und Handel die Aufrechterhaltung von Arbeit und einem gutem Leben. Trotz der unentbehrlichen sehr wichtigen systemrelevanten Aufgabe für das Gelingen im Binnenmarkt, leiden die meisten BKF unter hohem Zeitdruck, niedrigem Gehalt und sind außerdem – teils mit unmenschlichen Arbeits-Bedingungen – gnadenlos ein ruinöses Wettbewerb ausgesetzt, das auch durch Liberalisierung innerhalb der EU in Gang gesetzt wurde. Deshalb muss in Deutschland iSv. BKF das Denken zum nationalen Protektionismus im gewerblichen Güterkraftverkehr eine Entscheidung getroffen werden.

Die **BKF Entsende-Richtlinie** gilt mit: **„Gleicher Ort – Gleiche Arbeit – Gleicher Verdienst“**. Dazu muss der BKF als mobiler Beruf nun zwingend in das **AEntG** beinhaltet werden.

Es ist dringlich hinzuweisen, dass nur mit einem **EU-Tarifvertrag und Bundestarifvertrag** mit AVE inkl. **19 € Brutto- oder 11 € Netto-Gehalt** für BKF, der Transport-Unternehmer in Deutschland gegenüber Wettbewerb aus 14 MOE-Staaten (inkl. GR, Malta) wirtschaftlich überleben kann. Schon im Jahr 2019 wurde in Berlin eine Petition von Udo Skoppeck und Gregor Ter Heide für ein Bundesmanteltarifvertrag mit AVE für die BKF eingereicht, wobei es nun durch den BKF-Eintrag in das **AEntG** ein zwingende Verpflichtung sein muss. Nur wenn es ein EU-weiten Tarifvertrag mit **11 € Netto** gibt, der Oktober 2021 als **EU-Petition** von Udo Skoppeck und Gregor Ter Heide mit **221 Seiten** in Brüssel eingereicht wurde, wäre eine gerechter Wettbewerb innerhalb der EU noch möglich.

Nur wenn nun eine Harmonisierung in der EU; einen freien, gerechten und sicheren Wettbewerb im gewerblichen Güterkraftverkehr iZm. menschenwürdigen Sozialvorschriften und Gehältern der BKF tatsächlich „Gewährleistet“, könnte die vollständige Freigabe der Kabotage iZm. **Grund Nr. 5** erst erfolgen. Es muss nur nach **Art. 5 iVm. Art. 9 Rom-I** und Art. 10 VO (EG) 1072/2009 gehandelt werden. Die Wirkungslosigkeit der Kontrollen in der EU, sowie die dementsprechende geringfügige Ahndung der niedrigen Strafen beim groben Verstößen – u.a. gegen Art. 8 (8) VO (EG) 561/2006 – führt zu schlimmen Wettbewerbsverzerrungen im gewerblichen Güterkraftverkehr. Deswegen muss die „Rechtsvereinheitlichung“ gem. Art. 114 (1) AEUV; Art. 18 AEUV und Art. 352 (1) AEUV zu Rom-I bzw. zur VO (EG) 593/2008, auch gewährleistet werden, sodass beim Bußgeld mit der **ERRU** nun EU-einheitlich geahndet wird.

Die Fernfahrer als BKF, sind abhängige unselbstständige Angestellte und als Facharbeiter tagtäglich unterwegs. Fernfahrer wurden und werden von der Bevölkerung vielfach die (angeblichen) "Schwarzen Schafe" auf Überfüllten Stau-Geplagten Straßen betitelt und als "**Knecht der Nation**" oder "**EU-Knecht**" benutzt. Durch sehr lange Arbeitszeiten herrschen hier beim Fernfahrer als BKF zum Teil immer noch Arbeitsbedingungen, wie sie Mitte des 18. Jahrhundert in Deutschland im Jahr 1787 noch vorhanden waren, denn man wunderte sich über den tagtäglich erbrachten regelmäßigen ganz normalen 12 - 15 Stunden langen Arbeitstag.

Der BKF hat EU-rechtlich:

- 1.) ein Anspruch auf eine freie und gleiche gesellschaftliche soziale Teilhabe, um durch sein Verdienst menschenwürdig leben zu können.
- 2.) bei der regelmäßige wöchentliche Ruhezeit (rWRZ) muss die „Freizeit“ wenigstens bis zum Ende der dritten Woche mit Frau und Kinder gewährleistet sein, so dass es rein rechnerisch 13 Tage Freizeit im Monat ergibt.

Nur die 2 Punkte sind für sich schon der „**Würde des Menschen**“ geschuldet, ohne den **UN-Zivil- und Sozialpakt**, sowie **Art. 2 EU, Art. 1 GG, Art. 1 GrCh, Art. 1 EMRK** und die **st. Rspr.** vom BVerfG zu **Art. 6 (2) GG**, hier erklären zu müssen.

Der tägliche „**Umgang**“, die „**Behandlung**“ und die „**Würde**“ gegenüber dem BKF, war und ist im Jahr 2022 von Industrie und Handel noch nicht einmal im Ansatz bei dem meisten Firmen vorhanden, dass der BKF tagtäglich zu spüren bekommt. Der BKF wird genötigt den LKW teils selber zu Be- und zu Entladen, sowie Ladungssicherung zu machen. Anschließend wird dem BKF sehr oft das Betreten der Sanitäreanlage oder WC im Betrieb verweigert, unter anderem mit einer billigen Aussage wegen Ansteckungsgefahr von Corona. Vor allem sind es die osteuropäische Logistik-Firmen im Selbsteintritt, der teils westeuropäischen Spedition-Konzerne als **SE**, die ihre

BKF wochen- und monatelang unterwegs lassen. Weil detaillierte BAG Kontrollen beweisbar nicht durchgängig und vollumfänglich stattfinden (können) wegen den wenigen BAG- Kontrolleuren, werden Multi-Transport-Unternehmer förmlich dazu eingeladen, gegen Kabotage zu verstoßen.

Die vom BKF im Fahrerhaus verbrachte Zeit von 24 Std. bei der verkürzten wöchentlichen Ruhezeit (vWRZ) wird weiterhin erlaubt. Die rWRZ beträgt – wenn der BKF im Fahrerhaus dort seine 11 Std. Ruhezeit verbringt und dort „in flagranti“ erwischt wird –, zahlt er als BKF 500 € und der Transport-Unternehmer 1.500 € an Bußgeld.

Hier müssen nun mind. 2 Fragen gestellt werden:

- 1.) „wie weiß der BAG-Beamte das der BKF die 2 x 11 Std Ruhezeit innerhalb von 45 Std. im Fahrerhaus geruht (geschlafen) hatte?“
- 2.) „wieso besteht hier beim Art. 8 (8) VO (EG) 561/2006 die Beweislastumkehr vom BKF gegenüber dem BAG Beamten, so dass er dem BKF beweisen muss im Fahrerhaus die 2x 11 Std. geschlafen hat?“

Antwort:

*„Eine Beweislastumkehr iVm. Art. 8 (8) vom BKF kann es beim Nachweis zur Verkehrssicherheit im Öffentlichen Straßenverkehr bei der Kontrollpflicht zur VO (EG) 561/2006 nicht geben !“ „Oder das Fahrerhaus hat ein **Ruheraum von 5,25 qm Fläche**“ !*

Durch die Überwachungs-, Navigations- und Abstandsautomatik lässt das Fachwissen des BKF, bezüglich Qualität, Planung, Organisationsstärke, zur Zeit fast keine Entscheidungsspielräume mehr offen und somit ist es eine reglementierte Tätigkeit, die durch Wiederholungen gekennzeichnet ist. Es muss nun mit allen erdenklichen Möglichkeiten für die Zukunft des BKF etwas positives geändert werden. Ansonsten bewirkt es weiterhin nur das allzu bekannte niedrige **BKF-Image** und läßt den Beruf zur **Allerweltstätigkeit** bzw. zur **Jedermannsqualifikation** bleiben und er muss weiterhin ohne Lobby, sehr alleingelassen hilflos als Alleinkämpfer seine berufliche Tätigkeit ausüben. Dann heißt es nur:

„Er sitzt vor seinem Bett und schaut aus dem Fenster“ .

Die Frage ist nur: **„Wie lange noch“ ?**

Es muss vom Staat wegen dem **BKF-Mangel-Beruf** nun die **Fahrerlaubnis CE** bezahlt werden, die mind. **8.000 €** kostet. Die sehr wichtige systemrelevante BKF-Tätigkeit erlaubt für die weitere Versorgung der Bürger, Industrie und Handel, keine andere Möglichkeit.

Der beruflich arbeitsvertragliche „Dienst“ des BKF bei einer angeordneten Reise im LKW, ergibt sich aus seiner tatsächlichen versicherungspflichtigen und haftungsrechtlichen Tätigkeit, die er als ein Angestellter, speziell im berufsspezifischen und erlernten Fachbereich nach der Berufskraftfahrer-Ausbildungsverordnung (BKV), sowie der **BKF Klassifikation 52122** inkl. FeV zum **CE** iZm. **Code 95**, regelmäßig sowie überwiegend ausübt.

Beim BKF-Arbeitsvertrag nach dem **NachwG**, ist der „Dienst am LKW-Steuer“, rein rechnerisch, bis zu 95 % eine lenkende Tätigkeit möglich, bzw. kann bis zu 195 Std. Lenkzeit bewerkstelligt werden. Der tatsächliche Ort, an dem der BKF gewöhnlich seine Arbeit verrichtet und somit zum tatsächlichen Mittelpunkt seiner Berufstätigkeit gemacht hat, ist als konkrete Bestimmung der Ort, wo der BKF den größten Teil seiner Arbeitszeit beginnt und beendet. Das bedeutet, dass der ständige Wohnsitz der Ort ist, von dem aus der BKF seine arbeitsvertragliche Tätigkeit organisiert

und wohin er nach jeder iZm. seiner Arbeit stehenden Dienst-Reise immer wieder zurückkehrt. Nach Europa- und EU-Recht (Rom-I = VO (EG) 593/2008), bestimmt sich der arbeitsvertragliche Ort der Tätigkeit des BKF beim Beginn und der Beendigung einer Dienst-Reise, immer ab dem familiären Lebensmittelpunkt bzw. am „gewöhnlichen Wohnsitz“

Alle Zeiten durch Art. 34 (5) **VO (EU) 165/2014** müssen die „**anderen Arbeiten**“, (Viereck-Symbol), als BKF Tätigkeiten mit Fahr- und Arbeitszeit, nun auch bei Anreise mit Kfz aus den MOE-Staaten zu ihren LKW-Standort oder zum abgestellten LKW in westlichen EU-Staaten, gewährleistet werden. Auch iSv. Art. 3 a der revidierten Arbeitszeit-Richtlinie 2002/15/EG müssen alle angeordneten Arbeits- und Fahrzeiten, außerhalb vom Fahrerhaus als Nachtrag getätigt werden. Im Art. 26 ist zur Ausstellung von Fahrerkarten klar definiert, dass diese, auf Antrag vom BKF, nur bei zuständiger Behörde im Mitgliedstaat, in dem er seinen gewöhnlichen Wohnsitz hat, ausgestellt werden darf. Beim Art. 26 (2) gilt als „gewöhnlicher Wohnsitz“ der Ort, an dem der BKF wegen persönlicher und beruflicher Bindungen oder wegen persönlicher Bindungen, die örtlichen Beziehungen zwischen der Person des BKF und dem Wohnort erkennen lassen. Das ist gewöhnlich dort wo der BKF mind. 185 Tagen im Kalenderjahr am familiärer Lebensmittelpunkt angemeldet wohnt. Als gewöhnlicher Wohnsitz beim BKF gilt, deren berufliche Bindungen an einem anderen Ort als dem seiner persönlichen Bindungen liegt und daher auch arbeitsvertraglich veranlasst ist, wenn er sich abwechselnd an verschiedenen Orten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten aufhält, der Ort seiner persönlich dauerhaften Bindungen am „gewöhnlichen Wohnsitz“, sofern er regelmäßig dorthin zu Frau und Kinder zurückkehrt, die dort physisch mehrheitlich im Jahr gemeldet sind. Nur der familiäre Lebensmittelpunkt der BKF ist hier entscheidend. Seit der Regel Nr. 9 der Entschließung des Ministerkomitees des Europarates (72) vom 18. Januar 1972, gilt Vereinheitlichung der Rechtsgrundbegriffe „Wohnsitz“ und „Aufenthalt“.

Durch die Ratifikation vom Fakultativprotokoll in Deutschland zum Individualbeschwerdeverfahren und den **UN-Sozialpakt** = wsk-Rechten, kann nun der BKF erstmals die richtigen Argumente liefern. Sowohl für die Justiziabilität als auch die unmittelbare Anwendbarkeit von den wsk-Rechten, die sich zuvorderst in systematische und teleologische Gründe ergeben, so müssen diese nun inkl. der EMRK und GrCh, eine nachweisliche Beachtung finden. Hierzu bestehen nun für den BKF unabdingbare rechtliche und juristische Rechtsansprüche gegenüber den Staat. Das Ziel vom einklagbaren **UN-Zivilpakt** als bp-Rechte, dient der völkerrechtlichen Sicherung der menschlichen Grundrechte und bringt — gemeinsam mit dem UN-Sozialpakt — die Grundsätze der AEMR, EMRK und **GrCh** inkl. der st. Rspr. vom EuGHMR und EuGH iSv. BKF, die Deutschland u.a. durch Art. 1 (2) der revidierten Nachweis-Richtlinie nachweislich gewährleisten muss.

Der BKF hätte sicherlich gerne ein **Lebens-Arbeits-Zeit-Konto**. Fast jeder BKF bewerkstelligt im Beruf jeden Monat ab 208 Stunden noch zusätzlich 52 Überstunden bzw. Mehrarbeit im Monat, die fast nie richtig registriert, abgespeichert, berechnet und in Freizeit vergütet wird. Bei dieser Berechnung zum Lebens-Arbeits-Zeit-Konto, diese Mehrarbeit meistens vollumfänglich außer Acht gelassen wurden. Nach der Entscheidung vom **EuGH C-55/18** vom 14.05.2019, sind Arbeitgeber verpflichtet, ein digitales Daten-System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit errechnet werden kann. Das gilt jetzt auch schon für BKF Unterwegs-Stunden, wobei die Stunden-Daten mit doppelter Absicherung insg. 2 Jahre aufzubewahren sind. Hierbei ist zwischen der Lenk- und Ruhezeiten und Arbeitszeiten sehr genau zu unterscheiden.

Der BKF ist nur Dienst-Reisender mit Transportauftrag und bewerkstelligt unterwegs rein rechnerisch 3.393 Stunden Arbeit im Jahr x 45 Jahre und insg. 152.685 Stunden Lebensarbeitszeit

bei durchschnittlichen 13 Stunden ergibt - innerhalb von 24 Stunden berechnet. Ein normaler Angestellter bzw. Arbeitnehmer bewerkstelligt bei 8 Std. am Tag x 261 Jahresarbeitsstage und bedeutet insg. 2.088 Stunden. Der Unterschied beträgt 58.725 Stunden, geteilt 45 Jahre ergibt für BKF insg. 1.305 Stunden pro Jahr an Mehrarbeit. Also müsste der BKF normal laut Berechnungen **nur 27.7 Jahre unterwegs** sein, denn er bewerkstelligt zu 95 % der arbeitsvertraglichen Tätigkeit nur eine Dienst-Reise, sodass wenn er mit 21 Jahren sein Beruf anfängt und arbeitsvertraglich sehr genau alle Zeiten Unterwegs richtig registriert und abspeichert, wäre er theoretisch laut seiner berechneten Lebensarbeitszeit – in Stunden gerechnet – mit **48,7 Jahren Rentner**.

Für Industrie und Handel ist sicherlich berufsbedingt der BKF nur noch:

„Humankapital der Transportwirtschaft“

Der BKF als abhängiger unselbstständiger Angestellter Facharbeiter, wird von der Bevölkerung vielfach durch bzw. mit dem den LKW als „Störfaktor“ auf überfüllten Stau-Geplagten Straßen betrachtet. Durch die täglichen lange Arbeitszeiten herrschen beim BKF zum Teil immer noch Arbeitsbedingungen, wie sie in der Mitte vom 18. Jahrhundert vorhanden waren, denn der Bürger bekommt von den 12 bis 15 Stunden langen Arbeitstag nichts mit oder er nimmt es nicht mehr zur Kenntnis, weil durch „Geiz ist Geil“ Mentalität die Fracht ja billig sein muss.

Jeder kluge Unternehmer in der Transportwirtschaft weiß, dass sich die Zufriedenheit der BKF am Arbeitsplatz LKW, nur mit einem ausreichenden Freizeit-Ausgleich, wegen den erlaubten möglichen 52 Std. Mehrarbeit, sich auch in besserer Transportleistung bemerkbar macht, wenn der BKF anschließend „zu Hause“ am familiären Lebensmittelpunkt seine Freizeit verbringen kann.

Der BKF ist rein rechnerisch von 52 Jahres-Wochen, ca. **32 Wochen unterwegs** arbeitsvertraglich tätig und inkl. 30 Tage Urlaub und 12 Freitage. Der BKF hat das Recht ca. **20 Wochen zu Hause** zu sein. Wo der BKF seine Freizeit ab 208 Std. Innerhalb von 4 Monaten verbringt ist Privat-Recht und kann ihm von der EU nicht vorgeschrieben werden. Rein theoretisch haben BKF arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich, entweder, in einer Woche 1 Tage frei, oder innerhalb vom Monat 13 Tage frei, oder innerhalb von 4 Monaten 1 Monat frei !

Nach dem durchschnittlichen Verdienst in Deutschland im Jahr 2019, war mit einer möglichen Änderung aufgrund vom niedrigen Renten-Konto – wegen der Renten-Punkte - eine Grundrente wichtig. siehe Anlage: „Der BKF - Das notwendige Übel“ !?

Im Anlage-Artikel sind die Lösungen „Gut und Richtig“ beinhaltet, um gerechten Wettbewerb im gewerblichen Güterkraftverkehr durch ein EU-weiten BKF Tarifvertrag mit 11 € Netto herzustellen.

Zum BKF gilt nur der Inhalt der Ausbildungsverordnung (BKV) und sechs einmalige Tatsachen:

1. Nur der BKF erbringt als „Einziger Beschäftigter“ in der EU, unselbstständig abhängig eine aktive echte Dienstleistungsfreiheit als „Dienst-Reise“ im öffentlichen Verkehr tätig, die ab familiären Lebensmittelpunkt beginnt und dort endet und unterwegs gleichzeitig im Öffentlichen Recht und Privat-Recht tätig ist.

2. Nur der BKF bewerkstelligt als „Einzige Beschäftigte“ rechtlich, juristisch, fachlich, sachlich; drei der vier EU Freiheiten: Waren, Personen, Dienstleistung, Kapital, um diese direkt miteinander verbunden, gleichzeitig bei seiner Dienst-Reise durchzuführen, ohne dabei entsendet zu sein.

3. Nur der BKF hat als „Einzige Beschäftigte“ kein Vertragsverhältnis mit Waren- Absender und Empfänger hat und tätig arbeitsvertraglich bis zu 195 Std. eine lenkende Tätigkeit als Dienst-Reise, die bis zu 95 % seiner Tätigkeit am LKW Steuer bedeutet, wobei der Ort der Arbeit beim Beginn und Ende der familiäre Lebensmittelpunkt ist.

4. Nur mit einem menschengerechten BKF- Arbeitsplatz- und 5,25 qm Ruheraum im Fahrerhaus während der rWRZ von 24 bzw. 45 Std, werden in Zukunft noch BKF motiviert bereit sein, diesen Job als ihre Berufung auszuüben.

5. Nur mit tarifvertraglich allgemeinverbindlichen BKF-Mindest-Gehalt von 19 € Brutto oder 11 € Netto pro Std. im Jahr 2022, inkl. Freizeit-Anspruch ab 208 Std. im Monat mit Ausgleich an „zu Hause“, ist es möglich, dass BKF am familiären, gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben teilhaben können.

6. Nur der BKF ist ein „Angestellter“ mit Arbeitsvertrag und bekommt ein „Gehalt“, denn ab dem 10.09.2014 wurden aufgrund der Berufskraftfahrer-Richtlinie 2003/59/EG in 28 EU-Staaten, die als Fernfahrer, Trucker, Kraftfahrer, LKW-Fahrer, Driver, Chauffeur oder Routieur betitelt werden, rechtsgültig zum EU-einheitlichen Begriff: „Berufskraftfahrer“ (BKF).

Zur Nr. 5 besteht zusätzlich die Tatsache, dass die revidierte VO (EG) 561/2008 und die revidierte Arbeitszeit-Richtlinie 2002/15 iVm der VO (EU) 164/2014, nun die BAG (BALM) per digitaler Fernabfrage auch vollumfänglich alle Arbeitszeiten, als sog. Unterwegszeiten ab familiären Lebensmittelpunkt, kontrolliert. Das bedeutet, dass auf 2 LKW demnächst 3 BKF als Besetzung vorhanden sein müssen und daher bis zu 200.000 BKF zusätzlich fehlen werden. Dann gibt es an Kosten bei 3 BKF bei dem Transport-Unternehmer aus MOE Staaten evtl. ca. 9.000 € im Monat. gegenüber den deutschen Transport-Unternehmen mit ca. 19.000 € (inkl. AG Anteile) für Auswirkungen hat, kann sich auch jeder Bürger vorstellen. Es fehlen mind. 60.000 BKF auf den in Deutschland zugelassenen LKW. Durch den Krieg in Ukraine sind die meisten BKF aus Belarus und Russland iVm. Visa wieder zu Hause und aus Ukraine wurde zur Militär eingezogen, so dass es insg. ca. 100.000 BKF zusätzlich sind. Als könnten insg. ab dem Jahr 2025 mind. bis zu 300.000 BKF in Deutschland benötigt werden.

Zum gerechten Wettbewerb gehört natürlich die Kontrolle durch ein **EU-weiten vollumfänglicher eCMR inkl. Blockchain** im gewerblichen Güterkraftverkehr, denn unter den jetzigen ruinösen Voraussetzungen bis zum Jahr 2025, wird die Hälfte der deutschen kleinen und mittelständigen Transport-Unternehmer garantiert nicht mehr vorhanden sein. Das kann in 6 Jahren bis zu 50 Mrd. € Verlust für den Staat inkl. Gewerbesteuer und Mehrwertsteuer. In Deutschland werden über 70 % aller Waren bzw. Güter mit dem LKW auf der Straße im gewerblichen Güterkraftverkehr transportiert, wobei nun das digitale KI-System bei „Angebot und Nachfrage“ zusätzlich die sehr niedrigen Frachtpreise bewirkt. Seit Jahren sind Parkplätze, Raststätten und Autohöfe mit LKW aus den MOE-Staaten zugeparkt, um auf Kabotage, KV oder auf Facht zu warten oder es werden extra heimliche Toren illegal getätigt. Wie ist es denn zu erklären, dass die BKF mit dem LKW aus den 14 MOE- Staaten für viele Monate sich nur noch in Deutschland aufgehalten hatten. Eine anschließende Überprüfung vom BAG ist ohne dem vollumfänglichen fehlendem eCMR und iVm. dem jetzigen HGB nicht mehr möglich. Auf den Frachtbörsen im innerdeutschen Ladungsmarkt werden derzeit dauerhaft Frachttentgelte von ca. 0,80 € pro km angeboten, die nachweislich sehr weit unter dem Preis der Selbstkosten liegen und einen ruinösen Wettbewerb für alle EU-westlichen Transport-Unternehmen bedeutet. In Deutschland bestehen bis zu 80 % der Transport-

Unternehmern nur aus kleinen bis mittelständigen Firmen, wobei es in den 14 MOE Staaten zur Zeit bei bis zu 1/3 aller Transport-Unternehmen aus den MOE-Staaten bald umgekehrt ist.

Das EU-Parlament hatte am 08.07.2020 beschlossen, dass die VO (EU) 2020/1056 als „Electronic Freight Transport Information“ (EFTI) für die einheitliche und vereinfachte elektronische Kommunikation zwischen Unternehmen, als digitale Kommunikation-Plattform für den „eCMR“ (digitaler Frachtbrief) gilt. Somit wäre mit dem eCMR für die Transport-Unternehmen pro CMR ca. 4,50 € für die Bearbeitung von Dokumenten gegenüber dem Papier CMR einzusparen, was pro Jahr in Deutschland bei ca. 41.000 Transport-Unternehmen ca. 102 Mio. € bedeutet.

Im Jahr 2015 wurden alle eCMR-Möglichkeiten in Berlin durch Udo Skoppeck, den zuständigen Politikern im Bundestag erklärt und rechtlich mit Gregor Ter Heide ausgearbeitet, der später persönlich mit 35 a4 Seiten als Vorschlag zum „vollumfänglichen“ eCMR-Inhalt den zuständigen Politikern öffentlich im Bundestag übergeben wurde. Dieser spezielle eCMR wurde auch von Udo Skoppeck im Jahr 2015 der EU-Kommission und dem EU-Parlament übersendet. Derzeit im Jahr 2022 liegt der vollumfängliche eCMR auch dem zuständigen Ref. im BMDV vor, denn er wurde außerdem bei einer LKW-Demo in Berlin im Jahr 2021, dem dort zuständigen Verantwortlichen Beamten im BMVI direkt übergeben.

Im vollumfänglichen eCMR, kann die Fahrer-Bescheinigung, der Transportvertrag, Fahrt-km, LKW-Zulassung, Lizenz, Kabotage, Maut, Verkehrsunternehmensdatei (VUDat), Fahrerlaubnis, Unternehmer-Steuer-Nr., usw., inkl. GPS-Verfolgung und Abhol- und Zustellnachweis, von zuständigen Behörden oder/und Vertragspartnern kontrolliert werden. Ebenso ist der Daten-Transfer, von den zuständigen Verantwortlichen zur Haftung und Kontrolle beim LKW-Transport, direkt verfolgbar. Für alle zuständigen oder dafür versierten Kontroll-Behörden besteht der Echtzeit-Zugriff, wobei Lenk- und Ruhezeit, Entsendung bei AÜ, Arbeitsstunden, BKF Gehalt, SVNR., usw., also alles was von sehr großer Wichtigkeit sein kann, von allen Kontroll-Behörden digital und separat autark eingesehen werden.

Forderungen:

1.) Der eCMR „muss“ im gewerblichen Güterkraftverkehr, inkl. Blockchain, zusammen mit einer EU-Lizenz in Deutschland verpflichtend sein, indem auch alle möglichen digitalen Inhalte – wie zum deutschen GüKG im Frachtvertrag (§§ 407 ff HGB) – kontrollierbar werden.

2.) Im deutschen HGB muss über all im Inhalt die „Freiwilligkeit als kann“ durch „muss“ ersetzt werden, denn bei Be- und Entladung und Ladungssicherung – wenn BKF es tätigen soll – muss der Verdienst und die Haftung, inkl. Unfallversicherung, als ein „muss“ im Frachtvertrag vorhanden sein.

3.) Im eCMR „muss“ die Niederlassung mit Verkehrsleiter, die Zahl der Beschäftigten innerhalb der letzten 24 Monate und der Zugang zu einer regelmäßig ausreichenden Zahl von Abstellplätzen für die Anzahl der LKW, inkl. der EU-Lizenzen, für Behörden sichtbar sein.

4.) Die im eCMR genannten Daten von Kontrollen, „müssen“ allen anderen Behörden, als den zuständigen Behörden, zugänglich gemacht werden, wenn diese ordnungsgemäß zu Kontrollen und zur Verhängung von Bußgeldern im Straßenverkehr bevollmächtigt und ihre Beamten vereidigt sind oder einer förmlichen Geheimhaltungspflicht unterliegen.

5.) Die Beachtung der revidierten VO (EG) 1071/2009 und VO (EG) 1072/2009 muss sofort wirksam sein, indem die einzelstaatlichen elektronischen Register (NER) sofort EU-weit zum ERRU, mit ELA, IMI, vernetzt benutzbar und einsehbar werden und interoperabel sind, damit alle eCMR-Inhalte und Kontroll-Daten, allen zuständigen Vollzugsbehörden und Kontrollorganen innerhalb der EU, direkt in Echtzeit zugänglich werden.

6.) Die digitale Frachtvermittlung für Transport-Unternehmen „muss“ mit einer EU-Lizenzierung – z.B. unter Beachtung wie in Deutschland vom § 3 (1) GüKG – inkl. der Haftung für Nach-Unternehmer gelten und die Frachtzahlung zum Zahlungsziel „müsste“ EU-weit innerhalb von 14 Tagen festgelegt werden.

7.) Die sofortige Freigabe der Mautdaten innerhalb der EU „muss“ inkl. eCMR für Kontrollen, auch wegen Kabotage die bei Industrie und Handel getätigt werden, erfolgen.

Durch Outsourcing wird immer öfters – *auch beim Nfz unter 3,5 t zGG* – der LKW an angestellte BKF abgegeben und die Scheinselbstständigkeit nimmt auch bei den MOE-Staaten stetig zu. Der gewöhnliche Wohnort – wäre auch hier in Deutschland – nach dem EuGH C-372/02 vom 11.11.2004 der gewöhnliche Wohnort, wenn die Familie des BKF hier überwiegend "physisch" tatsächlich wohnt, bzw. angemeldet ansässig ist. Im sog. Sub-Sub-System wird mit BKF ohne Sozialversicherungen der Transport getätigt. Das bedeutet auch bei einem 1-Mann-Unternehmen die eigene Ausbeutung – auch mit eigenen Beschäftigten –, denn bei den niedrig unwirtschaftlichen Fracht Preisen ist es Ausbeutung pur. Glaubhaft zu sein als „Ein-Mann-Unternehmer“ ist vielfach echte Scheinselbstständigkeit, denn nur selber bestimmen kann, für wem, was, wohin, wie viel gefahren und verdient wird, ist echt Selbständig. Diese kann im gewerblichen Güterkraftverkehr nur durch die inhaltlichen Punkte im vollumfänglichen eCMR Frachtbrief richtig überprüft werden. Die Gruppe der Klein-LKW ab 2,5 t bis zu 3,5 t zGG/zGM haben im wahrsten Sinne eine sog. Narrenfreiheit, da diese Nfz nicht die Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten national unterliegen bzw. dies nicht einhalten brauchen und auch keine Genehmigung benötigen.

Die „Nach-Unternehmerhaftung“ ab 2,5 t zGG mit Anhänger bzw. bei grenzüberschreitenden Transporten, können nicht Absender, Auftraggeber oder anderer Unternehmer – als Verlader, Spediteur, Reiseveranstalter, BKF-Vermittler, BKF-Verleiher oder Folge-Auftraggeber – in die gesetzliche Mit-Haftung genommen werden. Alle Transport-Unternehmer mit Sitz im Inland und Ausland, müssen ab 2,4 t zGM mit Anhänger bzw. grenzüberschreitende Transporten, nach dem MiLoG iVm. dem AEntG, für die Unterwegs-Prüfung vom Zoll, zur Einhaltung der Arbeitsbedingungen zum AÜG, nach § 17(2) MiLoG, § 19 (2) AEntG bzw. § 17c (2) AÜG, ihre Unterlagen in deutscher Sprache bereithalten und dem BKF in Papierform oder in digitaler Form mitgeben:

- *Arbeitsvertrag und Dokumente gemäß dem NachwG bzw. der Nachweis-Richtlinie
- *Arbeitszeitnachweise nach Beschäftigungsorten bei regional unterschiedliche Mindestlöhne
- *Gehaltsabrechnungen und Nachweise über erfolgte 5 Gehaltszahlungen

Es besteht für Nach-Unternehmerhaftung – als Verlader, Spediteur, Reiseveranstalter, BKF-Vermittler, BKF-Verleiher oder Folge-Auftraggeber – ein deutlicher Widerspruch, denn die Unwirksamkeit im § 20a (2), (3) FPersV iVm. dem MiLoG, ist aufgrund des AEntG für BKF, auch in der dazugehörigen Haftung zur VO (EG) 561/2006 und § 21a ArbZG bei allen Auftraggebern zum Waren-Transport im gewerblichen Güterkraftverkehr, praktisch, rechtlich nicht möglich. Hier wird eine irrelevante Gesamtschuldnerische „Mit-Haftung vom Absender“ usw geschaffen, da eine

Haftung und Verantwortung, u.a. für Sozialabgaben usw., für die BKF in diesem Zusammenhang überhaupt nicht haben kann.

Bis 2,8 t zGM sind die Nfz im **FPersG § 4c** „Auskünfte aus dem Fahrtenschreiberkartenregister“ und im der **FPersV § 1** „Lenk- und Ruhezeiten im Straßenverkehr“, brauchen BKF von Fahrzeugen, die zur Güterbeförderung dienen und deren zulässige Höchstmasse einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger mehr als 2,8 Tonnen und nicht mehr als 3,5 Tonnen beträgt, „noch“ nicht ab 2,5 t bis 3,5 t zGM mit Anhänger bzw. bei grenzüberschreitenden Transporten in Deutschland beachten.

Hiermit wird bei der Experten- Anhörung nun schriftlich beantragt:

- a) das die **MiLoAufzV** und somit das MiLoG aufgrund der Gehaltsabrechnungen vom BKF rechtsgültig und voll umfänglich **nicht vom Zoll** überprüfbar sind, somit auch § 20a (2), (3) FPersV für den Zoll unwirksam ist.
- b) Der Zoll kann die Einhaltung des MiLoG beim BKF, nur durch 5 BKF Gehaltsabrechnungen richtig und voll umfänglich kontrollieren, wobei darauf dann der Freizeitausgleich in der genauen Gesamt-Stunden-Berechnung, innerhalb der letzten 4 Monaten mit 120 Tagen vom Zoll auch nachvollzogen werden muss.

Beim Vergehen vom Transport-Unternehmen, muss im Binnenmarkt Informationssystem „**IMI**“, in der EU-Arbeitsbehörde „**ELA**“, im Straf-Register der Kraftverkehrsunternehmen „**ERRU**“ und von allen nationalen Kontroll-Behörden, nun „Überall“ in der EU – ohne Vor Ort zu prüfen – eine Kontrolle und ein Abrufen der Informationen EU-Weit möglich sein. Ein Vorteil ist vor allem auch die Diebstahl-Sicherheit, da es schon im Jahr 2017 ca. 2,2 Mrd. € Schaden bei Versicherungen durch LKW und/oder Waren-Diebstahl gegeben hatte und in den weiteren Jahren immer mit hohen Tendenz. Dazu braucht es überall zertifizierte Parkplätze neben der BAB, die von Deutschland und der EU gefördert werden müssen, wo alle Voraussetzungen zur Diebstahl-Sicherheit und Sanitäreinrichtung inkl. Verpflegung möglich sein muss.

Siehe weiteren Text unter Thema **Nr. 3: „Raststätten“**.

2. Rampe

Das zweite Thema: „**Rampe**“ bedeutet für fast alle BKF eine unfreiwillige Be- und Entladung, das durch die Zeitfenster usw., seit dem Jahr 1984 bis zum 11.04.2007 auf der Tagesordnung stand und einvernehmlich im ehem. Bundestarifvertrag für BKF gelöst werden sollte.

Nun haben viele BKF eine Hoffnung das es auch in Deutschland ein **Verbot der Be- und Entladung** geben könnte, denn:

1. **Portugal** führte Verbot zur BKF Be- und Entladung im Jahr 2021 ein. Bei Nichteinhaltung besteht ein Bußgeld von 15.000 €.
2. **Spanien** hat Be- und Entladeverbot vom BKF ab 2. September 2022.
3. **Frankreich** prüft derzeit, ob das Be- und Entladeverbot für BKF umgesetzt wird.
4. **Deutschland** hat das HGB: „*soweit sich aus den Umständen oder der Verkehrssitte nicht etwas anderes ergibt, der Frachtführer hat für die betriebssichere Verladung zu sorgen.*“

Zwei Halb-Sätze werden benutzt, um das Industrie und der Handel die jeweilige Auslegung für sich interpretieren:

- a) aus den Umständen oder der Verkehrssitte nicht etwas anderes ergibt...

b) der Frachtführer hat für die betriebssichere Verladung zu sorgen.
So einfach wird das sog. Rampen-Problem interpretiert !

Die nachfolgenden 5 Punkte ergeben jeden Tag aufs neue den „BKF Frust“, den kein BKF so weiter mitmachen möchte.

- 1.) rechtswidriges Be- und Entladen und dazu Ladungssicherung.
- 2.) nicht Einhaltung der Rampen-Zeitfenster durch häufige Staus
- 3.) Fahrverbote bei Sonn- und Feiertagen, Ferienreiseverordnung
- 4.) Parkplatzsuche und dann meist ohne Sanitär
- 5.) niedrige Gehälter und sehr wenig Freizeit (zu Hause)

Die Tatsache durch teils erzwungene Be- und Entladung wird vielfach durch Definition "Frei Haus" bekundet, denn der Transport endet ja normal mit der Übergabe der Frachtpapiere oder „Soweit sich aus den Umständen oder der Verkehrssitte nicht etwas anderes ergibt.“ Hier driften bestehendes Recht und gelebte Praxis auseinander. Die zuständige Berufsgenossenschaft (BG) wird normal für Schäden, die dem BKF bei Verletzungen passieren, aufkommen, da sie ja die gesetzliche Unfallversicherung für die Transport-Unternehmern ist .

Beispiel: Der BKF sagt bei der Anlieferung von Waren bei Aldi, Lidl & Co., das er nicht abladen wird. Die Warenempfänger nehmen die Ware nicht an und es wird ein Fall für das Gericht oder der Havarie-Kommissar wird gerufen.

1.) Könnte dann die übliche Sitte (Verkehrssitte oder Gewohnheitsrecht) im gewerblichen Güterkraftverkehr, so dass der BKF normal „immer“ dort beim Empfänger der Waren selber abgeladen hatte und dann es bei Gericht höher gewertet wird ?

2.) Könnte evtl. Sich dann der Warenempfänger auf den Frachtauftrag des Warenabsenders berufen, wobei bei der Bestellung der Waren mit beinhaltet wurde, dass der beauftragte Frachtführer das Personal zur Entladung zu stellen hat, wovon natürlich der Transport-Unternehmer und sein BKF keine Kenntnis hatten ?

Die Praxis im Transport-Alltag beim gewerblichen Güterkraftverkehr sieht natürlich anders aus. Die meisten BKF helfen beim entladen mit bzw. bringen die Ware auf den einzelnen Paletten mit den Hand-Hubwagen bis zur Ladekante oder mit dem elektrischen Hubwagen – ohne das sie dazu auffordert sind – von der LKW-Ladefläche in das Großlager zum gewünschten Abstellplatz. Mit dem Frachtbrief-Inhalt: "Die Entladung erfolgt direkt durch den Empfänger vor Ort", wäre das Problem der BKF Entladung erledigt. Es gibt in der real bei vielen Firmen meistens 2 Optionen:

1. Lagermeister sagt: *„Alle laden bei uns selber ab, wir dürfen mit wegen der Berufsgenossenschaft und Unfallversicherung nicht auf die Ladefläche.“*
oder

2. *„Wenn du nicht selber sofort abladen willst, dann kann es sein das du mindestens noch 2 Stunden oder länger noch warten musst.“*

Vielfach wird der BKF – ohne das er es weiß – als Mitarbeiter vom Empfänger der Ware als Ersatz-Lagerist benutzt, der nun das Abladen - als deren Erfüllungsgehilfe ohne Geld - erledigt, obwohl der BKF schon fast 13 Stunden eine lenkende Tätigkeiten hinter sich hat.

*Was ist wenn der BKF fahrlässig dann die Ware beschädigt und der Frachtführer soll dafür haften ?

*Was passiert wenn ihm die Palette am besten noch mit ADR umkippt ?

Aktueller Bericht in der VerkehrsRundschau am 16.11.2022

„Wie aktuelle Unfallzahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und ergänzende Analysen der BG Verkehr ergeben, bleiben Ladezonen und Ladestellen in Deutschland weiterhin ein Schwerpunkt im Arbeitsunfallgeschehen. So verunfallten im vergangenen Jahr bundesweit genau 88.598 Menschen in Arbeitsbereichen mit der Hauptfunktion Be- und Entladung bzw. Lagerung. 48 starben dabei, mehr als 1200 dieser Unfälle waren so schwer, dass den Unfallopfern später eine Unfallrente gezahlt wurde.“

Diese großen Konzerne in Industrie und Handel, sparen sich das Lagerpersonal und verschaffen sich auf Kosten der BKF nur Vorteile und sehr viel Geld. Auch bei den Paletten-Tausch gibt es sehr viel Frust bei den BKF, denn eigentlich sind sie als ein direkter Bestandteil der Ware. An der Entlade-Rampe müssten normal die Tausch-Paletten vorhanden sein, bzw. sie sollten zumindest dort in der Halle sein wo der LKW entladen wird, wenn getauscht werden sollte. Die Variante, für das Einsammeln der Paletten wird vom BKF verlangt, denn er muss sich erneut bei einer anderen Rampe irgendwo wieder mit anderen LKW in die Reihe hinten anstellen, wo meist nur 1 Rampe dafür zuständig ist.

Es bestehen für die meisten Beteiligten sehr viele Unklarheiten, wer beim Be- oder Entladen überhaupt die Oberaufsicht hat, ob es der Lagermeister, der Staplerfahrer oder der BKF ist ? Die Praxis hat gezeigt, dass für die Vermeidung von Unfällen an Be- und Entladestellen gerade die Abstimmung zwischen Lagermeister und BKF über den Arbeitsablauf entscheidend ist. Aus dem Arbeitsschutzrecht und Straßenverkehrsrecht lässt sich meistens nicht ableiten, wer nun beim Unfall die zugewiesene „Oberaufsicht“ hatte, zumal es sich bei diesen häufig um Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen handelte. Werden mehrerer Frachtführer im Verantwortungsbereich beim Absender oder Empfänger der Waren tätig sind, so sind die dort geltenden Regelungen im Frachtvertrag zu beachten. Dazu gibt es bisher eindeutige st. Rspr. in der Haftung bei den Beschädigungen der Waren/Güter und auch im Alltag mehre Optionen:

1. Option:

Der BKF hält sich im Betrieb vom Versender/-Empfänger auf, dieser wiederum lässt seine Beschäftigten im/am fremden LKW (Ladefläche) tätig werden.

2. Option:

Die betroffenen Arbeitgeber haben § 8 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und § 6 BGV-A1 als besondere Informations- und Koordinierungspflichten wahrzunehmen. Die Arbeitsschutzbestimmungen, die zum Beispiel bei Paketen über 30 KG wiegen, würde ein entsprechendes Equipment zum Be- und Entladen benötigt.

3. Option

Die Arbeitgeber haben vorab im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten schriftlich festgelegt, wozu die Weisungsbefugnisse und Kontrollpflichten an der Laderampe gehören.

4. Option

Der Versender muss schriftlich im Frachtvertrag (§ 407 HGB) vereinbart haben, wer vor Ladebeginn die ordnungsgemäße Sicherung vom LKW an der Ladestelle zwecks der Verladung verantwortlich ist, um die Eignung der LKW (samt Ausrüstung) für die vorgesehene Ladung zu beurteilen und

welche Person die Beladung freigibt und wer verladen und die Ladungssicherung machen muss. Es gibt überall interne Regeln, wie sich der BKF dort Verhalten soll und welchen Arbeitsschutz er beachten muss. Die BKF müssen konkret über Verhaltensregeln auf fremden Betriebsgelände informiert werden und Regelungen für gegenseitige Nutzung von Betriebseinrichtungen bestehen. Bei Auswahl vom BKF und Übertragung der Aufgaben hat der fremde vorübergehende Arbeitgeber den § 7 Arbeitsschutzgesetz, in Bezug auf Eignung und Befähigung zu achten.

Die Option Nr. 4 könnte noch klarer und einfacher sein.

Die Lösung muss es nun im **Bundestarifvertrag** und **EU-Tarifvertrag** geben :

§ 6 Be- und Entladung

1. Be- und Entladetätigkeiten des BKF sind aufgrund Art. 17 eCMR iVm. § 415 HGB ohne schriftliche vertragliche und ohne geldliche Vereinbarungen im eCMR verboten.
2. Der Frachtvertrag beinhaltet beim Kunden die BKF Benutzung von Sanitär-Einrichtungen.
3. Ladungssicherung obliegt Auftraggeber und haftet nach Art. 5 (1) VO (EG) 593/2008.
4. BKF überprüft nur die Verkehrssicherheit und Arbeitgeber haftet iVm. Art. 28 eCMR.

Ordnungsgemäße Ladungssicherung der Ladung betrifft § 22 StVO die „Verantwortlichen für Ladetätigkeiten“. Diese Person muss bei der Beladung über besondere Befähigungen und weitreichende Weisungsbefugnisse verfügen. Daher handelt es sich in der Praxis meistens weder um BKF oder Staplerfahrer. Diese Aufgabe wird häufiger an Führungskräfte zur „Oberaufsicht“ übertragen, die an der Ladestelle spezielle Fach-Kenntnisse mit Übersicht, Kontrolle und Anweisungen haben. Informationen zur Sicherheit beim Be- und Entladen sowie zur Ladungssicherung sind auch in Veröffentlichungen der Berufsgenossenschaften und in der VDI -Richtlinie 2700 beinhaltet. Die Mithilfe vom BKF beim Be- und Entladen, ist (normal) immer reine Gefälligkeit. Bei reinen Gefälligkeitsverhältnissen durch BKF gilt § 427 (1) Nr. 3 HGB, denn es besteht keine Haftung vom Transport-Unternehmer bzw. vom BKF. Zum Abschluss der Beladung kommt jedoch immer noch einmal der BKF in die Verantwortung, um § 23 StVO zu garantieren, dass die Ladung vom LKW für den öffentlichen Straßenverkehr auch richtig gesichert ist, denn der BKF überprüft die Ladungssicherung auch nur.

In den sozialen Medien wie Facebook kursieren immer wieder unterschiedliche Auffassungen, ob ein BKF im Zentrallager bei Industrie und Handel, die Fracht selber be- oder entladen muss. Oftmals heißt es sogar, dass es nicht seine Aufgabe als BKF sei und bei möglichen Schäden nicht versichert ist, denn übrigens sei es nur eine Gefälligkeit. Hinter vielen Diskussionen im Facebook verbirgt sich beim BKF die verständliche Tatsache, dass die berufliche Tätigkeit nur reine Lenkzeit und Vor- und Abschlussarbeiten sind. Nur das **BKV Berufsbild** vom BKF ist arbeitsvertraglich wichtig

Drei Verbände hatten einen Flyer herausgehen, denn gehandelt hatten Mitte Januar 2019 der BGL, BWVL, DSLV im gemeinsamen Flyer über die rechtliche Situation bei Anlieferung von Waren an den Rampen von Industrie und Handel. Die Frachtführer, Spediteure und Werkverkehr, sowie die vielen Warenempfänger erhielten ein Überblick über Rechte und Pflichten im HGB, BGB, ADSp. Auch hatten die drei Verbände diese Information im Rahmen der Sitzung vom „Arbeitskreis Laderampe“ am 15.01.2019 im BMVI vorgestellt. Das BMVI selber hatte schon im Jahr 2013 ein Gutachten

„Schnittstelle Rampe – Lösungen zur Vermeidung von Wartezeiten“ in Auftrag gegeben, um die fehlende vertragliche Beziehungen zwischen Frachtführer und Warenempfänger als Ursache für Schnittstellenprobleme zu identifizieren. Allerdings hat sich bis heute im Jahr 2022 noch nichts geändert.

Da die Situation im Alltag vom BKF nicht den gesetzlichen Regelungen entspricht, weil vertraglich verbindliche eindeutig klare Regelungen im HGB fehlen. So wollten die drei Verbände mit Flyer für mehr Rechtssicherheit sorgen. Ob es reicht, wenn die BKF den Mitarbeitern vom Warenempfänger an der Entladerampe den Flyer in die Hand drücken ist mehr wie Fraglich. Der Flyer sollte auf folgendes hinweisen:

„Macht der Warenempfänger die Entgegennahme des Gutes von der Erbringung vertraglich nicht geschuldeter Zusatzleistungen durch das Fahrpersonal abhängig, liegt ein Ablieferungshindernis vor. Das Fahrpersonal des anliefernden Unternehmens muss Weisung einholen und letztlich der Auftraggeber des Transports über die weitere Vorgehensweise entscheiden.“

Im DVZ- Themenheft „Jumbo“ gab es im November 2018 eine Umfrage. Kerstin Zapp hatte sich geäußert:

„Fahrer sind knapp. Sie zu verlieren, weil sie an den Rampen ausgebeutet werden und sich dies nicht länger gefallen lassen, kann sich kein Spediteur leisten. Zudem können LKW-Fahrer bedeutend mehr ihrer eigentlichen Arbeit bewältigen, wenn sie an den Rampen pünktlich und zügig abgefertigt werden und keine weiteren Tätigkeiten übernehmen müssen.“

Allerdings darf bezweifelt werden, dass sich die Kunden, Warenversender und -empfänger durch den Spediteur oder Transport-Unternehmer über die rechtliche Situation informieren lassen, wenn an geltendes Recht erinnert wird. Somit wird es keine Wirkung bis hinunter zu den Rampen zeigen. Besonders, wenn sich die Spediteure im Selbsteintritt nicht hinter ihre BKF stellen und bei Be- und Entladestellen den BKF diese Tätigkeiten verweigern lassen, bei denen Fahrer rechtswidrig benutzt werden soll.

Pauschale Aussage ist immer schwierig umzusetzen und es interpretiert jeder anders. Im HGB steht nirgendwo explizit, dass der BKF nicht abladen darf. In den Manteltarifverträgen zwischen der Gewerkschaft Verdi und den Arbeitgeberverbänden heißt es oft u.a.:

„Die Arbeitszeit ist die Zeitspanne zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende, während der der Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz ist, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und während der er seine Funktion oder Tätigkeit ausübt, das heißt insbesondere die Zeiten: a) des reinen Dienstes am Steuer und b) der Überwachung beziehungsweise der Ausführung von Be- und Entladearbeiten.“

Allerdings diese und alle andern Arbeitszeiten müssen nun auch im Digi-Tacho dokumentiert werden. Wird vom BKF ein LKW gefahren der mit Ladekran oder Mitnahme-Stapler zum Be- und Entladen hat, so ist der BKF bei der zuständigen BG extra anzumelden und es ist im Arbeitsvertrag zusätzlich ein Anhang mit einer extra Bezahlung nötig.

3. Raststätten

Von der ILO (UN Abteilung - IAO) wurde „Decent-Work“ (menschenwürdige Arbeit) iSv. Art. 31 GrCh entwickelt und die Agenda fassten ihre Bemühungen und Vereinbarungen zusammen, die dafür sorgen sollen, dass alle Menschen unter würdigen, angemessenen Bedingungen, gegen angemessene Bezahlung und zu angemessenen Zeiten, arbeiten können. Welcher Politiker oder Verantwortlicher in den zuständigen Verbänden weiß es das wen interessiert es, dass die BKF eine menschlich unwürdiges Leben in mitten der EU jeden Tag aufs Neue auf Raststätten und Autohöfe erleben müssen.

Die ökonomischen Sachverhalte beim gewerblichen Güterkraftverkehr werden in Deutschland menschenrechtswidrig, nur aus Eigennutz mit Transport-Unternehmer aus den MOE-Staaten, wegen deren niedrigen BKF-Gehälter vor allem hier in Deutschland als EU-Mittelpunkt auf Raststätten und Autohöfen usw. benutzt. Aktuell ist festzustellen, dass die BKF aus den MOE-Staaten [unfreiwillig] ein gewinnbringend nutzenmaximierende Wettbewerb im gewerblichen Güterkraftverkehr für die Industrie und Handel als „Humankapital der Transportwirtschaft“ bewirken, indem deren Transport-Unternehmer die sehr niedrigen BKF-Gehälter, mit monatelangen Unterwegs sein, ausnutzen, um gegenüber Mitbewerber billige ruinöse Transport Aufträge durchführen zu können.

In Anbetracht der Globalisierung, Wirtschaftsverflechtungen und Produktions-Verlagerungen, sind die Interessen der Konzernstrategen der Speditionen und Transport-Unternehmen in der EU, im gewerblichen Güterkraftverkehr für reibungsloses Funktionieren mit ca. 11 Mio. Beschäftigten von entscheidender Wichtigkeit. Die BKF Tätigkeit und das Mobilität Paket I ist für Groß-Konzerne – evtl. mit Europa AG (SE) – sehr wichtig und agieren daher sehr Weitsichtig, um bei der Internationalisierung der vier Verkehrs- und Transportträger, zu Straße, Wasser, Schiene und Luft, eine Schlüsselrolle einnehmen bzw. investieren, wobei mit ca. 70 % auf den Straßen geschieht.

Nach Art. 4 (1b) Rom-I iVm. Art. 8 Rom-I als Europa-Recht und im EU-Recht (VO (EG) 593/2008), die systematische Auslegung vom Kriterium am Ort, an dem der BKF als Angestellter „gewöhnlich seine Tätigkeit verrichtet“, im Arbeitsvertrag zu beinhalten.

Ist der Ort der Arbeit beim BKF dort wo er an den Raststätten und Autohöfe zufällig jeden Tag seine Tätigkeit beginnt oder per Zufall beendet ?

Das scheint sicherlich bei den meisten Arbeitgeber die Ansicht zu sein, denn wie die BKF behandelt werden, indem sie monatelang fern von Frau und Kindern unterwegs bleiben müssen, ist nicht nur unmenschlich, sondern ein Verstoß gegen die GrCh und EMRK.

Das Anrecht auf Vergütung aller Unterwegs-Zeiten (Lenk- und Ruhezeiten, Arbeitszeiten) die der BKF, irgend wie und wo, i.A. der Transport-Unternehmer unterwegs tätig ist, kann rechtlich EU-weit „nur“ bei einem BKF möglich sein, so paradox es auch klingen mag. Das ist überhaupt nur deshalb möglich, weil sich die BKF bei seiner Dienst-Reise „in“ und „zwischen“ zwei Rechten befinden.

Die Lenk- und Ruhezeiten (VO (EG) 561/2006) unterliegen Öffentliches Recht.

Das Arbeitszeitgesetz als Schutzgesetz untersteht nur dem Privat Recht.

„Samstag gehört Vati mir !“ Das war einmal eine Werbekampagne der deutschen Gewerkschaften am 01.05.1956 in der Mai Kundgebung für die 5 Tage-Woche, die zwischen 1965 und 1974 fast überall als 40 Stunden Woche tarifvertraglich eingeführt wurde. Der BKF hat im Privat-Recht insg

8,66 Tage das Recht an „zu Hause“ und der AG muss die Zeit der rWRZ, wenn er unterwegs ist, auch arbeitsvertraglich bezahlen !

Gesetzliche Vorschriften waren und sind eine 45 Std. der rWRZ, sodass es immer durch das Arbeitsrecht im Monats-Durchschnitt **9 Tage** ($365-261 = 104:12 = 8,66$) echte Freizeit am familiären Lebensmittelpunkt sein müssten.

Viele BKF wären heute schon froh, „wenn“ sie an mindestens 2 Wochenenden im Monat „zu Hause“ bei der Familie verbringen könnten, obwohl ihnen im Durchschnitt ca. 9 Tage, plus 4 Tage Freizeitausgleich = insg. 13 Tage, die als echte Freizeit im Monat gewährt werden muss. Wo der BKF allerdings die Freizeit ab 208 Stunden verbringt ist Privat-Recht und kann von der EU nicht vorgeschrieben werden. Entweder haben rein rechnerisch BKF arbeitsvertraglich/ tarifvertraglich in einer Woche = 1 Tag frei, oder in einem Monat = 13 Tage frei, oder in 4 Monaten = 1 Monat frei.

„Verhältnismäßigkeit“ besteht auch im Öffentlichen Recht für BKF, der dann iSd. Wirtschaftlichkeit – die zur Aufrechterhaltung zu Versorgung der Bevölkerung dient – weiter „nach Hause“ an Sonn- und Feiertagen fahren kann/darf. Somit wäre es bis morgens um 6 Uhr am Sonntag mind. möglich, wenn ein BKF vor Mitternacht in die Bundesländer einfährt, auch die weiterfahrt der LKW auf der BAB erlaubt, weil unter normalen Umständen den Pkw Verkehr noch nicht stören würde. Die Erteilung der Ausnahmegenehmigung steht im Ermessen der Straßenverkehrsbehörden; sie unterliegt nur eingeschränkt der gerichtlichen Kontrolle (§ 114 S. 1 VwGO). Hierzu muss zu Recht darauf hingewiesen werden, dass bei Prüfung und Abwägung widerstreitender Interessenlagen, gegenüber *dem Interesse der Allgemeinheit an der Sicherheit und Leichtigkeit des Straßenverkehrs und dem berechtigten Interesse des Transport-Unternehmen*, ein strenger Maßstab anzulegen sei, um wirtschaftliche oder wettbewerbliche Gründe nicht allein ausreichen, die dann regelmäßig von jedem Transport-Unternehmen sich anführen ließen. Es besteht auch kein dringlichen Fall wenn ganz allein wirtschaftliche bzw. wettbewerbliche Gründe gegeben sind, um das Sonn- oder Feiertagsfahrverbot aufzuheben. Vor allem wenn **auf 2 LKW bald 3 BKF als Besetzung** – wegen den tatsächlichen 208 Stunden innerhalb 4 Monaten – die per Fernabfrage der BAG kontrolliert werden. Also wäre es wirtschaftlich ein „muss“ die Fahrverbote aufzuheben und die Lager bei bestimmten Kunden müssen sehr flexibel ihre Zeitfenster erweitern.

Verständnis besteht nur bei einer Ausnahmegenehmigung der Sonntags- und Feiertagsfahrverbot für LKW, wenn die Ausnahme bei leicht verderblichen Waren, oder um Ernte-, Transport- und Lagerverluste zu vermeiden, oder auf andere Weise bestimmte Produktionen von erhebliche Wert in Gefahr geraten. Außerdem besteht nun durch das **Mobilität Paket I** für BKF die Möglichkeit, dass mit dem LKW binnen 2 Stunden (*unter Beachtung der Lenk- und Ruhezeiten bzw. Art. 12 VO (EG) 561/2006*) der BKF seinen Wohnort erreichen kann, um seinen Sonn- oder Feiertag bei seiner Familie verbringen zu können.

Nun wird wieder das Fahrerhaus ein Tummelplatz für Entwickler, Zeichner, Konstrukteure bzw. Produzenten der LKW-Nutzfahrzeugindustrie. Alles an den ca. 90 cm mehr an Fahrerhaus-Länge, wird dem Wasserstoff oder elektronischen Notwendigkeiten für alternative Antriebsarten benutzt. Dieser Arbeitsplatz sollte sich eigentlich als Ruheraum mit mind. 5,25 qm ohne NassZelle an die wissenschaftlichen Untersuchungen orientieren, damit er auch den ökonomischen, sicheren, arbeitsmedizinischen, psychischen und physischen Belastungen der damaligen angestellten BKF als Fernfahrer standhalten konnte. Das bedeutete, dass das Fahrerhaus in der Ausgestaltung für den BKF, einen guten, geräumigen und sicheren Arbeitsplatz beinhalten sollte, das heißt wo er sich

beim Dienst am Steuer, auch wirklich „wohl“ fühlen kann. Damit wäre das Problem mit dem Ruheraum bei den regelmäßigen wöchentlichen Ruhezeiten (rWRZ) – die auch im Alltag stattfinden können – endlich menschengerecht für immer erledigt.

Fragen zu Parkplätzen:

1.) Wie erleben Sie die Parkplatzsituation an Rastanlagen?

* Unmenschlich und sehr gefährlich mit extrem teils gefährlichen LKW- Park- Situationen im LKW Fahrerhaus im ca. 4 qm nicht zugelassenen Ruheraum.

2.) Gab es bei Ihnen Vorfälle, wo Sie aufgrund mangelnder Ruhe- und Schlafmöglichkeiten trotz Erschöpfung weiterfahren mussten?

*Es gab keine ordentliche LKW Parkmöglichkeit und musste gegen Abend, um die Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten, trotz gegen Ende der 10 Stunden täglich erlaubten Höchst-Lenkzeit bis zu 1 Stunde zusätzlich von Parkplatz zu Parkplatz weiterfahren musste.

3.) Kann das Parkplatzproblem nur durch einen Ausbau an Parkplätzen behoben werden?

*ja, denn das wäre durch die digitale Möglichkeit in einem speziellen Parkplatz-App möglich, wenn die Zertifizierung sehr schnell vervollständigt wird in dem die EU-Kommission und der Staat miteinander die EU-Subventionen den Autohöfen, den Speditionen, der Industrie und dem Handel ermöglicht. Dann können die LKW-Parkplätze zum Vor-Stau zur Warenanlieferung, zu einem abgeschlossenen Sicherheit-Parkplatz, inkl. Sanitär- und Aufenthalt-Räume, umgestaltet werden.

4.) Wie häufig verzeichnen Sie nicht ordnungsgemäßes Parken, welches zu weniger Platz zum Parken führt?

*auf normalen Parkplätzen an der BAB ist es sehr schwierig bei den LKW die in einer Reihe stehen und zu unterschiedlichen Zeiten wegfahren müssen, relative unterschiedlich Lücken lassen, so das auch ein LKW – egal ob mit Auflieger oder mit Anhänger – nicht dazwischen einparken kann.

5.) Wie schätzen Sie die Situation an Rastanlagen bezüglich der sanitären Einrichtungen ein?

*sehr schlecht, denn teils sehr schmutzig oder garnicht gereinigt. Die Sanifär-Anlagen waren meistens relativ sauber, allerdings sehr teuer wenn der BKF nur mal eben kurz austreten muss

6.) Wie häufig haben Sie Probleme einen funktionierenden Wasserzugang zu finden?

*Persönlich bestand bisher noch kein Problem, nur auf den Raststätten an der BAB gibt es sehr erhebliche Wasser Probleme, so das die BKF ihre Wasser-Behälter entweder gegen Geld oder gar nicht auffüllen konnten.

7.) Stellen Sie signifikante Unterschiede zwischen bewirtschafteten und unbewirtschafteten Rastanlagen fest?

*Ja, denn die Rastanlagen neben der BAB sind sehr oft reine Müllhalden und man muss sich sehr Fremd-Schämen das man ein Fernfahrer ist, weil die Bürger dann denken, dass alle BKF sich so benehmen, indem der Müll einfach so entsorgt wird.

8.) Ist die Höhe der Spesen für BerufskraftfahrerInnen auskömmlich?

*Nein, weil das Leben unterwegs viel mehr kostet, um den geldlichen Ausgleich gegenüber „zu Hause“ an Mehr-Kosten mit den 28 € Spesen ausgleichen kann.

Die Transport-Unternehmer sind durch das Nachweisgesetz verpflichtet, dem BKF analog §§ 670,

675 BGB diejenigen Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten zu vergüten oder als Auslagenersatz zu ersetzen, die der BKF bei Ausführung der ihm übertragenen Dienstreise gemacht hat und die er den Umständen nach für erforderlich halten durfte.

Die gesetzliche Vergütungspflicht von allen für den BKF entstehenden Kosten, müssen vom Transport-Unternehmen nach der geltenden Regelung des § 611 (1) BGB getragen werden, denn die knüpfen an die Leistung der versprochenen Dienste des BKF an. Die Fürsorgepflicht ist eine der wichtigsten Nebenpflichten des AG und ist zwingender Bestandteil des Arbeitsverhältnisses, die sich aus §§ 617 - 619 BGB inkl. **§ 3 ArbSchG**, als arbeitsvertragliche Nebenpflicht im Arbeitsverhältnis ergibt

Bekanntermaßen haben die zuständigen Tarifverträge, in denen der BKF beinhaltet ist, auch die Spesen enthalten, wobei nur evt. 20 % aller BKF einen tariflichen Anspruch besitzen.

9.) Bezahlen Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine Zulage für Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, darf dieser Betrag nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Siehe Entsenderichtlinie.

*Nein, denn das Bundesministerium der Finanzen teilte am 25. November 2020 wörtlich mit:
Steuerfreie Erstattung durch den Arbeitgeber

Rn. 128

Für jede Übernachtung im Inland darf der Arbeitgeber die nachgewiesenen Übernachtungskosten nach Rz. 117 bis Rz. 126 oder ohne Einzelnachweis einen Pauschbetrag von 20 € steuerfrei erstatten*. Bei Übernachtungen während einer auswärtigen beruflichen Tätigkeit im Ausland können die nachgewiesenen Übernachtungskosten oder ohne Einzelnachweis die mit BMFSchreiben bekannt gemachten Pauschbeträge steuerfrei erstattet werden (R9.7 Absatz 3 Satz 2 ff LStR 2015).

*Dazu teilte am 3. Dezember das BMF mit: Die Pauschbeträge für Übernachtungskosten sind ausschließlich in den Fällen der Arbeitgebererstattung anwendbar (R 9.7 Absatz 3 LStR und Rz. 128 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern vom 25. November 2020, BStBl I S. XXX).

...

Rn. 131

Zur Abgeltung der notwendigen Mehraufwendungen, die einem Arbeitnehmer während seiner auswärtigen beruflichen Tätigkeit auf einem Kraftfahrzeug des Arbeitgebers oder eines vom Arbeitgeber beauftragten Dritten im Zusammenhang mit einer Übernachtung in dem Kraftfahrzeug entstehen, kann ab 1. Januar 2020 einheitlich im Kalenderjahr eine Pauschale von 8 € für jeden Kalendertag berücksichtigt werden, an dem der Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale nach § 9 Absatz 4a Satz 3 Nummer 1 und 2 sowie Satz 5 zur Nummer 1 und 2 EStG beanspruchen könnte.

10.) Sollten bspw. die Kosten zur Nutzung der Sanitäreinrichtungen seitens der Autobahn GmbH mit den privaten Betreibern limitiert werden?

*Ja und dann nur für BKF mit Fahrerkarte.

Dazu muss das „EU ABl. L 170/29 DE“ vom 28.6.2022 zur **VO (EU) 2022/1012** mit Artikel 1 „Sicherheits- und Dienstleistungsniveaus“ beachtet werden

Um als sichere und gesicherte Parkfläche gemäß Artikel 8a Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 zertifiziert zu werden, muss eine Parkfläche die folgenden Normen erfüllen:

- a) alle in Anhang I Abschnitt A dieser Verordnung festgelegten Normen für das Mindestdienstleistungsniveau;
- b) alle in Anhang I Abschnitt B dieser Verordnung festgelegten Normen für eines der Sicherheitsniveaus Artikel 4 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft. Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat.

Brüssel, den 7. April 2022

Für die Kommission ... Die Präsidentin Ursula VON DER LEYEN

ANHANG I

A. Mindestdienstleistungsniveau

Tabelle 1 - Getrennte Toiletten und Duschen für männliche und weibliche Nutzer müssen zur Verfügung stehen und funktionieren. Die Duschen müssen warmes Wasser liefern. ...

...

Dazu muss die EU-Kommission die Zertifizierung für alle Unternehmen die Parkmöglichkeiten für LKW zur Verfügung stellen können, ihre Voraussetzungen erklären. Das bedeutet: Aufenthalts-Räume, Sanitäranlagen, Beköstigungen. Ebenso sehr große Sicherheiten beim Ein- und Ausfahrten.

Beispiel: Verweigerung einer Dusche !

Am Samstag den 15.10.2022 wurde dem BKF Andreas Rothe auf der BAB Raststätte Hannover Wülferode wegen Salmonellen die Dusche verweigert. Auf Grund von einem BKF- Treffen wurde der BKF Rothe vom BKF Andreas Kernke von der Raststätte Wülferode mit dem Pkw zu dem Autohof Lehrte gefahren und wollte sich dort duschen. Die Duschen waren mit einem schriftlichen Hinweis abgeschlossen: „*Durch die gestiegenen Kosten der Energie bleiben die Duschen geschlossen*“. Die Extra Frage an das Personal, warum die funktionierenden Duschen nicht zu benutzbar seien, wurde auch mündlich beantwortet, das die Energie für das warme Wasser zu teuer sei. Am 17.10. nahm BKF Rothe den telefonischen Kontakt mit Gewerbeaufsicht , BAG und Polizei auf.

1. Die Gewerbeaufsicht Hannover war eine unkundige Frau am Telefon, die sich für „Nicht zuständig“ erklärte, weil die Verweigerung einer Dusche nicht in deren Zuständigkeit fällt.

Tatsache: Die offizielle schriftliche Antwort der Gewerbeaufsicht Hannover steht noch aus.

2. Die BAG in Köln erklärte sich für „Nicht zuständig“ weil es den Verkehr nicht betrifft, obwohl die BAG auf das Mobilität Paket I vom BKF Rothe aufmerksam gemacht wurde.

Tatsache: Der BAG Beamte hätte das Recht vom BKF und die Pflicht zur Benutzung zur Dusche, vom Autohof Lehrte gegenüber dem BKF, kennen müssen, weil es:

a) Bestandteil zum Verkehr ist iVm. der Straßenverkehrssicherheit der BKF ist

b) Art. 8a der revidierten VO (EG) 561/2006 als VO (EU) 2020/1054, mit Ergänzung als VO (EU) 2022/1012 vom 7. April 2022 zur Zertifizierung der Parkplätze, Raststätten und Autohöfe, ab 18. Juli 2022 innerhalb der EU verpflichtend wurde.

3. Die Polizei wurde auch angerufen und die Antwort: „Nicht zuständig“ denn sie kann nur tätig werden, wenn BKF Rothe eine Anzeige stelle.

Tatsache: Wenn das so weiter geht, wird es bald (fast) kein deutschen BKF als Fernfahrer mehr geben, der die unwürdige bzw. unmenschliche Behandlung von Kunden, von vielen Raststätten, sowie von vielen Autohöfen, nicht mehr lange mitmachen will und den Job an den Nagel hängt oder als junger Mensch den Beruf vom BKF erst gar nicht ergreifen wird.

Fazit der Stellungnahme:

Was ist nun zu tun, dass der BKF kein Mangel-Beruf ist und ein normales familiäres und berufliche Leben führen kann, damit wieder genug BKF bereit sind den Beruf ergreifen zu wollen ?

Antwort: Die Würde und Anerkennung für den BKF wieder herstellen. In Deutschland sind für ein BKF zur Zeit 19 € (1 Renten Punkt = 36 €) bei 208 Std. zu bezahlen. Damit hat der BKF später nach

45 Jahren gut 1.350 € Netto-Rente übrig, um als Rentner nicht der Allgemeinheit zur Last zu fallen. Im FEG muss der Arbeitnehmer aus dem Ausland (u.a. Dritt-Staaten) ab dem Alter von 45 Jahren im Arbeitsvertrag ca. 3.900 € im Monat nachweislich verdienen. Das sind 22,54 € bei 173 Stunden. Im Jahr 2015 hatte der ER es beschlossen das jeder Bürger so viel in den jeweiligen EU-Staaten so viel verdienen muss, das er später als Rentner genug zum Leben hat. Das hatte auch im Jahr 2017 das EU Parlament und der EGB beschlossen. Im Jahr 2014 hatte Udo Skopeck und Grgor Ter Heide in der EU-Petition u.a. für alle BKF in der EU schon 12 € Mindest-Gehalt verlangt. Das wären heute ca. 19 € bei 208 Std. = 3.900 € Brutto. Nach 45 Jahren = gut 1.350 € Netto-Rente.

Die EU Mitgliedstaaten mit einer tarifvertraglichen Abdeckung von „weniger als 80 %“, müssen nun EU-vertraglich einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen erstellen. In Deutschland sind im gewerblichen Güterkraftverkehr nur noch „weniger als 30 %“ der Transport-Unternehmen tarifgebunden. Also mind. 70 % der BKF ohne rechtlichen Anspruch auf ein Tarifvertrag.

„Die Vergangenheit gibt uns jetzt die Chance, Gegenwart und Zukunft bestmöglich zu gestalten“

Anlage-Artikel: **„Der BKF - Das notwendige Übel“ !?**

Diese Inhalte können alle mit Quellen und Belegen, inkl. der zuständigen st. Rspr. der höchsten Gerichte, persönlich und/oder von meinen Informanten erklärt werden. Durch praktisches und fachbezogenes detailliertes Wissen, wird um das partizipatorische Informations-Recht, zum gegebenen Zeitpunkt wenn es nötig ist, um eine schriftliche Nachricht gebeten.

gez. Andreas Kernke

Corona ist der Beweis !

Keiner will ihn - Doch jeder braucht ihn ! den LKW und damit den BKF !

Ohne BKF keine systemrelevante Versorgung der Bürger, Industrie und Handel !

Rechtlich und juristisch wäre ein EU-weiter Tarifvertrag für BKF von 11 € Netto möglich !

Ansonsten gibt es in der EU keinen gerechten Wettbewerb beim gewerblichen Güterkraftverkehr !

In der EU Verfassung (von F und NL abgelehnt) war das Streik- und Tarifrecht enthalten.

In den EU Vertrag wurde auf Druck der 231 Gewerkschaften es nicht mehr hinein genommen.

Alle Möglichkeiten der 4 Grundfreiheiten (Waren, Dienstleistung, Personen, Geld) sind wirklich frei.

Nur die Gehälter der BKF nicht die weiterhin national eingesperrt bleiben müssen !

Die großen Multi Transport-Unternehmer bzw. die Speditionen, haben fast alle eine Europa AG (Europäische SE) und daher (fast) eine totale Dienstleistungsfreiheit ohne Grenzen. Nur die BKF-Gehälter bleiben national und es soll auch weiterhin so auf Willen aller Gewerkschaften bleiben.

Wer ist also Schuld an der Misere bzw. am Problem der Billig Konkurrenz ? - **Die Gewerkschaften !?**

Kann ein Multi- Transport-Unternehmer als SE über Grenzen ein Haustarifvertrag abschließen ? - **Nein !**

Die BKF sind in den Augen der Öffentlichkeit und der Politik keine Dienstleister, sondern Knechte für die Versorgung der Bürger, Industrie und Handel ! Es gibt ja immer noch genug billige BKF aus vielen Dritt-Staaten wie aus Moldawien, Philippinen oder Indien. Sehr viel Dritt-Staaten hatten völkerrechtliche bilaterale Abkommen mit den MOE Staaten wegen Arbeitnehmerüberlassung (**AÜ**) abgeschlossen, dass dann im EU-Vertrag der 14 MOE-Staaten (inkl. GR und Malta) mit beinhaltet wurde. Die BKF aus den Dritt-Staaten haben die Fahrerlaubnis inkl. Code 95 (fast) geschenkt bekommen.

Die Dienstleistungsfreiheit **Art. 26 iVm. Art. 56 AEUV** und der EuGH erlaubt nicht einen Mindest-Frachtpreis von 1,30 € pro km. Es bleibt nur noch ein **EU-weites Netto-Mindest-Gehalt von 11 €** für alle BKF übrig, um ein gerechten Wettbewerb im gewerblichen Güterkraftverkehr innerhalb der EU zu gewährleisten.

Beispiel: Eine deutsche Niederlassung vom MOE Transport-Unternehmer (**TU**) mit SE braucht nur 1 LKW in Deutschland zulassen und Leih-BKF aus MOE- oder Dritt-Staaten bis zu 18 Monate über die **AÜ** einzustellen. Dann kann der Transport-Unternehmer aufgrund der einen EU-Lizenz über 1.000 EU-Lizenz-Abschriften bekommen und mietet sich die dazugehörigen LKW bis zu 1 Jahr aus irgend welchen MOE Staaten. Ebenso die Auflieger. Somit braucht der **SE** Transport-Konzern evtl. bis zum Jahr 2025 nur 173 Std. über dem **MiLoG** mit Mindest-Gehalt bezahlen und andere Arbeitsstunden müssen nach der **MiLoAufZV** „nicht“ aufgeschrieben bzw. nicht abgespeichert werden, da ja „nur“ der tägliche Anfang und das tägliche Ende verpflichtend ist. Außerhalb von Lenk- und Ruhezeit werden (können) dabei alle anderen Stunden als Opt-out Zeiten der Bereitschaftsdienste oder Arbeitsbereitschaften nach **§ 21a ArbZG** gewertet werden. Somit spart der TU aus MOE gegenüber deutschem BKF ca. 4.300 € im Monat. Der MOE Transport-Unternehmer hat nun jede Woche ca. 1.000 € weniger Transport-Kosten wie deutsche Transport-Unternehmer, da die Kosten von Spesen und Übernachtung innerhalb bzw. **bis zu 1 Monat** vom zu versteuerten Brutto wegen dem **SvEV** (Sozialversicherungsentgeltverordnung) verrechnet bzw. gegengerechnet werden können.

Nun müssen deutsche BKF gegenüber BKF aus den 14 MOE Staaten oder Dritt-Staaten mit dem extrem niedrigen Gehalt konkurrieren, da der Unterschied im Gehalt sehr Extrem ist. Wie lange noch ?

Es gab im Jahr 2018 laut BAG genau 573.849 BKF und im Jahr 2007 waren es ca. 800.000 BKF.

Im Jahr 2019 fehlten in Deutschland evtl. ca. 60.000 BKF und jedes Jahr werden ca. 15.000 BKF zum Rentner. Pro Jahr bestanden in Durchschnitt von 10 Jahren „nur“ ca. 1.500 Azubi die Prüfung als BKF vor der IHK und jedes Jahr werden ca. 8.000 von der ARGE zum BKF umgeschult.

Ab dem Jahr 2025 müssen iVm. dem DCTO 4.1 Tacho aufgrund der **DVO (EU) 2021/1228** zur VO (EU) 165/2016 „alle Arbeitszeiten“ inkl. der Nachweis-Richtlinie (EU) 2019/1152 zur st. Rspr. EuGH, ab dem familiären Lebensmittelpunkt iVm. Rom-I, als echte Arbeitszeiten abgespeichert werden. Der **Art. 9 (3)** der **VO (EG) 561/2006** und in **Erwägung Nr. 6 – 8** und dem **Art. 5 Nr. 1 a – g** der **VO (EG) 1071/2009** (neu konsolidierte Fassung der **VO (EU) 2020/1055**), bedeutet, dass jeder BKF im Monat, im Durchschnitt von 4 Monaten, insg. 13 Tage echte Freizeit hat. Das bedeutet 8,66 Tage wegen dem Privat-Recht zum Ausgleich der 45 Std. der rWRZ und den 4,33 Tagen zum Freizeit-Ausgleich der 52 Std. wegen den 208 Std. innerhalb von 4 Monaten. Dann kontrolliert auch ab dem Jahr 2025 die BAG alle Arbeitszeiten vom BKF und es kann jede Stunde Unterwegs digital aus dem neusten Digi-Tacho (sogar während der BKF fährt) ausgelesen werden. Der BKF hat dann natürlich nicht mehr die Opt-out Zeiten was die Arbeitsbereitschaften und/oder Bereitschaftsdienste betrifft zur Verfügung. Daher muss wegen den „**anderen Arbeiten**“ der § 21a ArbZG geändert werden.

Der BKF muss nach dem **NachwG** in Deutschland aufgrund der **Nachweis-Richtlinie (EU) 2019/1152** zum automatischen Inhalt im Arbeitsvertrag nun den **Art. 1 (2)** iVm. st. Rspr. vom EuGH beachten, wo alle Zeiten iSd. „**anderen Arbeiten**“ außerhalb vom Fahrerhaus bei der Dienst-Reise mit den LKW, die im gewerblichen Güterkraftverkehr – *zur Zeit (noch bis 2025) außer Lenk- und Ruhezeiten* – nötig sind, abspeichern. Also alle Arbeitszeiten ab dem Ort im Arbeitsvertrag im digitalen Tachograph bzw. Fahrerkarte iSv. Art. 34 sowie Art. 8 der VO (EU) 165/2014 und Art. 3 der Arbeitszeit-Richtlinie 2002/15/EG registrieren bzw. abspeichern.

Zur Zeit arbeitet jeder BKF (evtl. 95 %) mind. 1 Woche im Monat umsonst, denn 52 Std. Mehrarbeit werden bei fast allen BKF nicht in Freizeit ausgeglichen. Der BKF müsste normal von 52 Wochen im Jahr nur noch ca. **32 Wochen beruflich** unterwegs tätig sein und hat rein rechnerisch – inkl. 30 Tage Urlaub, ca. 12 Freitage und Sonntagen – das Recht ca. **20 Wochen zu Hause** zu sein.

„Wenn“ also der BKF mit 21 Jahren sein Beruf anfängt und arbeitsvertraglich sehr genau auch alle Zeiten Unterwegs richtig registriert bzw. abspeichert, dann ist der BKF rein theoretisch mit einer berechneten ***Lebensarbeitszeit*** als BKF im Alter mit 48,7 Jahren ein Rentner. Fast alle BKF arbeiten 52 Std. im Monat umsonst, weil es dafür kein Ausgleich für Freizeit gibt. Also BKF jeden Monat in Wirklichkeit 260 Std. anstatt 208 Std. am arbeiten. Alleine deswegen können fast keine jungen Menschen für den Job als BKF begeistert werden !

Die BKF und auch die Transportunternehmer speichern Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftszeiten **"nicht"** als Arbeitszeit ab, obwohl eine st. Rspr. vom BAG in Erfurt und vom EuGH dazu besteht.

Kann ein Bürger die vielen Arbeitszeiten, die der BKF tag-täglich macht, verstehen oder begreifen ?

Wie tief ist der Beruf des BKF für die Bürger in Wertschätzung und Respekt herunter gesunken ?

Der 60 % Median der EU was im Oktober 2022 mit 12 € pro Stunde Brutto umgesetzt wird. Im **Jahr 2015** gab es vom „**ER**“ (Merkel & Co) und im **Jahr 2017** auch vom EU Parlament zum 60 % Median ein Beschluss. Mit den jeweiligen nationalen Median-Einkommen sollte jeder Bürger im Erwerbsleben soviel verdienen, sodass er ohne staatliche Zuschüsse später im Alter von der Rente auch würdig leben kann. Nun müssten es allerdings **19 € pro Stunde** sein, da ja nach 45 Jahre Arbeit mind. ca. **1.333 € Netto-Rente** (ca. 1.550 € Brutto-Rente) übrig bleibt. Also unter **19 € = 3.952 € Brutto bei 298 Stunden** dürfte kein BKF pro Std. arbeiten, denn das bedeutet ab Juli 2022 auch 1 Renten-Punkt mit 36 € pro Jahr. Nur dann kann jeder BKF später am Rande vom Existenzminimum mit ca. 1.400 € würdig leben, wobei das **pfändungsfreie Existenzminimum 1.333 € Netto** ab Juli 2022 betrug. Bei Familien mit zwei Kindern bestand im Jahr 2019 die Grenze zur Armut mit 1.872 € Netto. Laut Statistischem Bundesamt hatte ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Jahr 2019 durchschnittlich genau 3.994 €, ohne alle Sonderzahlungen wie Bonus, Urlaubsb-

oder Weihnachtsgeld, im Monat verdient. Also $4.000 \text{ €} - 40 \% = 2.400 \text{ €} : 173 = 13,87 \text{ €}$ pro Std. zum 60 % Median, somit musste schon im Jahr 2019 ein Mindest-Gehalt von 14 € geben.

Wegen einen Eintrag vom BKF in das **AEntG** – wegen **AÜ** bzw. **Entsendung** – muss es nun bis zum Jahr 2025 ein Bundestarifvertrag mit AVE geben, um „**gleiche Arbeit am gleichen Ort mit gleichem Gehalt**“ beim BKF zu gewährleisten. Dazu muss es **19 € Brutto oder 11 € Netto** geben, denn das wäre der Kompromiss für die BKF-Gehälter. In Bayern oder Baden-Württemberg haben BKF bald **18 € Brutto** im dortigen Tarifvertrag. Wer als Bürger weniger wie 60 % vom Median-Einkommen zur Verfügung hat, lebt später in Armut und ist auf staatliche Hilfe angewiesen. Offiziell war im **Jahr 2019** ein Single-Haushalt arm, wenn er weniger als 892 € pro Monat nur Netto Verfügung hatte. Der 60 % Median wird laut EU-Parlament und Präsidentin der Kommission „Ursula von der Leyen“ als nationales Mindest-Gehalt in Brutto umgesetzt und als Mindest-Gehalt jeweils national festlegt.

Auf Grundlage der Stellungnahme vom **EGB-Sekretariat** aus dem Jahr 2013, gab es 2014 mit EU-Kommission und EU-Parlament ein Treffen, die zu einem Initiativ-Bericht für grenzüberschreitende Kollektivverhandlungen im transnationalen sozialen Dialog führten [2012/2292(INI)]. Dieser Bericht wurde vom EU Parlament am 15.07.2013 angenommen. Der EU-Abgeordnete Thomas Händel (GUE) war als zuständiger Berichterstatter mit der Angelegenheit im EMPL betraut und der Bericht basierte überwiegend auf der Stellungnahme des EGB, mit dem dazu nötigen EU Vertragsverfahren für mögliche transnationale Verhandlungen. Natürlich wurde es ohne Absicht zum grenzüberschreitenden Tarifvertrag beschlossen.

Der **Art. 3 EU** legt die Ziele der EU fest, darunter die Förderung der Arbeit, ein Frieden, ein EU-Binnenmarkt mit freiem und unverfälschtem Wettbewerb, Wirtschaftswachstum, Preisstabilität, soziale Marktwirtschaft, Umweltschutz, soziale Gerechtigkeit, kulturelle Vielfalt, weltweite Beseitigung der Armut und Förderung vom Völkerrecht.

Im gewerblichen Güterkraftverkehr sind insg. EU-weit rund 5 Mio. BKF beschäftigt. Es gibt im der EU rund 600.000 Transportunternehmen, die systemrelevant Tag-täglich mit über 70 % Transport-Anteil im ruinösen Wettbewerb unterwegs sein müssen um die notwendigen Lieferketten aufrecht zu erhalten. Davon sind ca. **3,6 Mio. BKF grenzüberschreitend** als Fernfahrer mit einer EU-Lizenz für Industrie und Handel tätig. Aktuell könnten nun über 200.000 systemrelevante BKF aus Dritt-Staaten innerhalb der EU wegen dem russischen Krieg in der Ukraine fehlen.

Die BKF aus der Ukraine, Belarus, Russland, Kasachstan und Kirgistan waren in den letzten Jahren zu hunderttausenden verstärkt mit einer Arbeitserlaubnis über die Entsendung oder Arbeitnehmerüberlassung (AÜ) innerhalb der EU auf den LKW beschäftigt.

Vor allem werden nun Polen und Litauen extrem unter dem Mangel an BKF zu leiden haben, da dort tausende BKF aus der Ukraine in ihrer Heimat zu den Waffen greifen müssen. Auch Niederland, Spanien, Slowenien, Lettland, Slowakei, Tschechien, Italien, Rumänien und Deutschland haben jeweils viele tausende BKF vorübergehend aus den Dritt-Staaten beschäftigt, das nun wegen dem Krieg und dem dazugehörigen Embargo gegen Russland nicht mehr möglich sein wird.

„Let's go East“ heißt seit dem Jahr 2004 und die Devise für die Mitbewerber der globalen Multi-Transport-Konzerne im gewerblichen Güterkraftverkehr, die innerhalb der EU ihre osteuropäischen Investitionen gut durchdacht haben. Sie wurden zu ruinösen Wettbewerbern, dass auch durch die extremen niedrigen BKF Gehälter aus den 14 MOE Staaten, oder deren BKF aus Dritt-Staaten, hervorgerufen wurde. Daher wurden die BKF aus Dritt-Staaten – wie Russland, Weißrussland, Ukraine, usw. – durch die 14 MOE- Staaten in westlichen EU-Staaten als Knechte eingesetzt, indem sie von Industrie und Handel ausgebeutet werden.

Durch das „**Mobilität Paket I**“ werden durch die erlaubten 208 Stunden innerhalb von 4 Monaten und den dazu tatsächlich beweisbaren registrierten Arbeitsstunden der BKF ab dem Jahr 2025 digital überprüfbar

gültig. Es werden deswegen nochmals **zusätzlich bis zu 200.000 BKF fehlen**. Rechnerisch muss dann ab dem Jahr 2025 - *rein rechtlich und juristisch* - der BKF **im Monat 13 Tage** im Durchschnitt von 4 Monaten seine echte Freizeit auch digital überprüfbar nachweisen. Nun dann kann der BKF – *nur wenn er es will* – am familiären Lebensmittelpunkt seine Freizeit verbringen. Ab dem Jahr 2026 gilt das grade beschriebene ebenso für insg. ca. 4,5 Mio. Kraftfahrer die **ab 2,5 t zGG/zGM** in Deutschland grenzüberschreitend tätig sind, bzw. viele Mio. Kraftfahrer innerhalb der EU zur Zeit hauptsächlich aus den 14 MOE- und Dritt-Staaten „noch“ immer „Rund um die Uhr“ ohne digitalen Tachograph wegen der fehlenden Beinhaltung im FPersG unterwegs sind. Diese gesamten Hinweise bedeuten, das aktuell sicherlich das mind. bis zu **600.000 BKF in der EU** fehlen könnten. Die aktuell fehlenden 80.000 BKF (laut BGL) fehlen, so dass es nur in Deutschland aktuell heute mit insg. über 100.000 fehlende BKF hinzu kommen könnten, denn die BKF aus Belarus und Russland nun auf Dauer inkl. BKF aus der Ukraine, wegen dem Krieg in Deutschland auf lange Zeit und zum großen Teil auch wegen dem späteren Wiederaufbau, fehlen.

Fazit: Es könnten innerhalb der EU insg. bis 600.000 BKF sofort fehlen und **ab dem Jahr 2025** fehlen nur in Deutschland mind. insg. bis zu 300.000 BKF, die dringend für die systemrelevante Versorgung von Industrie und Handel benötigt werden. Nur durch ein allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für BKF kann evtl. Abhilfe wegen den fehlenden Lieferketten aufgrund fehlender BKF das Problem gelöst werden.

Vorschlag-Text zum Bundestarifvertrag mit AVE oder EU-Tarifvertrag

Tarifvertrag für Berufskraftfahrer

§ 1 Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag* (~ EU-TV) gilt für alle Berufskraftfahrer* (BKF) und Transport-Unternehmen im gewerblichen Personen- und Güterkraft- und Werkverkehr ab 2,5 t zGG/zGM.
2. Es besteht eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) im räumlichen, fachlichen und persönlichen Bereich vom BKF mit Klassifikation 52122 innerhalb der EU.

§ 2 Arbeitsvertrag

1. Der Arbeitsvertrag besteht iVm. dem familiären Lebensmittelpunkt nach VO (EG) 593/2008.
2. Die VO (EU) 1215/2012 und VO (EG) 561/2006 sind Bestandteil im Arbeitsvertrag.
3. Die BKF-Weiterbildung iVm. BkrFQV ist Arbeitszeit und die Kosten sind vom Arbeitgeber zu vergüten.
4. Der Arbeitsvertrag besteht inkl. der Richtlinie (EU) 2019/1152 Art. 1 (2) iVm. st. Rspr. vom EuGH

§ 3 Arbeitszeiten

1. Die Arbeitszeit umfasst reinen Dienst am Steuer, Vor- und Abschlussarbeiten, Arbeitsbreitschaft und Bereitschaftsdienst und besteht inkl. VO (EG) 561/2006 und Arbeitszeit-Richtlinie 2002/15/EG
2. Arbeitszeiten bis zu 60 Stunden pro Woche bis 208 Stunden im Monat und Mehrarbeit bis 260 Stunden mit 52 Stunden Freizeit-Ausgleich innerhalb von 4 Monaten.

3. Zeiten außerhalb vom Fahrerhaus müssen abgespeichert werden und die Fahrtkosten sind zu erstatten.
4. Innerhalb vom 24 Stunden sind bis zu 15 Zeitstunden möglich und Nachweise sind aus der Fahrerkarte vom Transport-Unternehmen zu erstellen.
5. Alle Arbeits- und Freizeiten sind einzeln in den Gehaltsabrechnungen zu dokumentieren und für den jeweiligen rückwärtigen 5 Monatszeitraum zu Kontrollzwecken mitzuführen.

§ 4 Lenk- und Ruhezeiten, Fahrzeitunterbrechungen

Lenk- und Ruhezeiten, Fahrzeitunterbrechungen und Arbeitsbereitschaften, Bereitschaftsdienste, sind bei einer Dienstreise als Arbeitszeiten ab dem familiären Lebensmittelpunkt innerhalb von 6 Tagen zu berücksichtigen und richten sich nach der VO (EG) 561/2006.

§ 5 Lenk-, Ruhezeit und Arbeitszeitüberwachung

Lenk- und Ruhezeiten, Arbeitszeiten, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienste sind als Arbeitszeit vom Arbeitgeber und BKF aufzuzeichnen und 5 Jahre aufzubewahren und verschiedentlich abzuspeichern.

§ 6 Be- und Entladung

1. Be- und Entladetätigkeiten des BKF sind aufgrund Art. 17 eCMR iVm. § 415 HGB ohne schriftliche vertragliche und ohne geldliche Vereinbarungen im eCMR verboten.
2. Der Frachtvertrag beinhaltet beim Kunden die BKF Benutzung von Sanitär-Einrichtungen.
3. Ladungssicherung obliegt Auftraggeber und haftet nach Art. 5 (1) VO (EG) 593/2008.
4. BKF überprüft nur die Verkehrssicherheit und Arbeitgeber haftet iVm. Art. 28 eCMR.

§ 7 Freizeiten und wöchentliche Ruhezeiten

1. Der Ausgleich der verkürzten wöchentlichen Ruhezeit ist am familiären Lebensmittelpunkt zusammen mit der regelmäßigen wöchentlichen Ruhezeit auf schriftlichen Antrag vom BKF zu gewährleisten.
2. Die Organisation und Kosten trägt der Arbeitgeber, wenn Übernachtung unterwegs während der Dienstreise an regelmäßiger wöchentlicher Ruhezeit außerhalb vom Fahrerhaus stattfindet.

§ 8 Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Der Ausgleich für Sonntage und gesetzlichen Wochenfeiertage wird als Freizeitausgleich am familiären Lebensmittelpunkt (Wohnort) innerhalb von 4 Wochen gewährleistet.
2. Zeitzuschläge für Sonntag 100 %, Wochenfeiertage 120 %, sind zu bezahlen und zwei Sonntage im Monat, sowie Vorfesttage, müssen auf Antrag vom BKF am Wohnort gewährt werden.

§ 9 Urlaub

1. Pro Jahr 30 Tage Urlaub, die im folgendem Jahr bis Ende März zu nehmen sind und bei schulpflichtigen Kindern besteht ein Anspruch auf 2 Wochen Urlaub in der Hauptferienzeit.

§ 10 Gehälter

1. Gehalt 11 € Netto (18 € Brutto) bei 208 Std. und jährliche Erhöhung vom EU-Lebenshaltungskosten-Index.

§ 11 Verpflegungsmehraufwand und Übernachtungspauschale

1. Steuerfreier Verpflegungskostenmehraufwand beträgt 44 € für 24 Std. und Übernachtungspauschale von 115 € wird gewährleistet
2. Angeordnete oder gesetzliche Übernachtungen, wie andere dazugehörige Kosten und Spesen werden gegen Quittung vergütet oder Vorauszahlung von 400 €.

§ 12 Gehaltsabrechnung

1. Die Gehaltsabrechnungen werden die letzten 5 Monate digital unterwegs mitgeführt.
2. Im folgende Monat inkl. Arbeitsstunden, Zuschläge für Mehrarbeit, Sonn- und Feiertage, Urlaub, Freizeiten, Verpflegungsmehraufwand, gesetzliche Sozialbeiträge und Einkommensteuer zu berechnen, dem BKF zu übergeben und ist u.a. dem jeweiligen Kassen-Staat zu überwiesen.

§ 13 Ausstattung

1. Im Fahrerhaus muss ein Ruheraum mind. 5,25 m² bei Übernachtungen vorhanden sein.
2. Die Ausstattung im LKW ist Standheizung, Standklimaanlage, Kühlschrank, Mikrowelle

§ 14 Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall

1. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall bis zu 6 Wochen.
2. Krankmeldung erfolgt sofort am selben Tag telefonisch oder elektronisch und Krankenschein ist innerhalb von 3 Tagen zu übersenden.

§ 15 Arbeitsbefreiung aus besonderem Anlass

Bei Arbeitsbefreiung aus besonderem Anlass besteht pro Jahr ein entgeltlicher Anspruch auf:

- 2 Tage bei beruflicher Fortbildung, behördlichen, gerichtlichen, ärztlichen Terminen, bei Wohnungswechsel, eigene goldene oder silberne Hochzeit, Tod direkter Angehörigen.

- 3 Tage bei eigener Hochzeit, Niederkunft und Tod der Ehefrau

§ 16 Haftung

1. Außerhalb vom Arbeitsvertrag ist gegenüber Dritten die BKF Haftung ausgeschlossen.
2. Zusätzliche Tätigkeiten außerhalb vom Arbeitsvertrag sind gewerblich verboten.

§ 17 Sterbegeld

1. Sterbegeld von 2 Monats-Verdienste beim Dienst-Unfall an Hinterbliebene.
2. Kosten-Übernahme vom Arbeitgeber wegen Bergung und Überführungen.
3. Bei Berausende Mitteln und grobe Fahrlässigkeit besteht kein Sterbegeld.

§ 18 Kündigung vom Arbeitsverhältnis

1. Günstigere Fristen oder Gesetzliche, bleiben im Besitzstand.
2. Bei Arbeitsverhältnis Beendigung muss Arbeitgeber eine vollständige Arbeitsbescheinigung ausstellen.

§ 19 Renten-Einkünfte

1. Die Renten-Mindest-Einkünfte gelten nach 40 Jahren BKF Tätigkeit als Anspruch von 1.333 € Netto-Mindest-Rente plus jeweiliger nationaler Index-Erhöhungen, ist durch **Fonds** gesichert.
2. Bei BKF Berufsunfähigkeit besteht nach den letzten 20 Jahren der Rentenanspruch.

§ 20 Besitzstand

1. Besitzstände gelten durch Nachwirkung im Günstigkeitsbereich und Mantel- und/oder Tarifverträge sowie Gehälter behalten in Tarif-Bezirken den Besitzstand.

§ 21 Ausschlussfristen

Ausschlussfristen sind nur im Günstigkeitsbereich auf die letzten 3 Jahre anwendbar.

§ 22 Inkrafttreten

Mit Verkündung im EU-Gesetzblatt tritt der EU-TV für BKF in Kraft.

Text Ende

Die Voraussetzungen zur AVE ist § 5 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 2 TVG sind in der Regel richtig, wenn:

1. der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat,
oder
2. die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung mit Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)

Die Bedeutung von einer AVE und den verfassungsrechtlichen Aspekten, wird die grundsätzliche Begrenzung der Tarifgeltung auf Mitglieder der Tarifvertragsparteien ermöglicht. Damit werden nicht-organisierten Arbeitnehmer als BKF, bei Arbeitsverträgen, durch die AVE tarifvertraglich festgelegten Mindeststandard, besser geschützt und Arbeitgeber können sich dadurch nicht mehr unterbieten.

Das BVerfG führt die AVE insoweit auf die subsidiäre Regelungszuständigkeit des Staats zurück. Die trete immer dann ein, wenn die tarifliche Koalitionen die ihnen übertragene Aufgabe, das Arbeitsleben durch Tarifverträge sinnvoll zu ordnen, im Einzelfall nicht allein erfüllen können und die soziale Schutzbedürftigkeit einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen oder ein sonstiges öffentliches Interesse ein Eingreifen des Staates erforderlich macht. Bei ihrem Einsatz ist stets die Normsetzungsprerogative der Koalitionen zu beachten. Auch darf sie lediglich zum Schutz des strukturell unterlegenen Arbeitnehmers eingesetzt werden. Die AVE erfüllt insgesamt ähnliche sozialpolitische Aufgaben wie der Tarifvertrag allgemein. Sie schützt den einzelnen Arbeitnehmer in der sog. Schutzfunktion und gewährleistet die einheitliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen als eine sog. Ordnungsfunktion. Damit verhindert, dass die Arbeitgeber an einem Wettbewerb zum Unterbieten bei den Arbeitsbedingungen, die dann in einer sog. Kartellfunktion tätig sind. Würde die AVE aufgehoben, so endet dann die Tarifgeltung auch für die bisher von ihr erfassten und auch nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die AVE endet aber auch mit Ablauf des Tarifvertrags nach § 5 Abs. 5 Satz 3 TVG. Sie nimmt den Tarifvertragsparteien allerdings nicht die Herrschaft über den Tarifvertrag. Sie können ihn jederzeit ändern und dadurch die Beendigung der AVE herbeiführen. Der Gesetzesbegründung im TVG zufolge sollen auch solche Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können, welche den Geltungsbereich von den Tarifverträgen wesentlich prägen. Die überwiegende Bedeutung, kann sich danach in erster Linie aus der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft zur Tarifbindung ergeben. Darüber hinaus sind für die überwiegende Bedeutung vom Tarifvertrag, nun auch noch sämtliche Arbeitsverhältnisse, die tarifgemäß ausgestaltet sind, heranzuziehen. Die Bestimmungen des § 5 (1) TVG sind durch das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ mit der Wirkung vom 16.08.2014 neu gefasst worden. Damit wurde **ein Betrieb – ein Tarifvertrag** mit der Möglichkeit nach § 5 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TVG erklärt, das eine tarifliche Allgemeinverbindlichkeit zur Abwehr der Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung besteht. Durch diese Regelung wird die Funktion der AVE gegenüber den bisherigen Ausführungen ausgeweitet, nicht mehr primär den Arbeitnehmerschutz zum Ziel haben muss, sondern auch der Abstützung des tarifvertraglichen Systems selbst dienen kann. Das Verfahren der AVE ist in § 5 Abs. 2, 3 und 7 TVG geregelt. Einzelheiten bestimmt die „Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes“ (**TVG-DVO**).

Das **BMAS** kann den Antrag der zuständigen Tarifvertragsparteien, aufgrund der beweisbar sehr niedrige tarifvertraglichen Bindung durch die zuständigen Arbeitgeberverbände, selbstverständlich auch ablehnen, wenn gesetzliche Voraussetzungen § 5 (1) TVG nach Überzeugung vom Minister nicht erfüllt sind. Bezüglich der **Frage vom öffentlichen Interesse**, muss sich das BMAS nicht am positiven Votum bei einem möglich tariflichen Ausschuss binden, sondern er hat dieses in eigener Verantwortung zu prüfen und dabei nicht nur allein die Interessen der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen. Die dann für die allgemeinverbindlich erklärten Tarifnormen, sind danach gegenüber Außenseitern bei den Unternehmen im gewerblichen Güterkraftverkehr, durch staatliche Mitwirkung ausreichend und demokratisch legitimiert, da sich der Staat zum Normsetzungsrecht nicht völlig entäußert. Die AVE für den Bundestarifvertrag für BKF (**BTV-BKF**) liegt beweisbar im öffentlichen Interesse und des Staates, da ein allgemeines dringendes Bedürfnis für die Aufrechterhaltung der Lieferketten beweisbar besteht, um das die Versorgung für Bürger, Industrie und Handel gewährleisten zu können.

Die Notwendigkeit zum BTV-BKF besteht aktuell national und EU-weit gleichermaßen, sodass dazu nun die zu den Inhalt auch die st. Rspr. vom EuGH und die zuständigen EU-Richtlinien sowie die EU-Verordnungen zwingend beachtet werden. Nun dann kann der ruinöse Wettbewerb im gewerblichen Güterkraftverkehr relativ beendet werden, wenn es gleichartige angemessene soziale gerechte Arbeitsbedingungen und es EU-weite Netto-Mindest-Gehälter von 11 € gibt, sodass der Arbeitsfrieden in der EU gesichert ist.

Die Druckmittel der Gewerkschaft „ver.di“ für einen bundesweiten Tarif etwas mit 10 % Mitglieder was bewirken zu können, ist rechtlich nicht vorhanden. Der fast tariflose Zustand mit insg. gut 20 % Tarifbindung bei Arbeitgebern im gewerblichen Güterkraftverkehr und zusätzlich noch der BKF als Mangelberuf darf vom Staat nicht geduldet werden.

Das BVerfG bezeichnet in diesem Sinne die AVE als „ein Instrument“, das die von Art. 9 (3) GG intendierte autonome Ordnung im Arbeitsleben durch tarifliche Koalitionen abstützen soll, indem sie den Normen vom Tarifvertrag zu größerer Durchsetzungskraft verhilft. Empirische Angaben über Defizite als Wirksamkeit der AVE der letzten Jahre, stützen die rechtspolitischen Vorschläge, welche auf eine Erleichterung ihres Zustandekommens abzielen, die im Rahmen der Abwägung zur Verhältnismäßigkeit des Art. 12 GG zu berücksichtigen wären. Das BVerfG hatte jedoch sowohl die Bestimmung über die Bekanntmachung der AVE, als auch das durch sie sichergestellte Maß an Publizität der allgemeinverbindlichen Tarifnormen, zwar ebenso als nicht befriedigend bezeichnet, zugleich aber festgestellt, dass sie der verfassungsgerichtlichen Nachprüfung unter dem Aspekt vom Rechtsstaatsprinzip noch standhalten. Da nur noch bei den in Frage kommenden Tarif-Partner bei Unternehmen im gewerblichen Güterkraftverkehr mit insg. nur gut 20 % der Verband-Mitglieder tarifgebunden sein könnten, besteht somit bundeseinheitlich nicht mehr die Befugnis dort als Tarifpartner vertraglich mitzuwirken, denn nur das Anhörungs- und Vorschlagsrecht ist nötig. Es besteht beweisbar großer Handlungsbedarf, da die „Mächtigkeit“ der Tarifpartner fehlt, um ein Tarifvertrag abschließen zu können bzw. zu dürfen. Der Staat ist dringend verpflichtet, den fast zu 80 % bestehenden tariflosen Zustand im gewerblichen Güterkraftverkehr zu beenden. Einigkeit besteht im BVerfG weitgehend darüber, dass § 5 TVG eigenständig im Licht der Aufgaben im öffentlichen Interesse nur unter dringendem Mangelberuf so auszulegen ist, dass wegen der Tarifautonomie, alle tariflich möglichen Koalitionspartner beteiligt werden müssen. Ihr wichtigstes Element ist eigentlich bei allen Forderungen, die Ermöglichung tariflicher Inhalte und Regelungen.

Der Staat darf seine eigene Normsetzungsmacht nicht zu weit zurücknehmen, wenn es beweisbar im öffentlichen Interesse ist, dass von der Tarifautonomie umfassender Gebrauch gemacht werden muss, und/oder die Tarifpartner es nicht können bzw. mangels „Mächtigkeit“ zu schwach sind. Öffentliches Interesse und die Zwecke der AVE gehen deshalb für den gewerblichen Güterkraftverkehr für den BKF ineinander über, denn sie sind eigentlich immer zwei Seiten bei der selben Umsetzung die zur Befriedung und Funktion, sowie zur Aufrechterhaltung von Würde zur systemrelevanten BKF-Tätigkeit wichtig sind.

Seit der st. Rspr. **BVerfGE 44, 322**, ist das Öffentliche Interesse zum inhaltlichen Wertungsmaßstab für subsidiäre Regelungskompetenz des Staates bei der AVE geworden, wenn sie dringlich geboten ist, um die Tarifnorm auf Außenseiter zu erstrecken:

„Die Normsetzungsprärogative der Koalitionen gelte nicht schrankenlos. Es sei Sache des subsidiär für die Ordnung des Arbeitslebens weiterhin zuständigen Gesetzgebers, die Betätigungsgarantie der Koalitionen in einer den besonderen Erfordernissen des jeweiligen Sachbereichs entsprechenden Weise näher zu regeln“ Das BVerfG spricht hier vom: „eigenen pflichtgemäßen Ermessen“ oder „Gestaltungsfreiraum“ [...] „Die antragsabhängige Allgemeinverbindlicherklärung erweise sich als ein Instrument, das die von Art. 9 Abs. 3 GG intendierte autonome Ordnung des Arbeitslebens durch die Koalitionen abstützen soll, indem sie den Normen der Tarifverträge zu größerer Durchsetzungskraft verhilft.“

Rechtlich juristische Hinweise bedeuten, indem das BVerfG seit st. Rspr. ab 1977 an erster Stelle die Gefährdungen des Arbeitsfriedens durch Aushöhlung vom Tarifvertrag nennt. Durch staatlichen Hoheitsakt

der AVE, wird die Tarifgeltung zum § 5 (4) TVG im Geltungsbereich vom Tarifvertrag, auf die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstreckt. Die AVE soll damit nun das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 (3) GG als intendierte autonome Ordnung Tarif- im Arbeitsleben durch die Tarifvertragsparteien abstützen. Daneben dient die autonome Ordnung im dem Ziel, den Außenseitern angemessene Arbeitsbedingungen zu sichern. Gleichrangig geht es auch darum, um das wirtschaftliche Interesse zum gewerblichen Güterkraftverkehr auch mit angemessenen Arbeitsbedingungen zu sichern, damit in Deutschland (und auch in der EU) endlich ein ruinöser Wettbewerb beim Gehalt nun beseitigt wird. Nach der höchstrichterlichen st. Rspr., der von der weit überwiegenden Stellungnahmen in der Rechtslehre zugestimmt wird, kommt dabei zur Entscheidung darüber dem BMAS zu, ob nun die AVE im öffentlichen Interesse liegt, wobei ein weiter Beurteilungsspielraum besteht. Die AVE als staatlicher Hoheitsakt, hat nicht nur die Bedeutung einer unselbständigen Zustimmungserklärung zu autonomer Normsetzung tariflicher Koalitionen, sondern gegenüber Außenseitern. Die Mitwirkung vom Staat beim Zustandekommen einer AVE, geht somit auch weit darüber hinaus. So kann das BMAS den Antrag der Tarifvertragsparteien selbstverständlich auch ablehnen, wenn gesetzliche Voraussetzungen § 5 (1) TVG nach seiner Überzeugung nicht erfüllt sind. Insb. bezüglich der Frage vom öffentlichen Interesse, ist das BMAS **nicht** am positiven Votum bei einem möglich tariflichen Ausschuss gebunden, sondern hat dieses in eigener Verantwortung zu prüfen und dabei nicht allein die Interessen der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen. Die danach dann für die allgemeinverbindlich erklärten Tarifnormen, sind gegenüber den Außenseitern bei den Transport-Unternehmen durch staatliche Mitwirkung ausreichend und demokratisch legitimiert, da sich der Staat zum Normsetzungsrecht nicht völlig entäußert.

vgl. BVerfGE 44, 322 = BVerfG 2 BvL 11/74 vom 24.05.1977 – Leitsatz Allgemeinverbindlich I

vgl. BVerfGE 55, 7 = BVerfG 1 BvR 24/74 vom 15.07. 1980 – Leitsatz Allgemeinverbindlich II

vgl. BVerfG 1 BvR 561/89 vom 10.09.1991 – zu § 5 TVG

vgl. BVerfG 1 BvR 948/00 vom 18.07.2000 – Verordnungsermächtigung § 1 (3)a AEntG.

vgl. Gutachten für den Bundestag an 01.09.2016 – Wissenschaftlicher Dienst zur AVE (WD 6 - 3000 – 069/16)

Der EuGH hatte einmalig entschieden, das durch die AVE selbst keine Erstreckung auf Arbeitsverhältnisse mit ausländischem Vertragsstatut erfolgt, wenn es sich bei ihr bzw. den erstreckten Tarifverträgen nicht um ein Regelwerk nicht öffentlich-rechtlicher Art handelt, das die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen iSd. Rechtsprechung des EuGH kollektiv regelt.

vgl. EuGH C-341/05 vom 18.12.2007 - ausländischem Vertragsstatut (Laval), Rn. 98

Das BAG in Erfurt geht in seiner st. Rspr. davon aus, dass das zuständige Arbeitsministerium ein „weiten Beurteilungsspielraum“ einzuräumen sei. Lediglich wenn der zuständigen Minister-Behörde wesentliche Fehler vorzuwerfen sind, kommt gerichtliche Überprüfung der behördlichen Entscheidung in Betracht.

vgl. BAG 10 ABR 48/15 vom 21.09.2016 – Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung

vgl. BAG 4 AZR 536/89 vom 28.03.1990 – Allgemeinverbindlichkeit

vgl. BAG 10 AZR 150/95 vom 15.11.1995 – Tarifvertrag, Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Nach dem **BVerwG** begünstigt § 5 TVG bewusst die Tarifparteien, die bei ihrer Ausgestaltung dazu beitragen sollen, die Effektivität der tariflichen Normsetzung zu wahren. Nach dieser st. Rspr. steht dem zuständigen Arbeitsminister Hubertus Heil bei Beurteilung des öffentlichen Interesses an der Allgemeinverbindlichkeit ein „weites normatives Ermessen“ zu. Die rechtlichen Grenzen von diesem Ermessens seien erst dann überschritten, wenn die getroffene Entscheidung in Anbetracht des Zwecks der Ermächtigung und der hiernach zu berücksichtigenden öffentlichen und privaten Interessen – einschließlich der Interessen der Tarifvertragsparteien – schlechthin unvertretbar oder unverhältnismäßig ist.

vgl. BVerwGE 80, 355 = BVerwG 7 C 115.86 vom 03.11.1988 – Kontrolldichte Antragsablehnung (TVG / AVE)

Allgemeinverbindliche Tarifverträge für alle BKF, müssen mit einem Gesetz wegen der **BKF Entsendung zur Kabotage** mit vorherigem Eintrag in das AEntG in Kraft treten. Zwei Wege kann der Arbeitsminister Heil eröffnen:

- 1) die Arbeitgeber-Verbände und die Gewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag als Vorschlag einbringen, der dann allgemeinverbindlich für den gewerblichen Güterkraftverkehr gilt.
oder

2) dass eine Kommission bis zum Jahr 2023 ihre Vorschläge für ein BTV-BKF inkl. Gehälter nur „zum“ AEntG bewerkstelligt, dass für alle BKF mit AVE in Deutschland gelten soll.

Nun gibt noch folgende offene Fragen für die Politik in Berlin und Brüssel:

- 1.) Was hat der BKF arbeitsvertraglich, tarifvertraglich und berufsbedingt mit der Ware auf den LKW zu tun ?
- 2.) Was haben BKF arbeitsvertraglich, tarifvertraglich und berufsbedingt mit Be- und Entladung zu tun ?
- 3.) Wieso werden die EuGH Entscheidungen zur Dienstleistungsfreiheit und Entsendung nicht beachtet ?
- 4.) Ist bekannt, dass seit 2007 bis 2015 ca. 6.000 Transportunternehmen mit ca. 300.000 BKF aufgeben mussten und das der Staat dabei rund **24 Mrd. € Verlust** an weniger Einnahmen durch ausgeflaggte LKW Arbeitsplätze hatte ?
- 5.) Ist der Politik bekannt, das von 2015 - 2017 in Deutschland 8.130 Transport-Unternehmer aufgaben, die 28.416 BKF beschäftigten, was nochmals ca. **2,3 Mrd. € Verlust** für den Staat bedeutete ?
- 6.) Ist der Politik bekannt, das laut BAG Köln im Jahr 2017, schon 25,5 % BKF über 55 Jahre alt waren und Innerhalb der nächsten 10 Jahre dann die 141.653 BKF altersbedingt ausscheiden, was im Durchschnitt 14.165 pro Jahr bedeutet ?
- 7.) Kann eine menschenwürdige Rente mit ca. 1.253 € Netto (nach heutigem Stand) auch für BKF nach 40 Berufsjahren garantiert werden, um damit die Teilnahme am gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben zu ermöglichen ?
- 8.) Was sagt die Politik dazu, das Ende des Jahres 2019 ca. 50.000 BKF in Deutschland fehlten und nur insg. ca. 9.000 BKF im Jahr diese menschenunfreundliche familienuntaugliche berufliche Tätigkeit neu ergreifen ?
- 9.) Ist der Politik bekannt das weniger als **30 %** der Transportunternehmer noch Tarif gebunden sind und nur noch ca. **10 %** der BKF noch Mitglied der ver.di sind ?
- 10.) Ist bekannt das über 70 % der deutschen BKF keinen rechtlichen Anspruch auf ein Tarifvertrag haben ?
- 11.) Ist der Politik bekannt, dass es insg. 8 positive Entscheidungen vom BVerfG und BAG in Erfurt zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung mit dem Tarifvertragsgesetz nebst dazugehörige DVO gibt, was gegen den tariflosen Zustand - *für über 80 %* - der BKF verwendet werden kann, und somit ein Bundestarifvertrag inkl. Mindest-Gehalt von **19 € Brutto** für BKF umsetzbar wäre, da die Tarifpartner im sozialen Dialog aufgrund fehlender Mächtigkeit es nicht beschließen dürften oder können ?
- 12.) Ist der Politik bekannt das es ein Gutachten (**WD 6 - 3000 – 069/16**) vom Wissenschaftlichen Dienst (WD) des Bundestags gibt, das zur AVE von Tarifverträgen, auch beim Bundestarifvertrag für den BKF mit AVE in den Vordergrund gestellt werden muss.
- 13.) Ist der BKF nur noch ein notwendiges Übel im Dienst der Versorgung von Industrie & Handel ?
- 13.) Was bewirken alle Umstände als **Berufung zum Beruf** beim BKF - wenn der **Laster zur Last** wird ?
- 14.) Was passiert denn wenn ohne den BKF als Knecht der Bürger, Industrie und Handel auskommen muss ? Vielfach ist derzeit das BKF-Gehalt ein Hohn und der Zeitdruck, sowie volle Straßen sowie die unwürdige Wertschätzung ubewirken für die die BKF fast nur noch eine **beruflichen Unlust !**

Zitat Auszug aus Wikipedia vom „Elkawe“:

*„Es wird die Wirtschaft gut bezahlt, weil die uns treiben, jagen, knechten“.
„Was sollen die EU-Vorschriften, wir Fahrer könn uns selbst vernichten“.
... und ...
„Beharrlichkeit und grau so auch nie in einen großen Stau“.
„So besser sein als andre, ist immer gut für das Geschäft“.
„Der Umsatz ist betrachtet, auf Gewinne wird geachtet“.
„Fünfhundert Hammer-Down PS & Power für den King“.
„Dinosaurier dann bändigen, denn die Zeit ist überreif“.
„Truck-Driver für Termin um so schneller für den Boss“.
„Immer Zeit im Nacken & keine Zeit zum unterhalten“.
„Hoch oben wohn damit 2 Meter über andere thron“.
„So vor Bett da sitzen um nicht hinein zu schlüpfen“.*

Ich der als BKF, Fernfahrer, Trucker, Driver, Chauffeur oder Routieur, in Europa unterwegs gewesen bin, war immer mit dem **Elkawe** angeblich in den Augen der Bürger und der Politik nur

„ein stinkendes umweltgefährdendes lästiges unverzichtbares systemrelevantes Verkehrshindernis“.

Aber was wäre der Bürger, Industrie und Handel **ohne uns ?**

Ihr wärt hungrig, durstig und arbeitslos !
Ihr würdet in Lehm – Holzhütten leben ?
Ihr hättet kein Sprit und keine Straßen !

Zusammenfassung

Die BKF wissen, dass sie der größte Kapitalwert einer Transportfirma sind. Natürlich verursacht der BKF auch Kosten, die man bisher immer als sog. „Unkosten“ betrachtete und somit ständig minimierte. Doch dieses traditionelle Denkmuster muss jetzt sofort beendet werden. Der anteilige BKF Kostenfaktor liegt bei den **gesamten Transportkosten** im gewerblichen Güterkraftverkehr in der westlichen EU, **nur bei rund 30 %**. Es sind auch nur gut **20 %** der Transport-Unternehmer in irgend einen Arbeitgeberverband organisiert und sind daher nicht tarifvertraglich verpflichtet, dem BKF ein Tarif-Gehalt zu zahlen. Durch Festlegung des **BTV-BKF** inkl. Tarif-Gehalt, kann mit einer Allgemeinverbindlichkeit etwas positives für deutsche und andere BKF *und* für den gewerblichen Güterkraftverkehr in Deutschland bewirkt werden.

Nur der BKF ist ein „**Angestellter**“ mit Arbeitsvertrag und bekommt ein „**Gehalt**“ und wurde ab dem 10.09.2014 aufgrund der Berufskraftfahrer-Richtlinie 2003/59/EG vom 15.07.2003, in 28 EU- Staaten - *als Fernfahrer, Trucker, Kraftfahrer, LKW-Fahrer, Driver, Chauffeur oder Routieur* -, als Begriff: Berufskraftfahrer (**BKF**) EU-einheitlich rechtsgültig.

Nur der BKF hat kein Vertragsverhältnis mit Waren- Absender und Empfänger und hat bis zu 195 Std. eine lenkende Tätigkeit als Dienst-Reise, die bis zu 95 % seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit am LKW Steuer bedeutet, wobei der Ort zu Beginn und Beendigung immer zu Hause ist.

Nur der BKF erbringt als „Einziger Beschäftigter“ in der EU, unselbstständig abhängig eine besondere aktive freie Dienstleistung „im öffentlichen Verkehr“, wobei die „Dienst-Reise“ ab dem familiären Lebensmittelpunkt beginnt und endet und gleichzeitig im Öffentlichen Recht und im Privat-Recht unterwegs tätig ist.

Nur der BKF ist der „Einzige Beschäftigte“ der Verkehrsarten, zur Straße, Wasser Luft und Schiene, der kein festen vorgesehenen unabhkömmlichen Weg auf Boden der EU hat, um die Straße bei der Dienst-Reise zur „Aufnahme und Beendigung der Dienstleistungsfreiheit“ im „Dienst am LKW-Steuer“ in der EU zu benutzen.

Nur der BKF kann als „Einzig Beschäftigte“, juristisch, fachlich und sachlich, drei von den vier EU-Grundfreiheiten, als Waren-, Personen-, Dienstleistung-Freiheit, mit der speziellen Verkehrs- und Transport-Freiheit, direkt miteinander verbinden und gleichzeitig zusammen ausführen, ohne dabei entsendet zu sein.

Nur der BKF ist als „Einzig Beschäftigte“ in der EU, immer ab dem familiären Lebensmittelpunkt, als sein ständiger Wohnsitz, arbeitsvertraglich als Angestellter tätig, wobei seine berufliche Ausführung durch das Unionsrecht (Europa- und EU-Recht) entscheidend ist und im Arbeitsvertrag beinhaltet sein muss.

In Deutschland wird jetzt mitentscheidend sein, unter welcher Flagge die LKW angemeldet sind und/oder welche BKF in der EU, bei den vom Unternehmer gewollten Standorten starten. Sonst werden die EU-Konzerne – *zum Teil als Europa AG (Europäische SE)* –, mit deren LKW-Zulassungen und preiswerten BKF, den Transport-Markt im gewerblichen Güterkraftverkehr beherrschen. Die Unternehmen bezogene Arbeitseinheit von/bis zu über 1000 LKW, könnten damit in Deutschland als Mittelpunkt der EU, oder auf mehrere der 28 EU-Staaten verteilt, eine gewinnbringende Logistik ohne „Basispunkte“, als „virtuellen Betrieb“, über das globale **www** praktizieren.

„Der heutige Tag für BKF mit dem Gutachten, darf nicht die gute alte Zeit von Übermorgen sein“

Der arbeitsvertragliche „**Dienst**“ des BKF am LKW-Steuer, ergibt sich aus seiner beruflichen tatsächlichen versicherungspflichtigen sowie haftungsrechtlichen Angestellten Tätigkeit, die er speziell in seinem Berufsspezifischen und erlernten Fachbereich nach der **Berufskraftfahrer-Ausbildungsverordnung**, sowie **Klassifikation 52122** inkl. **FeV Code 95**, regelmäßig sowie überwiegend ausübt.

„**Wenn**“ dem niedrige Gehalt, bei EU-weiten Wettbewerb im gewerblichen Güterkraftverkehr, nicht sofort Einhalt geboten wird, gibt es in der EU einen total liberalisiertes freies unkontrollierbares Machtgefüge der Transportmärkte auf der Straße, wobei dann weiterhin die großen Unterschiede in der Gehalt-Struktur uneingeschränkt benutzt werden, sodass es demnächst fast kein deutschen BKF als Fernfahrer mehr gibt, der auf ein in Deutschland zugelassenen LKW unterwegs ist.

Nur mit dieser Erkenntnis, die sich hoffentlich durchsetzen wird, kann die Bewältigung im großen EU-Binnenmarkt mit gut ausgebildeten qualifizierten und gut bezahlten BKF als Fernfahrer umgesetzt werden, der dann als Transportmanager und Verkehrsexperte, Bordingenieur und Navigator, Präsentant des Unternehmers und Treuhänder wertvoller Ladung, seine vielfältigen Transporte als „**Logistischer Transportopérateur**“ in Europa ausführt. Vor allem mit mehr Freizeit, Verdienst und Anerkennung für seine sehr schweren Tätigkeiten bei einer Dienst-Reise, ist die deutsche Tugend im Transportwesen als echte „**Made in Germany**“ weiterhin wichtig, um Zukünftig **fern-schnell-gut** aufrecht zu erhalten.

Abends sind wir klug für den gewesenen Tag – doch niemals klug genug für den der kommen mag !