



With financial support from the European Union



SOZIALE BEDINGUNGEN IN DER LOGISTIK IN EUROPA: SCHWERPUNKT GÜTERKRAFTVERKEHR

ABSCHLUSSBERICHT

Dieses Dokument wurde im Rahmen des Projekts „Soziale Bedingungen in der Logistik in Europa“ von wmp consult erstellt. Das Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Haushaltslinie „04 03 01 05 – Informations- und Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmerorganisationen“ finanziell unterstützt. Die in diesem Bericht dargelegten Informationen und Ansichten entsprechen denen der Autoren. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

In Auftrag gegeben von den Projektpartnern

ver.di

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Tel.: +49 30 69562570

info@verdi.de | www.verdi.de

Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF)

Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11

1000 Brüssel, Belgien

Tel.: +32 2 2854660

etf@etf-europe.org | www.etf-europe.org

Herausgeber

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten

Verkehr gGmbH

Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin

Tel.: +49 30 3087526

info@eva-akademie.de | www.eva-akademie.de

Autoren

Wmp consult – Wilke Maack GmbH

Katrin Vitols, Eckhard Voss

Schaarsteinwegsbrücke 2, 20459 Hamburg

Tel.: +49 40 43278743

info@wilke-maack.de | www.wilke-maack.de

Layout

DreiDreizehn GmbH, Berlin | www.313.de

Abbildungen

iStock.com

© Mai 2019

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	3
1 EINLEITUNG UND METHODIK.....	4
Methodik.....	6
2 LOGISTIK UND DER GÜTERKRAFTVERKEHR: ÜBERBLICK ÜBER DIE TRANSPORTMÄRKTE UND HAUPTTRENDS.....	8
2.1 Daten und Trends auf EU-Ebene	9
2.2 Markttrends, die sich auf die Sozialbedingungen auswirken	13
3 EU-SOZIALVORSCHRIFTEN FÜR DEN STRASSEN- GÜTERVERKEHR UND ANDERE RELEVANTE EU-VORSCHRIFTEN	22
3.1 Überblick	23
3.2 Das Mobilitätspaket	26
4 NATIONALE RAHMENBEDINGUNGEN UND DIE ROLLE VON TARIFVERTRÄGEN.....	28
4.1 Österreich.....	29
4.2 Belgien.....	33
4.3 Tschechische Republik	39
4.4 Dänemark	43
4.5 Deutschland	49
4.6 Niederlande	55
4.7 Polen.....	59
4.8 Tarifverhandlungen machen den Unterschied aus	62
5 DURCHSETZUNG DER REGELN	64
6 SCHLUSSFOLGERUNGEN	70
QUELENNACHWEISE/FACHLITERATUR	74

VORWORT

Die Idee, diesen Projektantrag bei der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission einzureichen, entstand im August 2016. Damals trafen sich Delegationen der dänischen Gewerkschaft 3f und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in Berlin, um sich mit der besonderen Situation im deutsch-dänischen Grenzgebiet zu befassen. Den Teilnehmern wurde schnell klar, dass die Situation nicht so besonders war und dass sie auch in anderen Grenzgebieten ein Problem darstellen könnte. Es war und ist unser Ziel, die Tarifeskalation durch Briefkastenfirmen in den Grenzgebieten unter die Lupe zu nehmen und anschließend die Ursachen für das Handeln der Unternehmer erklären zu können. Das Ergebnis ist das Projekt „Soziale Bedingungen in der Logistik in Europa“. Das Phänomen des Sozialdumpings beschränkt sich nicht alleine auf Grenzregionen. Es lässt sich überall dort feststellen, wo zwischen Ländern unterschiedliche Löhne und Sozialbedingungen bestehen.

Wir wollten nicht nur in einen bloßen Austausch mit unseren Kollegen und Arbeitgebern treten, sondern auch fundierte und wissenschaftliche Erkenntnisse über die Bedingungen in der Logistikbranche in Deutschland und den Nachbarländern gewinnen. Gemeinsam mit unseren Mit-Antragstellern (ETF – Europäische Transportarbeiter-Föderation, Brüssel und der EVA Academy, Berlin) und den anderen Projektpartnern (Gewerkschaft 3F, Dänemark, BTB-ABVV, Belgien und ACV-Transcom, Belgien) und dem wissenschaftlichen Institut wmp Consult, Hamburg, haben wir eine perfekte Übereinstimmung für die erfolgreiche Durchführung des Projekts gefunden.

So konnten wir uns beispielsweise durch den in diesem Projektbericht beschriebenen wissenschaftlichen Ansatz erstmals einen vollständigen Überblick über die individuellen Arbeitsbedingungen, Unternehmens- und Kollektivstrukturen in den beteiligten Ländern verschaffen. Gleichzeitig ermöglichten die Teilnehmer unserer Online-Umfrage, die zahlreichen Interviews und nicht zuletzt die Teilnehmer unserer drei Workshops eine Beschreibung der Rechtslage in den jeweiligen Ländern.

Wir hoffen sehr, dass die Ergebnisse unseres Projekts in die künftige politische Arbeit innerhalb der EU einfließen werden, und dass die Europäische Union zu einer Union der Bürger und Arbeitnehmer wird und sich nicht einseitig den Interessen der Wirtschaft widmet.

Stefan Thyroke (ver.di), Cristina Tilling (ETF), Roberto Parillo (ACV-CSC, Belgien), John Reynaert (BTB-ABVV, Belgien), Flemming Overgaard (3f, Dänemark)



1

EINLEITUNG UND METHODIK



Mit der Erweiterung des Binnenmarkts in der Europäischen Union, der Arbeitsteilung in der Wirtschaft und der zunehmenden wirtschaftlichen Integration und Verflechtung nimmt der Straßentransport in Europa zu. Mit Blick auf seinen Beitrag zum BIP (2 %) und die erbrachten sozialen Dienstleistungen ist der Güterkraftverkehr für die Wirtschaft von wesentlicher Bedeutung. Laut Eurostat beschäftigt der Sektor in der EU rund 3 Millionen Menschen. Der Liberalisierungsprozess wurde jedoch nicht von einem parallelen Prozess der sozialen Harmonisierung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen begleitet. Im Gegenteil, diese verzeichnen einen allgemeinen Abwärtstrend sowohl für inländische als auch für nicht gebietsansässige Berufskraftfahrer. Die Internationalisierung des Sektors und unlautere Wettbewerbspraktiken führen zu der Gefahr, dass die Sozialvorschriften sowie die Sozial- und Arbeitsbedingungen der Fahrer erheblich untergraben werden.

Die Arbeitsbedingungen im Straßenverkehr gelten im Allgemeinen als anstrengend. Atypische Arbeitszeiten mit langen Abwesenheiten von zu Hause, längeres Sitzen, Straßenverkehrssicherheitsrisiken, Zugänglichkeit von Einrichtungen und Dienstleistungen, Gewalt und Übergriffe sind problematische Aspekte dieses Berufs. Die Arbeits- und Lebensbedingungen – insbesondere der nicht gebietsansässigen oder grenzüberschreitenden Berufskraftfahrer – in der Europäischen Union haben sich jedoch drastisch verschlechtert. Nicht gebietsansässige oder grenzüberschreitende Berufskraftfahrer sind oft osteuropäischen Ursprungs und kommen zunehmend auch von außerhalb der EU oder außerhalb Europas. Die Arbeitsbedingungen dieser Fahrer gelten als deutlich schlechter als die von Fahrern aus westeuropäischen Ländern.

Niedrige Betriebsmargen im hart umkämpften Straßenverkehrssektor führen zu Versuchen, die Betriebskosten, insbesondere die Arbeitskosten, zu minimieren. Unterschiede beim Lohnniveau und mit Blick auf die Sozialversicherungsbeiträge sind eine der Haupterklärungen für die unterschiedlichen Wettbewerbsbedingungen zwischen den Mitgliedstaaten. Zwischen der EU-13er Staatengemeinschaft und den EU-15-Mitgliedstaaten besteht nach wie vor ein massives Lohngefälle, das illegalen bzw. unlauteren Sozialdumpingpraktiken Vorschub leistet. Mehrere Studien haben gezeigt, dass sich die Arbeits- und Sozialbedingungen in den letzten fünf Jahren stark verschlechtert haben (Broughton et al. 2015; Gibson et al. 2017; Pastori/Brambilla 2017).

Europäische Gewerkschaften haben die Situation häufig hervorgehoben und sich gegen inakzeptable Bedingungen gewehrt (z. B. 3F Transport und der Dänische Transport- und Logistikverband (DTL) 2016), (BTB-ABVVV 2017, ETF 2012). Laut ETF „hat der Straßentransport eine der schlechtesten Bilanzen bei der Einhaltung des Sozial- und Arbeitsrechts in Europa“ (ETF 2018). Kritische Fragen im Zusammenhang mit den Sozial- und Arbeitsbedingungen im Güterkraftverkehr betreffen unter anderem die Nichteinhaltung der geltenden Lohnvorschriften (insbesondere im Zusammenhang mit Kabotage und Abfertigung), illegale Beschäftigung, Nichteinhaltung von Ruhezeiten und Pausen, nicht als Arbeitszeit angesehene Tätigkeiten, Zeit außerhalb geeigneter Einrichtungen und illegale Kabotage-Praktiken.

Ziel der Studie ist es, einen Überblick über die Bestimmungen zu sozialen Bedingungen in Tarifverträgen und in der Gesetzgebung im Straßengüterverkehr zu bieten. Das gibt es bisher nicht. Dieses Projekt zielt darauf ab, das Wissen der Gewerkschaften auf europäischer Ebene über die sozialen Bedingungen im Logistiksektor zu verbessern und Herausforderungen im Zusammenhang mit Beschäftigung und Arbeit sowie dem sozialen Dialog anzugehen. Die im Rahmen des Projekts gewonnenen Erkenntnisse sollen die Gewerkschaften auch in die Lage versetzen, nationale Gemeinsamkeiten und Unterschiede besser zu verstehen, einen kooperativen Gewerkschaftsansatz in Europa zu unterstützen und Argumente für Tarifverhandlungen auf Branchenebene zu liefern, eine effiziente Quelle für menschenwürdige Arbeits- und Sozialbedingungen im Transport- und Logistiksektor in Europa.

METHODIK

Da es ausreichende Analysen der Arbeitsbedingungen der Fahrer gibt, und da auch die Schwächen des Rechtsrahmens und die problematischen Praktiken im Verkehrssektor eingehend untersucht wurden (Europäische Kommission 2009; Europäisches Parlament 2016a und 2016b; Pastori/Brambilla 2017), konzentriert sich die Studie auf Aspekte der Arbeits- und Sozialbedingungen, für die es bisher kaum belastbare Informationen gibt: verschiedene nationale Quellen der Regulierung der Arbeits- und Sozialbedingungen, einschließlich Entgelt und Entlohnung, und insbesondere die Rolle von rechtlichen und anderen Anforderungen und Standards, die über die in den EU-Rechtsrahmen definierten Mindeststandards hinausgehen.

Im Rahmen des ETF-Projekts und dieser Studie wurden die Bestimmungen mit Bezug auf soziale Bedingungen in Tarifverträgen und der Gesetzgebung im Straßentransport auf Branchen- und Unternehmensebene analysiert und auf Länderebene verglichen. Die Analyse umfasst unter anderem Bestimmungen über Löhne und Gehälter und andere Arbeitsbedingungen, Arbeitsverträge und Qualifikationen. Darüber hinaus sind die Durchsetzung von Regeln, die Überwachung der Einhaltung von Vorschriften, Kontrolle und Sanktionen ebenfalls in dem Projekt und in dieser Studie behandelt worden.

Die Studie umfasst sieben EU-Mitgliedstaaten – Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Deutschland, die Niederlande und Polen. Bei der Auswahl der Länder spielten verschiedene Faktoren eine Rolle. Dazu gehören unter anderem die Bedeutung des Landes als Logistikmarkt (gemessen am Umsatz oder in Tonnenkilometern (tkm) und die Rolle des Landes als Logistikdienstleister (gemessen am Anteil am internationalen Verkehr und der Kabotage). Darüber hinaus deckt diese Auswahl sowohl Länder aus der EU13- als auch aus der EU15-Staatengemeinschaft ab.

Das Projekt basiert auf der Analyse von primären und sekundären empirischen Daten und Informationen über gesetzliche und andere Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen von Fahrern und deren Durchsetzung. Im Rahmen des Projekts wurden eine Überprüfung der Fachliteratur sowie eine Umfrage unter Gewerkschaftsvertretern, Arbeitnehmervertretern auf Unternehmensebene und Vertretern von Unternehmensleitungen durchgeführt. Die systematische Überprüfung der Fachliteratur umfasste die Analyse offizieller Dokumente von Institutionen auf EU-Ebene, Forschungsstudien, Dokumente von Schlüsselakteuren und so genannte graue Literatur.

In drei Workshops zwischen September 2018 und Januar 2019¹⁾ wurden weitere wichtige Erkenntnisse gewonnen. Die Teilnehmer der Workshops waren Gewerkschaftsvertreter und Arbeitnehmervertreter, wie z. B. Betriebsräte, aus den untersuchten Ländern. Um die Studie zu ergänzen und zu vertiefen, wurden qualitative Telefon- und persönliche Interviews mit Gewerkschaftsvertretern in den Umfrage-Ländern durchgeführt.

In einer Online-Umfrage wurden Primärdaten über die Sozialbestimmungen in Tarifverträgen und die Gesetzgebung im Logistiksektor auf Branchen- und Unternehmensebene sowie die Durchsetzung erhoben (siehe Textfeld 1).

Die Untersuchung wurde zwischen Februar 2018 und März 2019 auf der Grundlage einer engen Zusammenarbeit zwischen dem externen Auftragnehmer und dem ETF-Lenkungsausschuss, bestehend aus ETF, EVA, ver.di, BTB-ABVV, ACV-Transcom und 3F, durchgeführt. Die Online-Umfrage wurde zwischen Mai 2018 und Februar 2019 durchgeführt.

Die folgenden Kapitel fassen die wichtigsten Ergebnisse der Studie zu folgenden Themen zusammen:

- » Kapitel zwei befasst sich mit der Entwicklung von Unternehmen und Beschäftigung sowie mit den jüngsten Entwicklungen von Geschäftsstrategien und -praktiken.
- » Kapitel drei behandelt die grundlegende rechtliche Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Straßengüterverkehr auf der Grundlage von EU-Richtlinien.
- » Als Hauptteil der Studie analysiert Kapitel vier die nationalen Rahmenbedingungen und die Rolle der Tarifverträge in Form von Länderberichten zu den sieben untersuchten Ländern.
- » Kapitel fünf enthält Herausforderungen für die Umsetzung der Verordnung, insbesondere in Bezug auf Kontrollen und Sanktionen.
- » Das Schlusskapitel sechs des Berichts enthält aus der Analyse hervorgehende Schlussfolgerungen und Empfehlungen und prüft Möglichkeiten für die künftige Verbesserung der Sozial- und Arbeitsbedingungen im europäischen Logistik- und Straßengüterverkehr.

1) Im Rahmen des Projekts wurden drei Workshops durchgeführt. An jedem Workshop nahmen ETF, ver.di, BTB-ABVV, ACV-Transcom und 3F sowie ETF-Mitgliedsorganisationen aus 2–3 Ländern teil: Der erste Workshop fand vom 5. bis 6. September 2018 in Lüttich/Belgien statt, wurde von den belgischen Gewerkschaften ausgerichtet und konzentrierte sich insbesondere auf nationale Erfahrungen und Rahmenbedingungen in Belgien und den Niederlanden; der zweite Workshop wurde von der deutschen Gewerkschaft ver.di ausgerichtet, fand in Flensburg/Deutschland (13.–14. November 2018) statt und befasste sich mit der Situation in Deutschland und Dänemark; der dritte Workshop fand in Wien (23.–24. Januar 2019) statt, wurde von der österreichischen Gewerkschaft vida ausgerichtet und befasste sich mit den Sozial- und Arbeitsbedingungen im Logistik- und Straßengüterverkehr in Österreich, Polen und der Tschechischen Republik.



TEXTFELD 1: **ÜBERBLICK ÜBER DIE ONLINE-UMFRAGE**

Im Rahmen der Studie wurde eine Online-Befragung durchgeführt. Die mehrsprachige Umfrage wurde vom Sekretariat der ETF unterstützt. Die nationalen ETF-Mitgliedsorganisationen wurden gebeten, an der Umfrage teilzunehmen und die Aufforderung in ihrem jeweiligen Land den Mitgliedsorganisationen auf Unternehmensebene, regional oder lokal zukommen zu lassen.

Die Umfrage besteht aus drei Teilen, die sich an die verschiedenen Zielgruppen richten – Gewerkschaften, Betriebsräte und Geschäftsleitung. Der Fragebogen umfasste die folgenden Inhalte:

- » Wichtigste Trends in den Bereichen Beschäftigung, Marktentwicklung und Wettbewerb im Straßenverkehr;
- » Sozial- und Arbeitsbedingungen, Lohnfestlegung und Komponenten der Vergütung – rechtliche und andere Regulierungsquellen und die Rolle von Tarifverhandlungen;
- » Kritische Fragen im Zusammenhang mit den Sozial- und Arbeitsbedingungen
- » (Regulierungs-)Quellen der Lohnfestlegung, Vergütung und sozialen Bedingungen im Straßenverkehrssektor
- » Durchsetzung von Regeln, Überprüfungen und Kontrollen
- » Bewertung der EU-Verordnung für den internationalen Straßentransport

Insgesamt gab es 156 gültige Antworten auf die Umfrage, davon 57 Antworten von Gewerkschaftsvertretern, 69 von Managementvertretern und 30 von Betriebsräten. Die Umfrage wurde in allen untersuchten Ländern durchgeführt. Die meisten Antworten kamen aus Belgien, Dänemark und Deutschland.

2

LOGISTIK UND DER GÜTER- KRAFTVERKEHR: ÜBERBLICK ÜBER DIE TRANSPORT- MÄRKTE UND HAUPTTRENDS



2.1 DATEN UND TRENDS AUF EU-EBENE

2.1.1 TRANSPORTAUFKOMMEN

Der Straßengüterverkehr ist der wichtigste Güterverkehrsträger innerhalb der Europäischen Union und erwirtschaftet rund 2 % der Bruttoinlandsproduktion der Europäischen Union (Europäische Kommission 2015). Eine Analyse der Daten über den Güterverkehr nach Verkehrsträgern in der EU-28 zeigt, dass der Straßenverkehr einen Anteil von 49,3 % am Gesamtverkehr ausmacht, gefolgt von See (32,3 %) und Schiene (11,3 %) (Europäische Kommission 2018).

Gemessen an der Tonnage nahm der europäische Straßengüterverkehr 2017 im vierten Jahr in Folge weiter zu (2,8 % höher als 2016) und erreichte nach den jüngsten Eurostat-Daten den höchsten Wert seit 2013.

In Tonnenkilometern (tkm) ausgedrückt²⁾, stieg der gesamte Güterkraftverkehr zwischen 2013 und 2017 um 11,8 %. Ein wichtiger Faktor für den seit 2013 beobachteten Anstieg des Güterkraftverkehrs ist die Entwicklung des internationalen Verkehrs.

Zwischen 2013 und 2017 stieg der internationale Straßengüterverkehr um 15,3 %, während der innerstaatliche Straßenverkehr laut Eurostat nur um 9,9 % anstieg. Dementsprechend verzeichneten sowohl der Dreiländerverkehr als auch die Kabotage zwischen 2013 und 2017 ein deutliches Wachstum von 8,5 % bzw. 17,1 %.

Wie die folgende Abbildung zeigt, stieg der gesamte Güterkraftverkehr in der EU insgesamt zwischen 2016 und 2017 um 4,5 % in tkm. Allerdings gab es eine recht starke Polarisierung zwischen hohen Wachstumsraten in Ländern wie Litauen, Zypern und Griechenland einerseits und Rückgängen von mehr als 10 % in Belgien und der Tschechischen Republik andererseits.

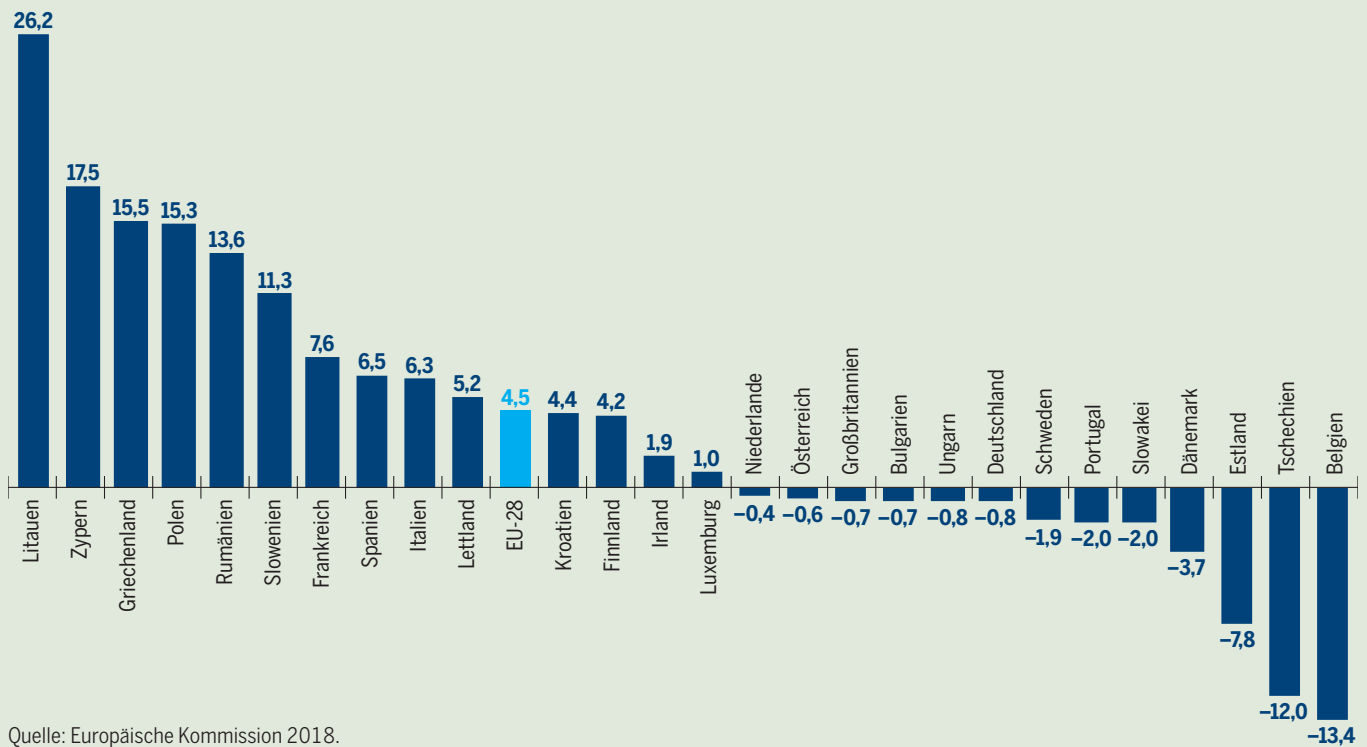
Nach den jüngsten Eurostat-Zahlen dominierten Deutschland, Frankreich, das Vereinigte Königreich, Spanien und Polen im Jahr 2017 den europäischen Straßenverkehr, gemessen in tkm. Auf diese Länder entfielen 60,1 % des gesamten Güterverkehrs in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, wobei der Anteil des Güterverkehrs in Deutschland 21,7 % betrug.

Im Hinblick auf den grenzüberschreitenden Verkehr (d.h. Warenein- und -ausgang, einschließlich Dreiländerverkehr) weisen die von unserer Studie erfassten Länder unterschiedliche Merkmale auf, wenn es um die Entwicklungstrends und den Anteil des grenzüberschreitenden Verkehrs am gesamten Güterverkehr geht (siehe Tabelle unten).

Während der innerstaatliche und grenzüberschreitende Güterverkehr in der EU28 zwischen 2010 und 2016 im Durchschnitt um 4,2 % zunahm, war der Anstieg der Kilometer in Polen (43,7 %) und der Slowakei (30,8 %) besonders stark. Mit Ausnahme von Dänemark (leichte Zunahme) und Deutschland (Stagnation) ging der Güterkraftverkehr in diesem Zeitraum dagegen am stärksten in Frankreich (-14,5 %), den Niederlanden und Belgien (beide etwas mehr als -11 %) zurück.

Ein Vergleich der verschiedenen Länder zeigt auch, dass die Länder Mittel- und Osteuropas im Schnitt einen hohen Anteil des grenzüberschreitenden Verkehrs am gesamten Transportaufkommen haben, gemessen in insgesamt gefahrenen Kilometern. Was unsere Länderstichprobe betrifft, so liegen die entsprechenden Anteile bei 84 % in der Slowakei, 63,3 % in Polen und 50,7 % in der Tschechischen Republik. In Frankreich (7,5 %), Deutschland (14 %) und Dänemark (19 %) sind die Anteile deutlich niedriger, während sie in den Niederlanden (49 %), Österreich (36 %) und Belgien (39 %) höher (ähnlich dem EU-Durchschnitt) sind.

2) Das bedeutet den Transport von einer Tonne Ware über eine Entfernung von einem Kilometer.



Quelle: Europäische Kommission 2018.

Hinweis: tkm = ein Tonnen-Kilometer, Transport von einer Tonne Ware über eine Entfernung von einem Kilometer

Abbildung 1: Güterkraftverkehr – Veränderung in % in tkm, 2016–2017

	Nationaler und internationaler Güterkraftverkehr		Internationaler Güterkraftverkehr 2016		
	2010	2016	% Veränd.	Mia. tkm	% Güterkraftverkehr gesamt
AT	28,7	26,1	-9,1	9,6	36,9
BE	35,0	30,9	-11,7	12,1	39,1
CZ	51,8	50,3	-2,9	28,0	55,7
DK	15,0	16,1	7,3	3,1	19,0
DE	313,1	315,8	0,9	44,1	14,0
FR	182,2	155,8	-14,5	11,6	7,5
NL	76,8	68,0	-11,5	33,77	49,6
PL	202,3	290,7	43,7	184,1	63,3
SK	27,6	36,1	30,8	30,4	84,2
EU27/28	1 756,4	1 831,0	4,2	657,2	35,9

Quelle: Europäische Kommission 2018. Hinweis: Einschließlich Dreiländerverkehr und Kabotage. Nur Güterkraftverkehr mit Lastkraftwagen (in der Regel >3,5 Tonnen Ladekapazität).

Tabelle 1: Nationaler und internationaler Straßengüterverkehr, 2010–2016 (Milliarde Tonnen-Kilometer)

2.1.2 VERLAGERUNG DER BESCHÄFTIGUNG IM STRASSENGÜTER- VERKEHR GEN OSTEN

„Es gibt übermäßige Lohn- und Lebenshaltungskostenunterschiede innerhalb der EU, die zu unlauterem Wettbewerb und Marktverzerrungen führen. Es ist auch inakzeptabel, dass ausländische Fahrer wochenlang in ihren Lastwagen bleiben müssen und dann übermüdet und möglicherweise voller Frust alkoholisiert auf der Straße unterwegs sind.“ [Vertreter, Deutschland]

„Die Zahl der nicht-gebietsansässigen Fahrer aus dem Ausland steigt jedes Jahr um etwa 5 %.“ [Vertreter eines Arbeitgeberverbandes, Polen]

Es ist bekannt, dass der internationale Verkehr aufgrund der langen Abwesenheit von zu Hause, der verkürzten Ruhezeiten und der oft unzureichenden Infrastruktur, der Unterbringung und anderer Arbeitsbedingungen als sehr beschwerlich und anstrengend gilt. Dagegen war es nicht verwunderlich, dass deutsche Gewerkschaftsvertreter und Betriebsleiter in der Online-Umfrage und in Interviews berichteten, dass deutsche Fahrer in den meisten Fällen nur im nationalen Kurzstreckenverkehr tätig sind und die meisten internationalen Transportaktivitäten von ausländischen Tochtergesellschaften durchgeführt werden.

Die Workshops-Teilnehmer und die Befragten identifizierten einen starken Trend in den westeuropäischen Ländern, internationale Transportaktivitäten an Unternehmen (oft Tochtergesellschaften) in der Region Mittel- und Osteuropa zu vergeben. Es wurde auch berichtet, dass die Zahl der Fahrer aus mittel- und osteuropäischen Ländern, die direkt in Belgien, den Niederlanden oder Dänemark arbeiten, in den letzten Jahren zugenommen hat.

Diese Trends sind auch in der Statistik zu erkennen. Wie die folgende Tabelle zeigt, waren Deutschland, Polen und Frankreich im Jahr 2016 die wichtigsten EU-Mitgliedstaaten im nationalen und internationalen Güterverkehr. Allerdings gab es im Zeitraum 2010 bis 2016 deutlich unterschiedliche Trends: Während Polen und die Slowakei die stärksten Zuwächse beim Gesamtverkehr verzeichneten, brachen sowohl Frankreich als auch Belgien am stärksten ein.

Berücksichtigt man nur den grenzüberschreitenden Güterkraftverkehr, so werden die Unterschiede noch deutlicher: Die höchsten Anteile des grenzüberschreitenden Verkehrs am gesamten Güterverkehr finden sich in der Slowakei (84 %), Polen (63 %) und der Tschechischen Republik (56 %).

Wie vergleichende Analysen zeigen, basiert die Verlagerung von Beschäftigung und Aktivitäten nach Osten eindeutig auf Kostenfaktoren. Die folgende Tabelle stammt aus einem Bericht des französischen Comité National Routier, in dem

der Versuch unternommen wird, die Kosten der Fahrer in Frankreich und Polen zu vergleichen. Daraus geht deutlich hervor, dass polnische Fahrer nicht nur viel weniger kosten als französische Fahrer, sondern auch, dass die Bedingungen in Bezug auf die Gesamtarbeitszeit und die Sozialversicherungsbeiträge viel schlechter sind.

Gewerkschaftsvertreter aus Belgien berichten, dass rund 10 000 Arbeitsplätze belgischer Fahrer im internationalen Verkehr durch entsandte Arbeitnehmer aus anderen EU-Ländern ersetzt wurden.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Kosten für Fahrer aus Niedriglohnländern für Unternehmen geringer sind, auch wenn sie zu den gleichen Vergütungsbedingungen wie inländische Fahrer beschäftigt sind. Dies ergibt sich daraus, dass selbst bei direkter Beschäftigung oder Entsendung durch ein Entsendeunternehmen in Mittel- und Osteuropa die Sozialversicherungsbeiträge im Herkunftsland gezahlt werden, die oft deutlich niedriger sind.

Die Europäische Kommission hat auch berichtet, dass die Zahl der in der EU beschäftigten Fahrer aus Nicht-EU-Ländern gestiegen ist. Die Zahl der für diese Fahrer ausgestellten Fahrerbescheinigungen hat sich zwischen 2014 und 2016 auf rund 76 000 nahezu verdoppelt (d.h. 2,5 % der Gesamtbelegschaft im Straßengüterverkehr). Die meisten von ihnen sind in Polen, Litauen, Slowenien und Spanien beschäftigt (Europäische Kommission 2017c).

Dieser Trend ist eine Reaktion auf den zunehmenden Mangel an Berufskraftfahrern auch in den mittel- und osteuropäischen Ländern. Wie in einem aktuellen Bericht über den polnischen Güterkraftverkehrsmarkt beschrieben, ist die Zahl der Ausländer, die für polnische Transportunternehmen arbeiten, in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Allein im Jahr 2016 hat sich die Zahl der ukrainischen und weißrussischen Fahrer im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt. Die Autoren der Studie kommentierten die Zukunftstrends folgendermaßen:

	Einheit	Frankreich	Polen
Bruttogehalt (inkl. sonstige Boni und Überstunden), (sozialversicherungspflichtig und einkommensteuerpflichtig)	€/Jahr	29 544	6 180
Reisekosten und andere Vergütungsbestandteile, die weder sozialversicherungspflichtig noch einkommensteuerpflichtig sind.	€/Jahr	8 996	12 900
Arbeitgeberbeiträge (nach Abzug der staatlichen Beihilfen)	%	30,3	22,0
Arbeitgeberbeiträge in absoluten Zahlen	€/Jahr	8 952	1 358
Jahreskosten gesamt	€/Jahr	47 492	20 438
Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage pro Jahr	€/Jahr	216	252
Arbeitszeit pro Jahr	Tag/Jahr	1 551	1 980
Jährliche Fahrleistung	Stunde/Jahr	106 466	128 000
Kosten für eine Stunde Arbeit Basis 100 Francs	€/h	30,62 100	10,32 34
Kosten pro Kilometer Basis 100 Francs	€/km	0,45 100	0,16 36

Quelle: Comité National Routier 2017.

Tabelle 2: Kosten der Fahrer in Frankreich und in Polen, Werte von 2017

„Es scheint jedoch, dass ausländische Fahrer das Problem des Fahrermangels auf dem polnischen Markt langfristig nicht lösen werden, vor allem weil die Reserven der an einer beruflichen Tätigkeit in Polen

interessierten Fahrer aufgebraucht sind. Eine neue Quelle für die Versorgung des polnischen Marktes mit Berufskraftfahrern könnte Kasachstan sein.“ (PWC/TLP 2016)

2.1.3 BESCHÄFTIGUNG UND UNTERNEHMEN

Im Jahr 2015 beschäftigte der Straßengüterverkehr 3,07 Millionen Menschen (Europäische Kommission 2018). Wie die folgende Tabelle zeigt, beschäftigt Deutschland mit mehr als 420 000 Mitarbeitern die meisten davon, gefolgt von Frankreich (330 000) und Polen (328 000). Angesichts der geringeren Größe des Landes ist die Tschechische Republik mit mehr als 120 000 Mitarbeitern und über 30 000 Unternehmen auch ein wichtiger Standort und Anbieter für den Straßengüterverkehr. Dies ist im Vergleich zu Belgien (58 000 Mitarbeiter), der Slowakei (44 500) und Dänemark (36 000) bemerkenswert.

Beim Vergleich der Daten für 2015 mit den Beschäftigungszahlen von 2010 stechen die unterschiedlichen Trends zwischen der EU15 und der EU13 deutlich hervor (siehe auch die folgende Tabelle):

- » Während die durchschnittliche Beschäftigung in der EU um 4,7 % zunahm, ging die Beschäftigung in Belgien (-6,6 %), Frankreich (-11,4 %) und den Niederlanden zurück (-3,6 %);

- » Die höchsten Wachstumsraten bei der prozentualen Veränderung zwischen 2010 und 2015 werden für die Slowakei (48,8 %), Dänemark (26,7 %), Polen (20,5 %) und Deutschland (18,7 %) gemeldet;
- » In absoluten Zahlen nahm die Beschäftigung in Deutschland und Polen am stärksten zu und machte mehr als 120 000 Beschäftigte aus, was 88 % des gesamten Beschäftigungswachstums in der EU28 entspricht.

Im Jahr 2015 waren laut Eurostat 571 000 Unternehmen im Straßengüterverkehr in der EU registriert (siehe Tabelle 3 unten). Die große Mehrheit dieser Unternehmen bietet Straßentransporte im gewerblichen Bereich an. Im Jahr 2015 wurden nur 14 % aller Tonnenkilometer von Unternehmen befördert, die ihre eigenen Güter transportierten.

Die mit Abstand größte Zahl der Unternehmen befand sich in Polen (mehr als 83 400), gefolgt von Deutschland (36 900), Frankreich (34 400) sowie der Tschechischen Republik (30 300). Deutlich weniger Unternehmen gibt es in Öster-

	Beschäftigung (Tausend)			Anzahl der Unternehmen		Umsatz (Mio. €)	
	2010	2015	% Veränd.	2010	2015	2010	2015
AT	57,3	59,6	4,0	6 742	6 577	8 576	9 546
BE	62,1	58,0	-6,6	8 835	7 991	10 670	11 498
CZ	110,9	121,1	9,2	28 118	30 321	7 299	8 005
DK	28,5	36,1	26,7	6 102	4 827	4 802	5 808
DE	359,8	427,1	18,7	34 470	36 921	33 698	41 194
FR	375,1	332,4	-11,4	37 607	34 415	42 958	42 351
NL	119,3	115,0	-3,6	9 946	11 139	18 228	19 946
PL	272,1	327,9	20,5	78 280	83 414	16 601	24 826
SK	29,9	44,5	48,8	7 379	8 840	1 771	3 582
EU27/28	2 926,4	3 065,2	4,7	581 462	571 046	293 564	334 046

Quelle: Europäische Kommission 2018. Hinweis: Die Beschäftigung bezieht sich auf die Gesamtzahl der Personen, die in der beobachteten Einheit arbeiten (einschließlich der arbeitenden Eigentümer, der regelmäßig in der Einheit arbeitenden Partner und der unbezahlten).

Table 3: Entwicklung des Straßengüterverkehrs in ausgewählten Ländern, 2010 und 2015

reich (6 500), Belgien (8 000), Dänemark (4 800) und der Slowakei (8 800).

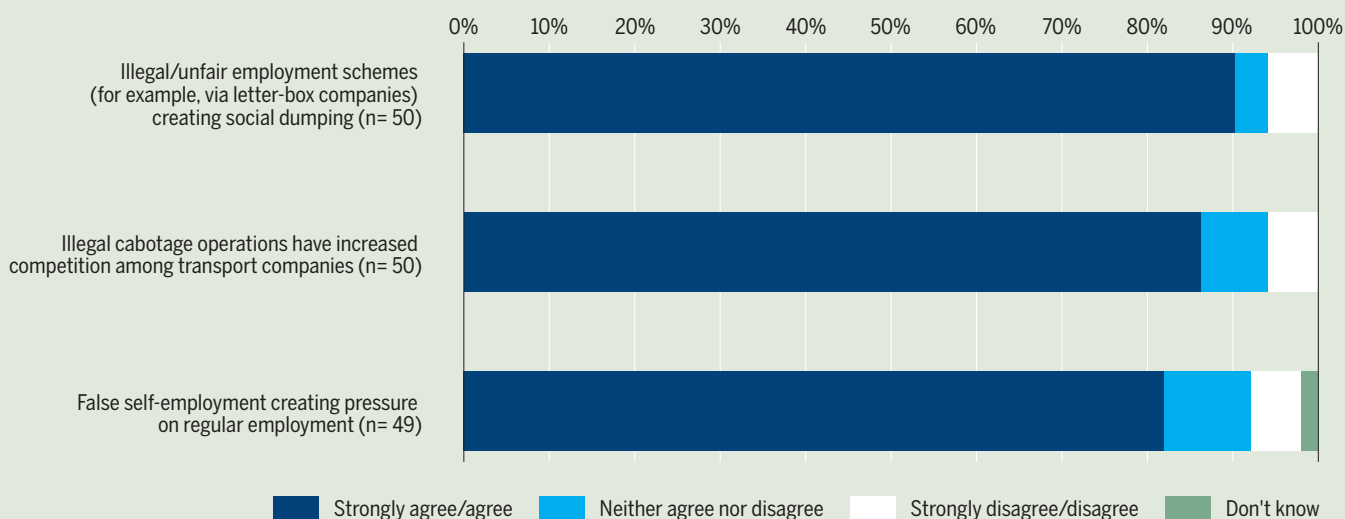
Der Straßengüterverkehr in der EU ist stark fragmentiert. Auf der einen Seite stehen sehr große Unternehmen mit mehreren tausend Mitarbeitern, die komplexe Transport- und Logistikdienstleistungen erbringen. Die meisten Unternehmen sind jedoch kleine und mittlere Unternehmen und erbringen oft Dienstleistungen nicht nur direkt für Kunden, sondern auch für größere Transportunternehmen.

Im Jahr 2015 lag die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Unternehmen in der EU28 bei 5,36 Personen. Die höchste durchschnittliche Mitarbeiterzahl wurde in Deutschland verzeichnet, wo sie im Schnitt bei 11,6 Personen lag. Allerdings hatten 95 % der Unternehmen weniger als 50 Mitarbeiter. Für Belgien wurde von einem Gewerkschaftsexperten in einem der Projektworkshops berichtet, dass 56 % aller Unternehmen weniger als 5 Mitarbeiter und nur 4 % mehr als 50 Mitarbeiter haben. Ähnliche Muster wurden aus den Niederlanden gemeldet, wo 91 % aller Unternehmen nur 50 oder weniger Mitarbeiter beschäftigen. Gleichzeitig wurde auch festgestellt, dass 50–60 % aller niederländischen LKW-Fahrer für große Unternehmen arbeiten.

2.2 MARKTTRENDS, DIE SICH AUF DIE SOZIALBEDINGUNGEN AUSWIRKEN

Ein Haupttrend des Straßengüterverkehrs ist die Beschäftigungsverlagerung im internationalen Straßenverkehr und die Substitution von Fahrern in der EU15 durch Fahrer aus EU13-Ländern. Diese Verschiebung ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen, darunter den Mangel an qualifizierten Fahrern in vielen westeuropäischen Ländern, anstrengende Arbeitsbedingungen und das schlechte Image von Arbeitsplätzen sowie Geschäftsstrategien, die hauptsächlich auf

Preis- und Kostenwettbewerb basieren. Dieser letztgenannte Trend wurde durch die Beiträge der Managementvertreter zu unserer Umfrage und durch viele Berichte deutlich, wonach die Markt- und Wettbewerbsbedingungen einen starken Druck auf Löhne, Arbeitsbedingungen und andere soziale Aspekte der Arbeit im internationalen wie auch in Teilen des nationalen Verkehrs ausüben. Auch die Gewerkschaften in Deutschland berichteten, dass inländische Unternehmen zunehmend



Quelle: Im Rahmen dieser Studie durchgeführte Online-Umfrage.

Abbildung 2: Kritische Geschäftspraktiken, wie sie von Gewerkschaftsvertretern berichtet werden.

nur noch direkt an hochspezialisierten Aktivitäten wie dem Transport von Gefahrgütern und der Erbringung komplexer Logistik- und Transportdienstleistungen beteiligt sind, die hoch qualifizierte Fahrer erfordern.

Was die Mainstream-Geschäftsstrategien und -praktiken betrifft, so verwiesen die Online-Umfrage sowie die Workshop-Teilnehmer darauf, dass es immer schwieriger wird, auf dem Verkehrsmarkt zu überleben, ohne Fahrer zu niedrigen Kosten/Lohnraten einzustellen, wenn die gesetzlichen Vorschriften in Bezug auf Arbeitszeit, Vergütung und Sozialschutz eingehalten werden. Den Berichten zufolge kommen insbesondere die folgenden Strategien zum Einsatz, um in einem hart umkämpften Straßengüterverkehrsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben:

- » Einrichtung von Briefkastenfirmen in den mittel- und osteuropäischen Ländern, die Dienstleistungen auf den Heimatmärkten erbringen;
- » illegale Kabotagetätigkeiten durchführen, um nationale Verkehrstätigkeiten zu ersetzen;

- » Lücken im Rechtsrahmen ausnutzen, um die Sozialvorschriften im Straßenverkehr zu umgehen, z. B. durch den verstärkten Einsatz von leichten Nutzfahrzeugen (LCVs) für den Güterverkehr;
- » Reguläre Arbeitsverträge durch selbständige Fahrer ersetzen, um Lohnkosten, Sozialversicherungspflichten und andere gesetzliche Anforderungen deutlich zu senken.

Genau das veranschaulicht die folgende Abbildung, auf der die wichtigsten Ergebnisse der Online-Umfrage unter Gewerkschaftern zusammengefasst sind.

Auch die Vertreter von Unternehmensleitungen, die an der Online-Umfrage teilgenommen haben, berichteten von einem allgemeinen Anstieg des Konkurrenzkampfs zwischen den Unternehmen (75,9 %), und mehr noch, vom Wettbewerb mittels unlauterer Praktiken und Sozialdumping (79,3 %) als die wichtigsten Trends im Straßengüterverkehr.

Bemerkenswerterweise gaben rund 68 % der Führungskräfte an, dass sich die Sozial- und Arbeitsbedingungen im internationalen Verkehr verschlechtert haben.

2.2.1 KABOTAGE UND DIE HERAUSFORDERUNG ILLEGALER KABOTAGE

„Eine 2016 von einem österreichischen Experten für internationalen Verkehr durchgeführte Studie ergab, dass das Ausmaß der Kabotage weitaus größer ist als das, was Eurostat auf der Grundlage von Unternehmensbefragungen erfasst hat. Darüber hinaus ersetzt die Kabotage zunehmend den nationalen Straßengüterverkehr in Österreich.“

[Gewerkschaftsvertreter, Österreich]

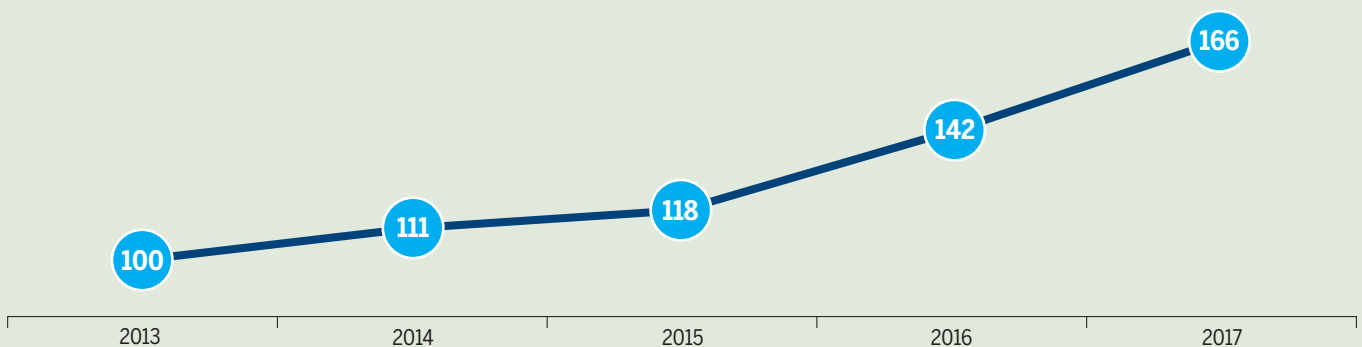
„Die Arbeitsbedingungen vieler Fahrer aus Rumänien, Bulgarien oder aus Nicht-EU-Ländern sind unerträglich. Sie werden wie Sklaven behandelt, erhalten viel zu niedrige Vergütungen und müssen bis zu einem halben Jahr in den LKW-Kabinen leben. Die Lastwagen fahren nie nach Hause in das Land der Zulassung.“ [Gewerkschafter auf Unternehmensebene, Dänemark]

„Vor Jahren gingen die deutschen Unternehmen, die Kabotage durchführten, in Konkurs. Deshalb können wir nicht sagen, dass der Wettbewerbsdruck weiterhin besteht. Natürlich war es früher anders. Die Kabotage wird nun von ausländischen Unternehmen durchgeführt.“ [Gewerkschaftsvertreter, Deutschland]

Kabotage ist der Transport von Gütern zwischen zwei Orten im selben Land durch einen Transportunternehmer aus einem anderen Land. Gemessen an der Beförderungsleistung in tkm ist die Kabotage in der EU-28 immer noch recht gering (4,3 %), hat aber seit 2013 kontinuierlich zugenommen (siehe Abbildung 3 unten).

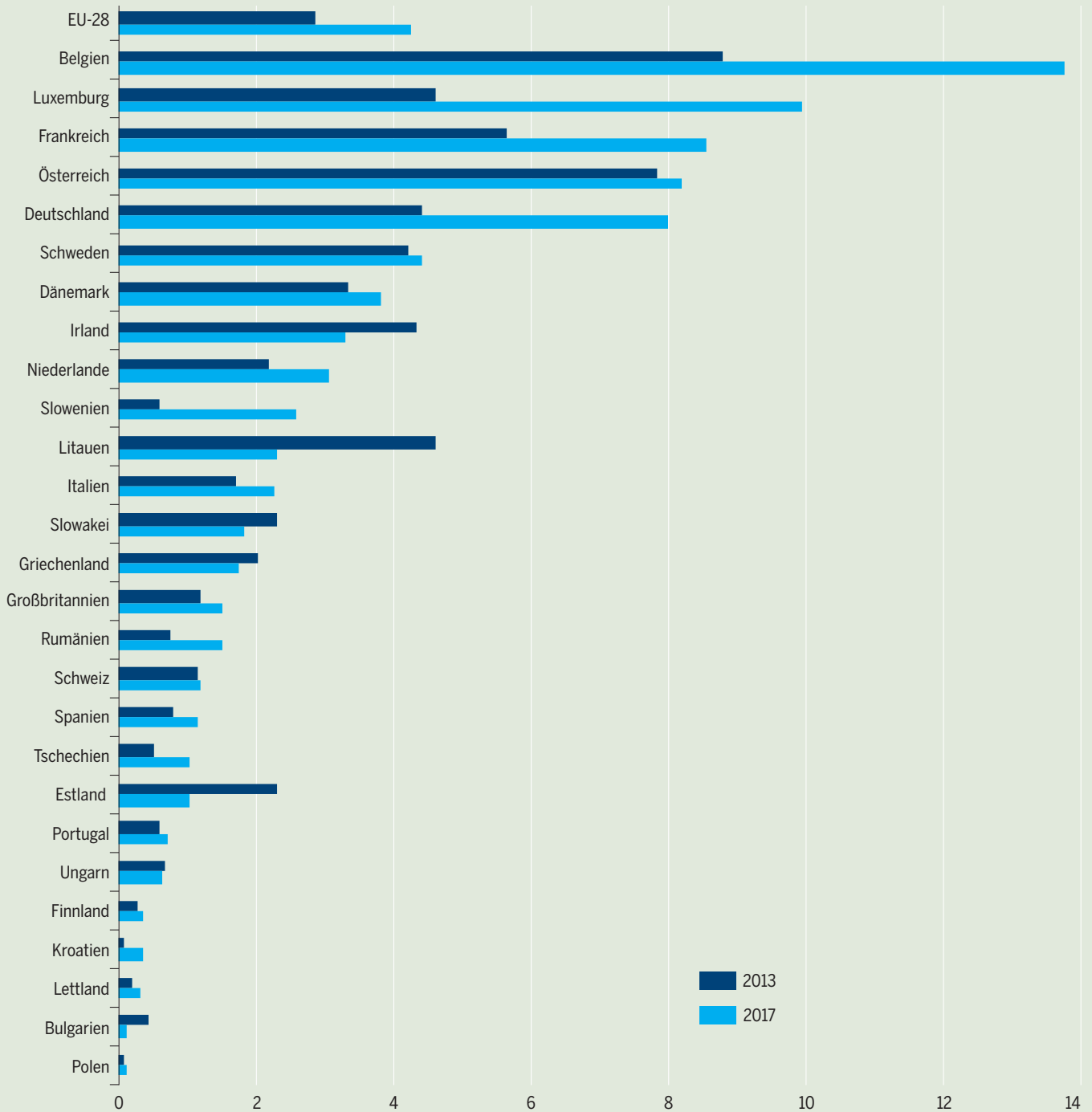
Im Jahr 2017 wurden die höchsten Durchdringungsraten durch Kabotage auf Länderebene in Belgien (13,8 %) und

Luxemburg (10,0 %) verzeichnet, gefolgt von Frankreich (8,6 %), Österreich (8,2 %) und Deutschland (8,0 %), während die niedrigsten Quoten in Polen und Bulgarien (je 0,1 %) beobachtet wurden. Bei der Kabotage-Aufschlüsselung nach Ländern, in denen die Kabotage durchgeführt wurde, lag Deutschland jedoch mit fast der Hälfte der gesamten EU-Kabotage tkm auf seinem Gebiet an erster Stelle. An zweiter Stelle folgte Frankreich mit einem Viertel der gesamten tkm, gefolgt von Italien mit etwas mehr als 5 %.



Quelle: Eurostat (Online-Datencode: road_go_ta_tott). Datenauszug vom Februar 2019.

Abbildung 3: Entwicklung der Kabotage im Güterkraftverkehr, EU-28, 2013–2017 (Tonnenkilometer)

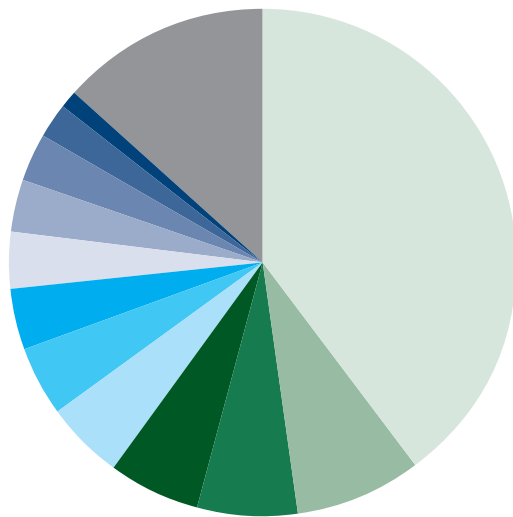


Quelle: Eurostat (Online-Datencodes: road_go_ta_tott and road_go_ca_c). Datenauszug vom Februar 2019

Abbildung 4: Kabotage-Durchdringungsrate für den gewerblichen Verkehr nach Land, in dem die Kabotage stattfindet, 2013 und 2017 (% Anteil in Tonnenkilometer)

Bei der Kabotageleistung von Güterkraftverkehrsunternehmen aus den Ländern mit Zahlenangaben lag Polen 2017 mit fast 40 % der gesamten Kabotageleistung in der EU weiterhin an der Spitze, gefolgt von Rumänien (8,7 %), Spanien (6,2 %) und Litauen (5,7 %, siehe Abbildung 4).

Es sei darauf hingewiesen, dass die von Eurostat gemeldeten Kabotagedaten im Allgemeinen problematisch sind und das Phänomen unterschätzen. Wie Eurostat bereits festgestellt hat, werden Kabotage-Daten auf der Grundlage von Stichprobenumfragen bei Unternehmen erhoben, bei denen „die Ge-



Polen 39,7 %	Luxemburg 3,6 %
Rumänien 8,7 %	Slowakei 3,1 %
Spanien 6,2 %	Portugal 3,0 %
Litauen 5,7 %	Slowenien 2,3 %
Bulgarien 4,8 %	Österreich 1,1 %
Niederlande 4,3 %	Andere Mitgliedsstaaten 14,0 %
Deutschland 3,7 %	

Quelle: Eurostat (Online-Datencodes: road_go_ta_tott and road_go_ca_c).
Datenausgang vom Februar 2019

Abbildung 5: Kabotage durch Verkehrsunternehmen aus den Berichtsländern, 2017 (% Anteil in Tonnenkilometern)

Genauigkeit der Kabotage-Daten geringer ist als die Genauigkeit anderer Variablen, und die prozentuale Standardfehlerquote der Kabotage unterscheidet sich stark von einem Land zum anderen.“ (Eurostat 2018).

Gleichzeitig gibt es nur sehr wenige nationale Studien über Kabotageaktivitäten in bestimmten Ländern. Bestehende Untersuchungen deuten auf ein viel höheres Niveau an Kabotagetätigkeiten sowie einen hohen Anteil an illegalen Kabotagetätigkeiten hin (siehe Textfeld 2 unten).

Die Verordnung 1072/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 legt gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs im Hinblick auf die Kabotage fest.³⁾ Die so genannte Kabotage-Verordnung definiert Kabotage als die innerstaatliche Beförderung von Gütern zu gewerblichen

TEXTFELD 2: STUDIE ZUM UMFANG DER KABOTAGE IN ÖSTERREICH

Eine Studie des Instituts für Transport- und Logistikmanagement an der Wirtschaftsuniversität Wien für die österreichischen Sozialpartner versuchte mit Hilfe von Verkehrsdaten aus 35.107.812 Einzelfahrten von Mautfahrzeugen > 3,5 t von Januar bis Juli 2016 das tatsächliche Ausmaß der Kabotagefahrten in Österreich zu ermitteln. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die Kabotage 21,7 % des innerstaatlichen Verkehrs in Österreich ausmacht. Zum Vergleich: Die Eurostat-Statistiken liefern einen Wert von nur 8,0 %. Eurostat unterschätzt damit das Volumen der Kabotage in Österreich deutlich.

Die Studie analysiert die Wahrscheinlichkeiten der illegalen Kabotage und schätzt unter Berücksichtigung der Anzahl der Haltepunkte konservativ einen Teil der illegalen Kabotage von:

- » 1,07 % aller Transporte in Österreich (inkl. bilateraler Transporte und Transit)
- » 2,13 % aller nationalen Transporte mit österreichischen LKWs
- » 3,28 % der nationalen Transporte im österreichischen gewerblichen Güterverkehr.

Diese Daten sind Mindestwerte und unterschätzen höchstwahrscheinlich den Anteil, da davon ausgegangen wird, dass kein ausländischer LKW ohne Ladung die Grenze überschreitet.

Die Studie ergab auch, dass die illegale Kabotage systematisch und in einigen Fällen extrem ausgeübt wird: Einzelne ausländische Fahrzeuge haben mehr als 300 Fahrten innerhalb eines Monats durchgeführt.

Quelle: Kummer et al 2016.

Zwecken, die von gebietsfremden Verkehrsunternehmen vorübergehend in einem Aufnahmemitgliedstaat durchgeführt

3) Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs.

wird. Nach der Verordnung ist jeder Spediteur berechtigt, innerhalb einer Frist von sieben Tagen bis zu drei Kabotagefahrten durchzuführen (3-in-7-Regel). Die Frist beginnt mit der Zählung am Tag nach der Entladung des internationalen Transports. Die ETF weist jedoch darauf hin, dass die Verordnung die Kabotage nicht einschränkt, da es interpretierbar ist, dass nach jedem Grenzübertritt innerhalb einer Frist von sieben Tagen drei Kabotagefahrten zulässig sind (ETF 2012a). Darüber hinaus sind die Beschränkungen sehr schwer durchzusetzen, da die Anzahl der Kabotagefahrten nicht überprüft werden kann. Außerdem setzen die Mitgliedstaaten die Kabotagevorschriften nicht konsequent durch: Einige haben spezifische Kontrollen, andere kontrollieren überhaupt nicht. Eine Ex-post-Bewertung der Verordnung ergab, dass die

illegale Kabotage aufgrund der Lohnkostenunterschiede in der EU recht weit verbreitet ist (Europäische Kommission 2016a; 2017a; 2017b).

Obwohl spezifische Daten aus anderen Ländern fehlen und bestehende Eurostat-Daten das Problem tendenziell verharmlosen, betonten Gewerkschaftsvertreter aus Österreich, den Niederlanden, Belgien, Dänemark und Deutschland nachdrücklich, dass illegale Kabotagepraktiken und mangelnde Durchsetzung der bestehenden Vorschriften als Schlüsselproblem im Hinblick auf faire Ausgangsbedingungen im Straßengüterverkehr und als eine wichtige Herausforderung für die Gewährleistung menschenwürdiger Sozial- und Arbeitsbedingungen für Fahrer zu betrachten sind.

2.2.2 INTERNATIONALISIERUNG DER GÜTERKRAFTVERKEHRS-UNTERNEHMEN

Die Internationalisierung der Güterkraftverkehrsunternehmen ist eine unvermeidliche Folge der Globalisierung der Wirtschaft und des Binnenmarkts. Der Gütertransport zwischen Unternehmen und Kunden nimmt durch internationale Liefer- und Wertschöpfungsketten, Produktionsteilung und Auslagerung zu. Das Internet und das starke Wachstum des E-Commerce unterstützen auch die Internationalisierung des Straßengüterverkehrs. Unternehmen reagieren, indem sie im Ausland Tochtergesellschaften gründen oder Unternehmen aufkaufen. Aus allen unseren Umfrageländern wurde berichtet, dass insbesondere große Unternehmen Tochtergesellschaften im Ausland gegründet haben.

Quantitative Datenanalysen haben ergeben (De Wispelaere/Pacolet 2018), dass insgesamt 885 europäische Güterkraftverkehrsunternehmen im Jahr 2016 eine oder mehrere Tochtergesellschaften in einem anderen EU-Mitgliedstaat hatten. Dies entspricht zwar nur 0,16 % der gesamten Güterkraftverkehrsunternehmen in der EU-28. Gemessen an Umsatz und Beschäftigten ist der Anteil der Straßengüterverkehrsunternehmen mit einer ausländischen Tochtergesellschaft insgesamt jedoch deutlich höher. Verkehrsunternehmen mit einer ausländischen Tochtergesellschaft machen rund 15 % des Gesamtumsatzes und 9 % der Gesamtbeschäftigung im Straßengüterverkehr der EU aus. Darüber hinaus erklären die Autoren, dass sowohl Umsatz als auch Beschäftigung

unterschätzt werden, da solche Informationen nicht für alle Verkehrsunternehmen verfügbar sind.

Unsere Befragung von Management- und Arbeitnehmervertretern auf Unternehmensebene zeigt, dass die Hauptfunktionen der Tochtergesellschaften der Unternehmen im europäischen Ausland sehr unterschiedlich sein können.

Wie in vielen anderen Wirtschaftszweigen spielt der Marktzugang eine der wichtigsten Rollen bei der Gründung von Tochtergesellschaften im Ausland (50 % der Führungskräfte stimmten dem zu, 70 % der Betriebsräte). In einigen Fällen sind es auch die Kunden großer Logistikdienstleister, die von ihren Dienstleistern eine lokale Vertretung an ihren eigenen Standorten im Ausland verlangen. Aus Sicht des Managements spielen jedoch die Einstellung von Fahrern in dem betreffenden Land (70 %) und auch die Einstellung von Fahrern aus Drittländern (60 %) die wichtigste Rolle. Andererseits kann aber auch davon ausgegangen werden, dass zumindest bei den Tochtergesellschaften in Mittel- und Osteuropa versucht wird, die Unterschiede in den Arbeits- und Sozialstandards zwischen den einzelnen Ländern zu nutzen, insbesondere wenn die Fahrer im internationalen Verkehr eingesetzt bzw. dafür abgestellt werden. Für 50 % der Führungskräfte ist die Zulassung von Lkw nach wie vor ein Grund dafür, dass sie Tochtergesellschaften im europäischen Ausland haben.

2.2.3 BRIEFKASTENFIRMEN

Im Rahmen der Internationalisierung und des „Regime-Shopping“ wurden „Schein“-Tochtergesellschaften oder Briefkastenfirmen als großes Problem identifiziert (Europäisches Parlament 2016a und 2016b; McGauran 2016; Pastori/Brambilla 2017).

Eine „Briefkastenfirma“ kann definiert werden als eine Gesellschaft, die in einem Mitgliedstaat formell eingetragen ist, aber in diesem Mitgliedstaat keine administrative oder wirtschaftliche Tätigkeit ausübt. Einige westeuropäische Unternehmen gründen diese Briefkastenfirmen in Ländern mit deutlich niedrigeren Löhnen, nämlich in Mittel- und Osteuropa, während die

Transporte meist in Hochlohnländern stattfinden, um Lohnunterschiede auszunutzen, die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer zu minimieren und Steuern zu vermeiden (Cremers 2014; Rasmussen 2018). Der Hauptzweck eines Briefkastenunternehmens ist die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland. Nicht-gebietsansässige Fahrer werden von einer Briefkastenfirma mit einem lokalen Vertrag eingestellt, arbeiten dann aber vollständig im Ausland in westeuropäischen Ländern. Außerdem werden LKWs in den meisten Fällen von der Briefkastenfirma des jeweiligen Landes zugelassen, kehren aber nicht in das Land zurück.

Die Größenordnung der Briefkastenfirmen lässt sich nur schwer bestimmen. Es ist bekannt, dass insgesamt 2,4 % der Güterkraftverkehrsunternehmen einem ausländischen Eigentümer oder Großaktionär gehören – obwohl auch bei Briefkastenfirmen Minderheitsbeteiligungen eine bedeutende Rolle spielen können (De Wispelaere/Pacolet 2018). Es gibt eine große Anzahl von Unternehmen in ausländischem Besitz in England und Luxemburg, aber auch in der Slowakei und Rumänien. Obwohl es an zuverlässigen Daten mangelt, gibt es viele Belege aus Forschungsstudien (Broughton et al. 2015; Cremers 2014, McGauran 2016).

Das Problem der Briefkastenfirmen ist nicht neu und wurde bereits durch die Verordnung 1071/2009 über den Zugang zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers geregelt. Mit der Verordnung (EG) Nr. 1071/2009, die seit dem 4. Dezember 2011 gilt, werden gemeinsame Regeln für die Bedingungen festgelegt, die für die Ausübung des Berufs des Kraftverkehrsunternehmers zu erfüllen sind. Gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 muss jedes im Straßengüterverkehr tätige Unternehmen Folgendes einhalten:

- » von gutem Ruf sein;
- » über eine angemessene finanzielle Leistungsfähigkeit verfügen;
- » über die erforderliche Fachkompetenz verfügen und;
- » unabhängig betrieben sowie effektiv und dauerhaft in einem Mitgliedstaat niedergelassen sein.

Ein besonderes Augenmerk ist auf die Anforderung zu richten, dass ein im Straßengüterverkehr tätiges Unternehmen unabhängig betrieben sowie effektiv und dauerhaft in einem Mitgliedstaat niedergelassen sein muss, was bedeutet, dass es in diesem Land ein Büro und ein Betriebszentrum haben sollte. Diese Anforderungen sollten eine wirksamere Bekämpfung des Phänomens der Briefkastenfirmen ermöglichen. Darüber hinaus müssen Unternehmen:

- » Einen „Transportleiter“ benennen, der die Transporttätigkeiten eines Unternehmens effektiv und kontinuierlich zu leiten hat. Diese Person muss im Besitz eines beruflichen Befähigungsnachweises (CPC) sein und so eine qualitativ hochwertige Fachkompetenz (140 Stunden Ausbildung und Prüfung) belegen.
- » Für den Fall, dass der Verkehrsleiter als Selbständiger eingestellt wird, setzt die Verordnung eine Obergrenze für die Anzahl der Unternehmen und die Anzahl der Fahrzeuge, für die ein einzelner Verkehrsleiter verantwortlich sein kann. Die aktuelle Grenze liegt bei vier Unternehmen und 50 Fahrzeugen.

Die Bewertung der Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 ergab jedoch, dass sie nicht sehr wirksam ist (Gibson et al. 2017). Insbesondere belgische Briefkastenfirmen, die von fast allen wichtigen belgischen Transportunternehmen gegründet werden, sind ein großes Problem (siehe Textfeld 3).

Beispiele für Briefkastenfirmen finden sich auch in Deutschland und den Niederlanden (McGauran 2016). So sind beispielsweise vor allem die Grenzregionen in Deutschland ein Standort für Briefkastenfirmen niederländischer Herkunft. Aufgrund von Gehaltsunterschieden mit den Nachbarländern ist Deutschland auch der Standort von Briefkastenfirmen für belgische und dänische Unternehmen. Briefkastenfirmen werden auch von dänischen Gewerkschaftsvertretern als großes Problem angesehen. Österreichische Unternehmen hingegen gründen Briefkastenfirmen in der Slowakei und Slowenien. Der Vertreter der tschechischen Gewerkschaft hingegen glaubt nicht, dass es in der Tschechischen Republik Briefkastenfirmen in großem Umfang gibt.

TEXTFELD 3: BRIEFKASTENFIRMEN UND SOZIALDUMPING BELGISCHER UNTERNEHMEN IN DER SLOWAKEI

Das Ausmaß der Briefkastenfirmen als Geschäftsmodell für viele große belgische Transport- und Logistikunternehmen wurde durch umfangreiche Untersuchungen eines Gewerkschaftsvertreters der Gewerkschaft BTB-ABVV deutlich. Auf der Grundlage des slowakischen Unternehmensregisters identifizierte der Gewerkschaftsvertreter belgische Güterkraftverkehrsunternehmen in der Slowakei. Es stellt sich heraus, dass mehr als 100 belgische Unternehmen Briefkastenfirmen in der Slowakei haben. Eine zunehmende Überwachung hat in jüngster Zeit zum Einsatz von „Stroh Männern“ geführt, die die Identität der Eigentümer geheim halten und von den Disponenten der Briefkastenfirmen genutzt werden, um sicherzustellen, dass sie telefonisch erreichbar sind. Die Unternehmen stellen dann in großem Umfang slowakische und rumänische Fahrer ein, die anschließend im Rahmen eines slowakischen Arbeitsvertrags dauerhaft in Belgien fahren. Wenn Lastkraftwagen bei dem Unternehmen registriert sind, werden sie einmal im Jahr zur technischen Inspektion in die Slowakei zurückgebracht. Ansonsten sind sie in Westeuropa im Einsatz.

Die Gewerkschaft BTB-ABVV hat ihre Ergebnisse veröffentlicht, unter anderem durch das Schwarzbuch „Der Weg in die Slowakei: Sozialdumping: So funktioniert es: BTB untersucht“ (BTB-ABVV 2017).

2.2.4 UNTERAUFTRAGSVERGABE UND SCHEINSELBSTÄNDIGKEIT

„Große Unternehmen in Deutschland verfügen nicht länger über ihre eigenen Fahrzeugflotten. Die Auslagerung begann vor 20 Jahren und ist größtenteils abgeschlossen. Die großen Logistikunternehmen verdienen ihr Geld mit Logistik-Management. Dann organisieren sie die Logistikdienstleistungen und setzen für die Speditionstätigkeit Nachunternehmer ein.“ [Gewerkschaftsvertreter, Deutschland]

„Heute gibt es tausende von Ein-Mann-Betrieben im Güterkraftverkehrssektor. Sie agieren vollkommen außerhalb der sozialrechtlichen Vorschriften für den Güterkraftverkehr und fallen nicht unter die Tarifverträge, weil sie formal Selbständige sind.“
[Gewerkschaftsvertreter, Österreich]

„In Polen sind die Ein-Mann-Betriebe seit einigen Jahren stark im Kommen. Der einzige Zweck ist die Umgehung der Sozialvorschriften und der Mindestlohnbedingungen. Die Situation ist völlig unerträglich, und die Praxis sollte unverzüglich abgeschafft werden.“
[Gewerkschaftsvertreter, Polen]

Durch den verstärkten Wettbewerb und die Internationalisierung sind im Straßengüterverkehr komplexe Unterauftragsketten entstanden.

Die Unterauftragsvergabe ermöglicht es insbesondere großen Unternehmen, kostengünstig und flexibel zu arbeiten, indem sie Nachunternehmer (oft aus der EU 15) einsetzen oder Arbeitnehmer über ausländische Zeitarbeitsfirmen entsenden.

Auf diese Weise können große Unternehmen von den niedrigen Arbeitskosten in anderen Ländern profitieren. Einige große Unternehmen verfügen gar nicht mehr über einen eigenen Fuhrpark, sondern verdienen ihr Geld durch Logistikmanagement. Sie organisieren dann die Logistikleistungen und Nachunternehmer kümmern sich um die Speditionsleistungen. Es gibt keine Daten über den Umfang der Unteraufträge, aber entsprechende Studien deuten darauf hin, dass sie beträchtlich sind (Broughton et al. 2015:28). Die Ergebnisse unserer Umfrage unter Gewerkschaftsvertretern zeigen auch, dass die Unterauftragsvergabe in allen untersuchten Ländern stetig zunimmt und in dem Sektor bereits auf einem hohen Niveau ist. Gleichzeitig weisen die Betriebsräte in der Umfrage darauf hin, dass die Unterauftragsvergabe das Arbeitsvolumen im Unternehmen reduziert und zu einer Substitution geführt hat. Untervergabetketten haben die Gewinnmargen schrumpfen lassen, was wiederum die Löhne der Arbeiter beim Unterauftragnehmer belastet (Pastori/Brambilla 2017). Aus Deutschland stammende Fälle zeigen, dass Unternehmen Verträge mit ausländischen Nachunternehmern schließen, deren Bedingungen so angespannt sind, dass die Spedition den Mindestlohn überhaupt nicht zahlen kann. Eine Generalunternehmerhaftung in diesem Bereich besteht in Deutschland nicht.

Eine spezifische Form der Unterauftragsvergabe ist vorge-täuschte oder falsche Selbstständigkeit. Viele Vorschriften, z. B. über Mindestlohanforderungen, Sozialversicherungsbeiträge und andere Vergütungselemente, sind für Selbständige weniger streng, so dass ein Anreiz besteht, reguläre Berufskraftfah-

rer durch Selbständige zu ersetzen. Angeblich selbständige Kraftfahrer kosten das Unternehmen keine Steuern, keine Sozialabgaben und keinen bezahlten Urlaub. Nur die Arbeitszeitrichtlinie 2002/15/EG, die Regeln für die Organisation der Arbeitszeit von Kraftfahrern festlegt, gilt für selbständige Kraftfahrer.⁴⁾ Sie legt die Anforderungen an die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten, die Mindestpausen bei der Arbeit und die Nachtarbeit fest und enthält Klarstellungen zu Definitionen von Arbeitszeit, Tagesarbeitszeit, Wochenarbeitszeit, Höchst-arbeitszeit, Pausen und Erfassung der Arbeitszeiten. Scheinselbständige Kraftfahrer scheinen besonders relevant für die unteren Unterauftragnehmerebenen und die „letzte Meile“ (Haidinger 2018) zu sein. Die Substitution von Stammfahrern durch Selbständige wurde auch in Österreich als großes Problem gemeldet, wo nur 20 % der Fahrer im Transport mit leichten Nutzfahrzeugen (< 3,5 t) Stammfahrer sind, da die überwiegende Mehrheit der heutigen Fahrer selbständig ist.

Während jedoch die Scheinselbständigkeit im Straßengüterverkehr aufgrund des Fachkräftemangels in den befragten Ländern generell an Bedeutung verliert, ist ihr Umfang im Paketdienst manchmal sehr hoch. Sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden hat insbesondere der zunehmende E-Commerce zu einer Vielzahl von verschiedenen Auftragnehmern mit sehr kleinen Fuhrparks und Scheinselbständigen geführt, die Pakete zustellen. Der Grund dafür ist, dass es sich um leichte Nutzfahrzeuge (LCVs) handelt, deren Einsatz keine Fahrerqualifikation erfordert. Ein normaler Führerschein ist ausreichend.

2.2.5 LEICHTE NUTZFAHRZEUGE (LCVS)

„Sozialdumping gefährdet auch die Verkehrssicherheit. Leichte Güterkraftfahrzeuge unter 3,5 t sind ein großes Problem. Sie fallen nicht unter die Fahrtenschreiberverordnung, sind oft überlastet und fahren mit sehr hoher Geschwindigkeit. In Belgien fahren solche Fahrzeuge zunehmend am Sonntag. Führerscheine sind billig zu erwerben. Sie sind sehr gefährlich.“
[Gewerkschaftsvertreter auf Unternehmensebene, Belgien]

Ein relativ neuer Trend ist, dass der Einsatz von leichten Nutzfahrzeugen (LCVs) unter 3,5 t im europäischen Straßengüterverkehr stark zunimmt. Waren sie früher auf den Paketzustellmarkt beschränkt, werden LCVs heute zunehmend im internationalen Verkehr eingesetzt.

Die Fahrer von Nutzfahrzeugen müssen keine Vorschriften über den Zugang zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmens und den Marktzugang einhalten. Außerdem greifen die

EU-Rechtsvorschriften über die sozialen Bedingungen im Straßenverkehr nicht, und es besteht keine Notwendigkeit, einen Fahrtenschreiber in diese Art von Fahrzeugen einzubauen. So müssen beispielsweise Lenk- und Ruhezeiten nicht eingehalten werden. Folglich gibt es Beispiele aus allen untersuchten Ländern, in denen Unternehmen mit LCVs Vorschriften umgehen und sich so einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Die schwerwiegenden Folgen für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind offensichtlich.⁵⁾

4) Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des mobilen Straßenverkehrs ausüben.

5) <https://www.trucker.de/osteuropaeische-kleinlaster-angriff-von-unten-1376085.html>

3

EU-SOZIALVORSCHRIFTEN FÜR DEN STRASSENGÜTER- VERKEHR UND ANDERE RELE- VANTE EU-VORSCHRIFTEN



3.1 ÜBERBLICK

Versuche, durch EU-Verordnungen den fairen Wettbewerb zu beeinflussen und Sozialstandards im Straßenverkehr aufrechtzuerhalten, gibt es seit langem. Bereits 1969 wurde in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft versucht, durch Bestimmungen über Arbeitszeiten, Lenkzeiten und Pausen auf soziale Mindeststandards hinzuwirken. Seitdem hat die EU einen Rahmen von Sozialvorschriften für Straßenverkehrsunternehmen mit drei sich ergänzenden Zielen festgelegt:

- » den angemessenen sozialen Schutz der Straßentransportarbeiter sicherzustellen;
- » einen lautereren Wettbewerb zwischen den Unternehmen zu gewährleisten; und
- » die Verkehrssicherheit zu verbessern.

Die meisten bestehenden Vorschriften gliedern sich in zwei Bereiche – entweder die Schaffung von Mindestarbeitsbedingungen oder die Verhinderung unlauteren Wettbewerbs.

Was die sozialen Bedingungen der Berufskraftfahrer im Straßenverkehr betrifft, so konzentriert sich die Richtlinie 2002/15/EG vom 11. März 2002 auf die Arbeitszeit, die Nacharbeit und die Pausen (siehe Tabelle 5).⁶⁾

Darüber hinaus gibt die Richtlinie eine konkrete Definition von „Arbeitszeit“ und schließt damit eine frühere Gesetzeslücke in Bezug auf das, was als Arbeitszeit zu verstehen ist. Gemäß der Richtlinie umfasst die Arbeitszeit nicht nur das Führen der Fahrzeuge, sondern auch andere Tätigkeiten wie das Be- und Entladen der Lkw, die technische Wartung und Reinigung der Fahrzeuge.

Die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 verdeutlichte die Arbeitszeitregeln der Richtlinie 2002/15/EG.⁷⁾ Sie legt Anforderungen fest, die sich auf die täglichen und wöchentlichen Lenkzeiten sowie die Pausen und Ruhezeiten beziehen (siehe Tabelle 5).

Die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 zielt auch auf die Verbesserung der Straßenverkehrssicherheit ab, indem sie besagt, dass die Transportunternehmen keinen Bonus oder Lohnzuschlag in Bezug auf zurückgelegte Wegstrecken oder beförderte Gütermengen gewähren dürfen, wenn diese Zahlung zu einer Gefährdung der Straßenverkehrssicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer führen könnte.

Die Richtlinie 2006/22/EG, die als Durchsetzungsrichtlinie für die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 bekannt ist, enthält eine Reihe von Bestimmungen zur Durchsetzung der Einhaltung der Vorschriften über die Lenkzeit.⁸⁾ Sie legt Mindestanforderungen für Straßenkontrollen und Überprüfungen auf dem Gelände von Verkehrsunternehmen fest, die von den Mitgliedstaaten jedes Jahr durchgeführt werden sollen (siehe Tabelle 6).

Unlauterer Wettbewerb ist ein seit langem bestehendes Problem im Straßengüterverkehr. Mehrere EU-Rechtsvorschriften befassen sich mit diesem Thema. Mit der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) wurden 1996 verbindliche Arbeitsbedingungen festgelegt, die bei einer vorübergehenden Entsendung von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber ins Ausland zu beachten sind.⁹⁾ Diese umfassen:

- » Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeit;
- » Mindestlohnsätze, einschließlich Überstundensätze;

6) Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Tätigkeiten des mobilen Straßenverkehrs ausüben. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32002L0015>, Datum des Zugriffs: 13. Juni, 2018.

7) Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32006R0561>, Datum des Zugriffs: 13. Juni, 2018.

8) Richtlinie 2006/22/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 über Mindestbedingungen für die Durchführung der Verordnungen (EWG) Nr. 3820/85 und (EWG) Nr. 3821/85 des Rates über Sozialvorschriften für Tätigkeiten im Kraftverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 88/599/EWG des Rates.

9) Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31996L0071>, Datum des Zugriffs: 13. Juni 2018.

Arbeitszeit	» Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten, aber es ist möglich, die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden zu verlängern, sofern der Durchschnitt von 48 Stunden pro Woche innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten nicht überschritten wird.
Nachtarbeit	» Die tägliche Arbeitszeit darf zehn Stunden innerhalb eines jeden 24-Stunden-Zeitraums nicht überschreiten.
Pausen	» Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitsstunden eine Pause von mindestens 30 Minuten einzulegen. » Bei einer Arbeitszeit von neun oder mehr Stunden sind die Arbeitnehmer verpflichtet, eine Pause von mindestens 45 Minuten einzulegen.

Tabelle 4: Schlüsselanforderungen der Arbeitszeitrichtlinie (2002/15/EG)

Ununterbrochene Lenkzeit	» Maximal 4,5 Stunden
Unterbrechung der Lenkzeit	» Mindestens 45 Minuten ohne Unterbrechung » ODER die Unterbrechung aufteilen: Mindestens 15 Minuten, gefolgt von einer Unterbrechung von mindestens 30 Minuten (in dieser Reihenfolge obligatorisch).
Tägliche Lenkzeit	» Maximal 9 Stunden zwischen 2 täglichen Ruhezeiten oder einer täglichen Ruhezeit und einer wöchentlichen Ruhezeit. » Eine Verlängerung bis zu 10 Stunden ist zweimal pro Woche möglich
Normale tägliche Ruhezeit	» Mindestens 11 Stunden hintereinander pro Zeitraum von 24 Stunden » ODER Aufteilung in 2 Perioden: mindestens 3 Stunden ununterbrochen, gefolgt von 9 Stunden ununterbrochen (in dieser Reihenfolge obligatorisch)
Reduzierte tägliche Ruhezeit	» Mindestens 9 aufeinanderfolgende Stunden » Maximal 3× zwischen 2 wöchentlichen Ruhezeiten
Wöchentliche Lenkzeit	» Nicht mehr als 56 Stunden
Zweiwöchige Lenkzeit	» Die addierte Gesamtlenkzeit von zwei aufeinander folgenden Wochen darf nicht mehr als 90 Stunden betragen
Regelmäßige wöchentliche Ruhezeit	» Mindestens 45 Stunden (nicht im Lkw*), die nicht später als vor dem Ende von sechs Perioden von 24 Stunden bis zum Ende der letzten wöchentlichen Ruhezeit beginnen können.
Verkürzte wöchentliche Ruhezeit	» Mindestens 24 Stunden, sofern die Kompensation in einem Stück vor Ablauf der dritten Woche erfolgt.
Einschränkungsfrist in einem Zeitraum von zwei aufeinander folgenden Wochen	» 2 normale wöchentliche Ruhezeiten von mindestens 45 Stunden » ODER eine normale wöchentliche Ruhezeit und 1 verkürzte wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden (vorausgesetzt, dass eine Kompensation erfolgt).

* Siehe Europäischer Gerichtshof (2017).

Tabelle 5: Schlüsselanforderungen der Lenkzeitverordnung (561/2006)

Kontrollen	
Kontrollen	<ul style="list-style-type: none"> » Die Kontrollen sollten mindestens 3 % der gesamten Arbeitstage der Fahrer umfassen. » Straßenkontrollen und Inspektionen in den Räumlichkeiten der Verkehrsunternehmen sollten mindestens 30 % bzw. 50 % aller Kontrollen ausmachen; » Die Mitgliedstaaten sollten mindestens sechs aufeinander abgestimmte Straßenkontrollen pro Jahr durchführen.

Tabelle 6: Schlüsselanforderungen der Durchsetzungsrichtlinie (2006/22/EG)

- » Mindestbezahlter Jahresurlaub;
- » Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz;
- » Bestimmungen über die Nichtdiskriminierung.

In der Praxis gibt es mehrere Mechanismen, die helfen sollen, echte und vorgetäuschte Entsendungen zu unterscheiden. Dies sind insbesondere die Verordnung über die soziale Sicherheit 883/2004/EG¹⁰⁾ und die Richtlinie 2014/67/EG, die so genannte Durchsetzungsrichtlinie für die Entsendung

von Arbeitnehmern. Mit der Richtlinie 2014/67/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 wird das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) für die Verwaltungszusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten eingerichtet (Europäisches Parlament 2014). Das Binnenmarkt-Informationssystem vernetzt nationale, regionale und lokale Behörden über die Grenzen hinweg und kann Behörden bei der Aufdeckung von Missbrauch unterstützen, z. B. Arbeitnehmer, die fälschlicherweise als Selbständige gemeldet wurden.

10) Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union (2004): Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, Amtsblatt der Europäischen Union, 30.4.2004; <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:0001:0123:en:PDF>, Datum des Zugriffs: 13. Juni 2018.

3.2 DAS MOBILITÄTSPAKET

Am 31. Mai 2017 hat die Europäische Kommission eine umfassende Überarbeitung der EU-Vorschriften eingeleitet, die zwei der wichtigsten Aspekte des gewerblichen Straßenverkehrs abdeckt: die Sozial- und die Marktsäule. Die beiden bleiben im Mittelpunkt der sozialen Rechte und des lautereren Wettbewerbs in einem Sektor, der seit Jahrzehnten mit wachsenden Ungleichheiten zu kämpfen hat, von denen sowohl Fahrer als auch Unternehmen betroffen sind.

Die ETF gehört zu dem Kontext, in dem dieser Vorschlag auf den Weg gebracht wurde. Im Jahr 2012 startete die ETF-Sektion Straßenverkehr ihre Kampagne „Respekt vor den Fahrern“ mit dem Hauptziel, das Bewusstsein für das beispiellose Ausmaß der Dumpingpraktiken auf dem Güterverkehrsmarkt zu wecken. Was den Appell der ETF so stark machte, waren die hunderten von Fahrern und Lastwagen, die nachts und am Wochenende entlang von Straßen und Autobahnen parkten. Kein Verkehrsteilnehmer – unter ihnen viele politische Entscheidungsträger – konnte derart krasse Beweise für die moderne Sklaverei in einem modernen Europa ignorieren. Die gleichnamige ETF-Broschüre, die im Rahmen unserer Kampagne erstellt wurde, vermittelt anhand von Bildern und eingängigem Text wichtige Aspekte des Sozialdumpings im Straßenverkehr. Daraus lässt sich schließen, dass die ETF bereits 2012 die Weichen gestellt hat und die EU-Institutionen reagieren mussten!

Im Jahr 2015 verpflichtete sich der neue Präsident der Europäischen Kommission Jean-Claude Juncker, sich gegen Sozialdumping zu engagieren. Im Herbst 2016 verabschiedete das Europäische Parlament einen Antrag zum Sozialdumping in der Europäischen Union. Mehrere Seiten waren dem Straßenverkehr gewidmet. Ein Jahr später legte die Generaldirektion Mobilität und Verkehr der Europäischen Kommission, GD MOVE, nach umfangreichen Konsultationen ihren Vorschlag zur Überarbeitung der Sozial- und Marktvorschriften im Straßenverkehr vor, das so genannte Mobilitätspaket 1. Eines der politischen Ziele lautete, Sozialdumping mit klareren Entsende- und Kabotagevorschriften, mit strengeren Kriterien zur Beseitigung von Briefkastenfirmen und mit Änderungen bei der Lenk- und Ruhezeitenregelung entgegenzutreten. Aber... ist das geschehen? Hat der Vorschlag der GD MOVE das Ziel erreicht? Nach Ansicht der ETF war dies nicht der Fall. Das Mobilitätspaket 1 schlug kurz gesagt vor, dass Fahrer, die im grenzüberschreitenden Verkehr tätig sind, für jeden ersten Zeitabschnitt von drei Arbeitstagen auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats von der Entsendung ausgenommen werden sollten. Was die Lenk- und Ruhezeiten betrifft, so wurde in

dem Paket eine völlig andere Verteilung der Ruhezeiten über einen Zeitraum von einem Monat vorgeschlagen. Mit einfachen Worten, nach den geltenden Vorschriften hatte ein Fahrer bei zwei Wochen Arbeit Anspruch auf 3 freie Tage. Der Vorschlag der GD MOVE hat diese auf 3 Wochen Arbeit mit nur 2 freien Tagen zwischendurch umgekehrt. Im Bereich der Kabotage hat sich die Europäische Kommission für einen Zeitraum von fünf Tagen mit unbegrenzten Kabotagetätigkeiten entschieden und dabei das eigentliche Problem ignoriert: Das der grenzüberschreitenden Fahrt vor jeder Kabotageperiode. Genau diese Fahrt war leicht zu fälschen gewesen, und der neue Vorschlag enthielt keine starken Elemente, um das Problem zu lösen. Und zum Schluss zu den Briefkastenfirmen, da gab es nichts Wesentliches. Apropos „wesentlich“: Während des Konsultationsverfahrens vor der Einführung des Pakets bestand die ETF darauf, dass der einzige Weg zur Beseitigung von Briefkastenfirmen darin besteht, dass der wesentliche Teil der Geschäftstätigkeit des Betreibers in seinem Niederlassungsland durchgeführt wird. Aber unsere Empfehlung hat es nicht in den Vorschlag der Europäischen Kommission geschafft.

Mit dieser Erkenntnis begann die ETF ihre Lobby- und Kampagnenarbeit, um die Versäumnisse des Pakets auszubessern. Sie hat ihre roten Linien gezogen, vor allem im Zusammenhang mit dem Vorschlag für Lenk- und Ruhezeiten, und dann begonnen, an alternativen Lösungen in Bezug auf die Kabotagevorschriften, die so genannten Kriterien für Briefkastenfirmen und die Anwendung der Entsendevorschriften auf internationale Fahrer zu arbeiten. Die ETF hat ihre Arbeit auf den wichtigsten Schritt des institutionellen Prozesses der EU ausgerichtet, um ihn besser zu beeinflussen. Im April 2018 hatte die ETF bereits eine praktikable Lösung für die Entsendung von Arbeitnehmern. Es dauerte nur sechs Monate, um die EU-Institutionen – den Ministerrat, das Europäische Parlament und die Europäische Kommission – davon zu überzeugen, diese Lösung in Betracht zu ziehen.

In Bezug auf Lenk- und Ruhezeiten verfolgte die ETF eine völlig andere Strategie. Es war glasklar, dass sich eine weitere

Flexibilisierung der Lenk- und Ruhezeiten nicht nur auf die Gesundheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern auch auf die Bezahlung der Fahrer auswirken würde. Hier entschied sich die ETF für das Instrument der Kampagnenarbeit um zu verhindern, dass den Unternehmen weitere Flexibilität bei der Erstellung der Dienstpläne der Fahrer gewährt wird. Es bedurfte einiger Monate gewerkschaftlicher Maßnahmen und starker Bündnisse mit anderen europäischen Verkehrssicherheitsorganisationen, um diese Versuche sowohl im Personen- als auch im Güterverkehr zu stoppen. Auch die Ruhezeitbedingungen der Fahrer am Wochenende gerieten unter Beschuss, da starke Stimmen im Europäischen Parlament darauf bestanden, dass die Fahrer ihre vollen Wochenenden in der Kabine verbringen sollten. Die Herausforderung für die ETF bestand darin, gegen das oben genannte zu kämpfen und gleichzeitig die positiveren Teile der Vorschläge der GD MOVE beizubehalten, insbesondere die regelmäßige Rückkehr der Fahrer in ihr Heimatland.

Lobbyarbeit für eine tragfähige Lösung für die Entsendung von Fahrern, Kampagnen für Lenk- und Ruhezeiten und die genaue Beobachtung der interinstitutionellen Debatten der EU über Vorschriften bezüglich Kabotage und Briefkastenfirmen – das ist eine ständige Herausforderung für die ETF und ihre Mitglieder der Sektion Straßentransport in den letzten Jahren gewesen.

Aber wo stehen wir heute? Der ETF ist es über ihre Netzwerke wohl gesonnener Mitglieder des Europäischen Parlaments und über gute Kontakte zu den Mitgliedstaaten gelungen, sowohl das Europäische Parlament als auch den EU-Verkehrsminister so weit zu beeinflussen, dass unsere Position heute Teil der von den beiden Institutionen vertretenen Positionen ist. Wir hatten starke Argumente und gute Lösungen. Das war der Schlüssel zur Glaubwürdigkeit, um Teil des Prozesses zu sein. Die Verhandlungen zwischen dem Rat und dem Europäischen Parlament werden bald beginnen, was die ETF als gute Grundlage für die Arbeitnehmer qualifizieren kann. Bei den Entsenderegeln werden die Ausnahmen auf die Situati-

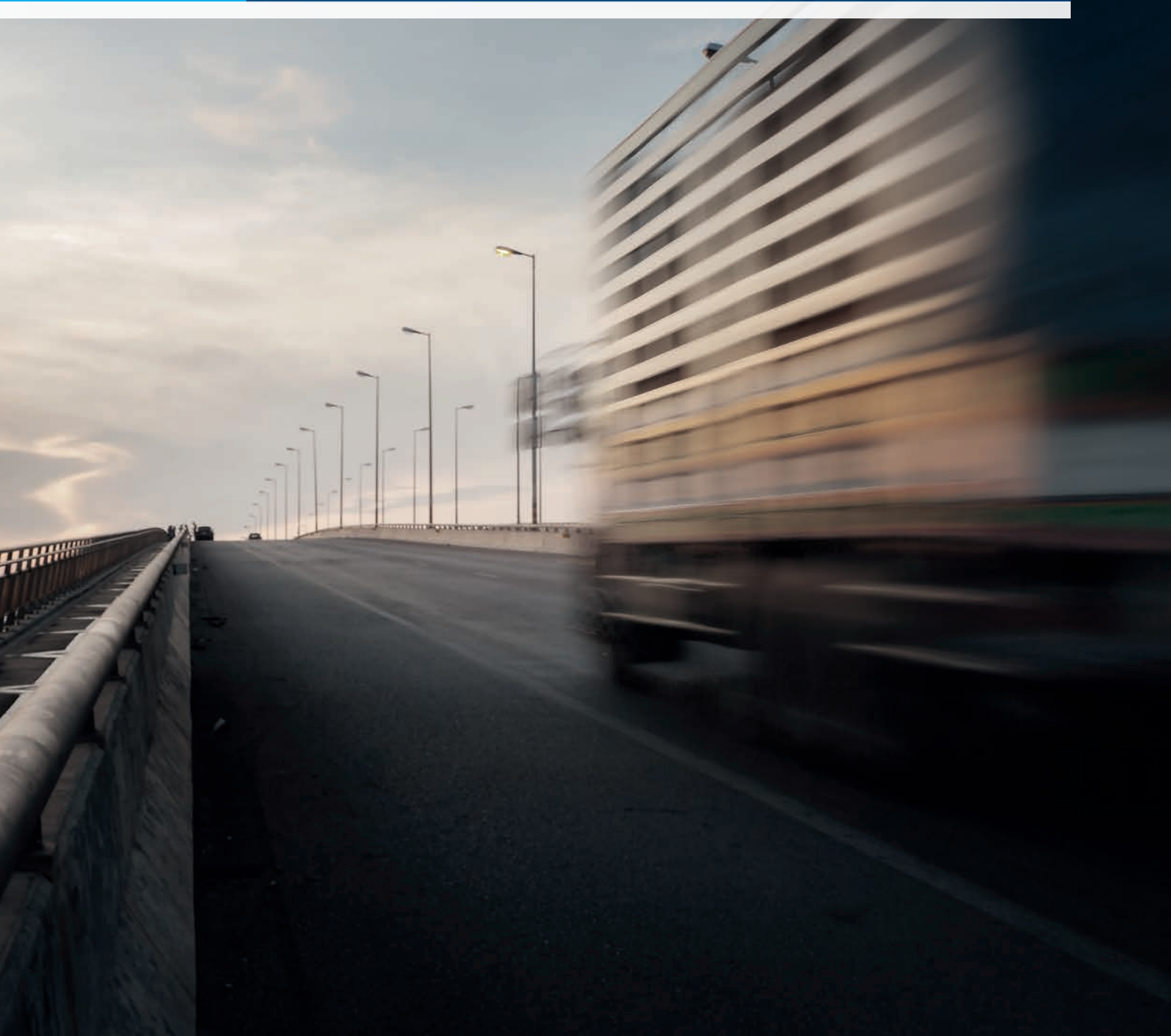
onen reduziert, in denen der Fahrer regelmäßig nach Hause zurückkehrt. Damit ist das Risiko von Lohndumping äußerst gering. In der Lenk- und Ruhezeit erhielten wir ein totales Ruhezeitverbot im Fahrzeug an Wochenenden, eine regelmäßige Heimkehr der Fahrer und keine Änderungen an den Lenk- und Ruhezeitvorschriften. Bei der Kabotage haben wir zwischen zwei Kabotageperioden eine zeitabhängige Pufferzone erhalten, die garantiert, dass diese Art von Transport nur vorübergehend sein wird. Was die Briefkastenfirmen betrifft, so hat das Europäische Parlament in seiner Position Garantien im Sinne der ETF-Anforderung einer „wesentlichen Tätigkeit“ eingeführt. Und zu guter Letzt wurden dahingehend Fakten geschaffen, dass der intelligente Fahrtschreiber, ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung und Kontrolle der Kabotage und der Entsendung von Fahrern, innerhalb kurzer Zeit nach der vollständigen Annahme des Mobilitätspakets 1 in allen Fahrzeugen – Bussen, Reisebussen und Lastkraftwagen – massiv eingeführt wird. Leichte Nutzfahrzeuge werden auch mit Fahrtschreibern ausgestattet, wodurch der Anwendungsbereich der Durchsetzung auf eine Grauzone ausgedehnt wird, die für Missbrauch offen war.

Die ETF und ihre Mitgliedsorganisationen der Sektion Straßentransport sind stolz auf diese Entwicklungen. Es war ein Lernprozess, um unsere Forderungen und Lösungen ganz oben auf die EU-Agenda zu setzen und die politischen Entscheidungsträger der EU zu verpflichten, ihre Versprechen gegenüber den von der ETF vertretenen Fahrern einzuhalten.

Von Cristina Tilling, ETF

4

NATIONALE RAHMEN- BEDINGUNGEN UND DIE ROLLE VON TARIFVERTRÄGEN



4.1 ÖSTERREICH

„Die Arbeitsbedingungen im österreichischen Güterkraftverkehr sind gekennzeichnet durch Fachkräftemangel, hohe Überstunden, Auslagerung von Arbeiten an Unterauftragnehmer („Ich-AGs“) und starken Druck auf einheimische Unternehmen durch südosteuropäische Konkurrenten. In Unternehmen ohne Betriebsrat wächst auch der Druck auf die Arbeitnehmer, ständig verfügbar zu sein.“ [Gewerkschaftsvertreter, Österreich]

4.1.1 GEWERKSCHAFTEN UND SOZIALPARTNER

In Österreich gibt es nur zwei Sozialpartner, die den Bereich Straßengüterverkehr und Logistik organisieren:¹¹⁾

- » der der Wirtschaftskammer Österreich angegliederte Berufsverband/Arbeitgeberverband für Transport und Logistik;¹²⁾
- » die Gewerkschaft vida, Fachbereich Straße, der die Interessen aller Berufskraftfahrer in Österreich vertritt, auch im Straßengüterverkehr und in der Logistik, Busfahrer oder Taxifahrer;

Die beiden Sozialpartner vertreten die Interessen von rund 70 000 abhängig Beschäftigten im Straßengüterverkehr (dem größten Einzelsektor innerhalb des Verkehrs- und Logistiksektors), die von rund 11 000 Unternehmen des Sektors beschäftigt werden (Daten für 2017, siehe WKO 2018).

Während die Zahl der Unternehmen im Straßengüterverkehr seit 2010 recht stabil ist, ging die Beschäftigung zwischen 2008 und 2015 recht deutlich zurück. Nach 2015 stieg der Wert bis 2017 sehr moderat an, ohne jedoch das Spitzenniveau von 2008 zu erreichen.

4.1.2 RECHTSRAHMEN UND ROLLE DER TARIFVERHANDLUNGEN

Der rechtliche Rahmen zur Regelung der Sozial- und Arbeitsbedingungen im Straßengüterverkehr Österreichs entstammt europäischen und nationalen Rechtsquellen. Die EU-Verordnung über Lenk- und Ruhezeiten hat sich unterschiedlich auf die vorher in Österreich geltenden Standards ausgewirkt. Laut einer von der Arbeiterkammer Wien in Auftrag gegebenen Studie (Hermann 2004) trugen die Deckelung der Lenk- und die Mindestbegrenzung der Ruhezeit zur Verbesserung der Rechtssicherheit bei. Die Verordnung über die höchstzulässige Lenkzeit bis zu zehn Stunden und wöchentliche Ruhezeit von

nur 24 Stunden stellt allerdings im Vergleich zu dem früher in Österreich maßgebenden Arbeitszeitgesetz eine Verschlechterung dar (Arbeitszeitgesetz, AZG). Im Gegensatz zur EU-Verordnung waren jedoch nur abhängig Beschäftigte von der österreichischen Gesetzgebung über Lenk- und Ruhezeiten betroffen.

Die EU-Verordnung, beispielsweise die Rechtsvorschriften über Lenk- und Ruhezeiten, wurde mit sofortiger Rechtswirkung in das österreichische Recht umgesetzt. Weitere einschlägige nationale Rechtsvorschriften des Straßenver-

11) Es sei darauf hingewiesen, dass die Sozialpartner Drittanbieter im Straßengüterverkehr und in der Logistik vertreten. ‚Werkverkehr‘ (d.h. von einem Unternehmen selbst organisiert) wird von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden organisiert, die den jeweiligen Sektor vertreten.

12) Wer berechtigt ist, ein selbständiges Unternehmen in den Bereichen Handwerk, Industrie, Bergbau, Finanzen, Banken und Versicherungen, Verkehr, Information und Kommunikation, Rundfunk, Tourismus und Freizeit sowie andere Dienstleistungen zu betreiben, ist nach österreichischem Recht Mitglied der Bundeswirtschaftskammer. Gleichzeitig ist jedes Mitglied auch Mitglied mehrerer Wirtschaftskammerorganisationen. Damit gehört jedes Mitglied der Landeskammer seines Bundeslandes und der zuständigen Berufsgruppe sowie der Bundeswirtschaftskammer Österreich und dem zuständigen Berufsverband an.

kehrssektors sind das Kraftfahrgezet (KFG), die Straßenverkehrsordnung (StVO) und die Gefahrgutverordnung.

In Österreich spielen die Tarifverhandlungen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der nationalen und der EU-gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften, beispielsweise auf dem Gebiet der Arbeitszeit. So wird im Tarifvertrag des Straßengüterverkehrssektors ausdrücklich festgelegt, dass in seinem Rahmen die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2002/15/EG, die EU-Verordnung 561/2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr, die EU-Verordnung 165/2014 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr (Fahrtenschreiber) und die österreichische Arbeitszeitgesetzgebung umgesetzt werden.

Seit 2011 und vor dem Hintergrund der Abschaffung des eingeschränkten Zugangs der Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten zum Arbeitsmarkt hat Österreich zudem Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping erlassen: Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) gilt für Unternehmen aus dem In- und Ausland, die Arbeitnehmer nach Österreich entsenden.

4.1.3 TARIFVERHANDLUNGSPRAXIS

Das österreichische Tarifsystern kennzeichnet sich durch eine besonders hohe Tarifbindung auf betrieblicher Ebene. Wie in den meisten anderen Sektoren sind rund 100 % der Unternehmen des Transport- und Logistiksektors an Tarifverträge gebunden. Dies ist auf die Pflichtmitgliedschaft der österreichischen Unternehmen bei der Wirtschaftskammer zurückzuführen (siehe oben).

Aufgrund der hohen Tarifbindung der Wirtschaftssektoren hat Österreich noch keinen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt.

Lohntarifverhandlungen finden üblicherweise jährlich statt, und die Tarife gelten auf nationaler Ebene. Die Tarifverhandlungen sind stark zentralisiert und es gibt keine Tarifverträge auf betrieblicher Ebene.

Die Gewerkschaft Vida verhandelt mit der jeweiligen Arbeitgeberorganisation auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene und regelt die diversen Bereiche des Straßenverkehrs- und Logistiksektors in Tarifverträgen (mit Ausnahme der Werkverkehre).¹³⁾ Der Güterverkehrssektor ist an zwei Tarifverträge mit unterschiedlichen Geltungsbereichen gebunden:

- » Ein Tarifvertrag zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen des gesamten Straßengüterverkehrs,

Seit einer Gesetzesänderung im Jahr 2017 wurde das überarbeitete Gesetz im Rahmen des österreichischen Entsendegesetzes (Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz, AVRAG) umgesetzt. Das Gesetz soll gewährleisten, dass sich ausländische Unternehmen an die österreichischen, gesetzlich und tariflich geregelten Mindestlohnregelungen halten, und potenziell unlautere Wettbewerbsvorteile nicht entstehen können.

Seit 2017 wurde das abgeänderte Gesetz als Einzelgesetz umgesetzt (vorher war es Teil des AVRAG). Das LSD-BG trat am 1. Januar 2017 in Kraft und umfasst die Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie zur Entsendung von Arbeitnehmern (2014/67/EU). Zudem wurden die grenzüberschreitenden Verwaltungsstrafverfahren (bei Verstößen wie Lohndumping) gegen Arbeitgeber, die Arbeitskräfte nach Österreich entsenden, deutlich verbessert und beschleunigt, um die Durchsetzung der Verordnung zu erleichtern (weitere Informationen dazu: Allinger 2017).

Allerdings sind die „Transitverkehre“ vom Gesetz ausgenommen, mobile Arbeitnehmer oder Besatzungsmitglieder des grenzüberschreitenden Personen- und Güterverkehrs eingeschlossen, deren üblicher Arbeitsplatz sich nicht in Österreich befindet. Das Gesetz gilt hingegen durchaus für Kabotage.

einschließlich arbeitsrechtlicher Bestimmungen und Arbeitszeitregulierung (zur Umsetzung der nationalen und EU-gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften);

- » Ein weiterer Tarifvertrag zur Regelung des Straßengüterverkehrs von Kleinlastern unter 3,5 Tonnen. Dieser Tarifvertrag umfasst nur die Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Die Tarifverträge gelten landesweit und sind unbefristet – während die arbeitsrechtlichen und Arbeitszeitbestimmungen mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten aufgelöst werden können. Die Durchführungsbestimmungen zur nationalen und EU-Arbeitszeitregelung sind bis zur Abänderung ihrer Rechtsquellen wirksam.

Der ab 2018 geltende Tarifvertrag für Fahrer und andere Beschäftigte des leichten Straßengüterverkehrs umfasst bestimmte Mindeststandards wie den Mindestlohn (€ 1 376,34), die normale Wochenarbeitszeit (40h), Überstundenzuschläge (50 %) und Kündigungsfristen (von einer Woche bis zu drei Wochen je nach Betriebszugehörigkeit).

Der umfassende Tarifvertrag für den gesamten Straßengüterverkehr wird im nächsten Abschnitt beschrieben.

13) Es gibt nationale Tarifverträge für private und öffentliche Busunternehmen, Unternehmen des Straßengüterverkehrs, sowie Transport-, Logistik- und Taxiunternehmen.

4.1.4 INHALT DER TARIFVERTRÄGE

Im Tarifvertrag werden die normale 40-Stunden-Wochenarbeitszeit und die Arbeitszeitflexibilität gemäß der EU-Richtlinie geregelt. Die wöchentliche Höchst-arbeitszeit kann bis zu 60 Stunden betragen, vorausgesetzt die durchschnittliche Höchst-arbeitszeit von 48 Stunden wird während eines Bezugszeitraums von 26 Wochen garantiert. Handelt es sich bei der Überschreitung der Regelarbeitszeit um Bereitschaftszeit (keine Lenkzeit), beträgt die Höchst-Wochenarbeitszeit allerdings bis zu 55 Stunden.

Im Tarifvertrag wird auch die Arbeitszeit definiert: Vorbereitungs-, Lade- und Wartezeit gehören zur Arbeitszeit und müssen als solche entgolten werden. Die einzige Ausnahme ist die tägliche einstündige Mittagspause, die nicht als Arbeitszeit gewertet und bezahlt wird. Jede die 40. Wochenarbeitsstunde überschreitende Stunde wird als Überstunde bewertet und entsprechend bezahlt. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 % des normalen Stundensatzes. Arbeit außerhalb des normalen Arbeitstages (zwischen 8 und 17 Uhr) wird mit einem Zuschlag von 100 % entgolten. Arbeit zwischen 12 und 4 Uhr wird als Nachtarbeit gewertet.

Abgesehen von der Arbeitszeitregelung umfasst der Tarifvertrag weitere grundlegende Arbeits-, Beschäftigungs- und Sozialbedingungen, und zwar

- » Lenk- und Ruhezeiten, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten eingeschlossen;
- » Einsatzzeit;
- » Richtlinien zu Stellplätzen;
- » Richtlinien zu analogen und digitalen Fahrtenschreibern;
- » Urlaubsregelung und unbezahlter Urlaubsanspruch (vor dem Hintergrund der Prüfungsvorbereitung zum Erwerb bestimmter Zertifikate und/oder Lizenzen);
- » Urlaubs- und Weihnachtsgeld;
- » Zusätzliche Urlaubstage unter besonderen Umständen (Hochzeit, Geburt, Sterbefall, Krankheit von Kindern, Umzug, usw.);
- » Kündigungsfristen (von einer bis zu drei Wochen je nach Betriebszugehörigkeit);

- » Weiterbildung und Qualifizierung (finanziert vom Arbeitgeber);
- » Lehrlingsentschädigung
- » Zulagen/Zuschläge für gefährliche, schwere oder schmutzige Arbeit;
- » Lohn- und Gehaltsraster.

Der aktuelle Tarifvertrag umfasst detaillierte Lohntarife pro Stunde, Woche und Monat. Die Grundlohntarife variieren je nach Betriebszugehörigkeit (fünf verschiedene Lohngruppen/Stufen) und entsprechen etwa einem Dutzend verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Abhängig von Betriebszugehörigkeit und Qualifikationsstufe liegen die Grundlöhne für Fahrer laut Tarifvertrag 2019 zwischen 9,19 € pro Stunde (1 589,87 € pro Monat) für Fahrer, die seit weniger als fünf Jahren beim Unternehmen sind, und 11,10 € (1 920,30 €) für erfahrene Fahrer, die Benzin oder Heizöl transportieren.

Der übliche Fahrerlohn wird durch weitere Vergütungsanteile ergänzt, wie Tagessätze und/oder Übernachtungstarife bei Reisen im In- und Ausland. Bei Fahrten über drei Stunden kann der Fahrer den Tagessatz zumindest teilweise beanspruchen (26,40 € pro Kalendertag). Bei Übernachtungen erhält der Fahrer einen Übernachtungszuschlag von 15 €. Bei Hotelübernachtungen werden die Kosten rückerstattet. Bei Auslandsreisen gelten andere Tagessätze und Übernachtungstarife.

Bei beschwerlichen, gefährlichen oder mit schmutziger Arbeit verbundenen Sonderverkehren sind zusätzliche Zuschläge vorgesehen. Diese werden entweder stückweise (z. B. 21,73 € pro Laden/Entladen schwerer Güter) oder pro Tag bezahlt (z. B. 15,56 € für die Arbeitnehmer der Müllabfuhr). Für bestimmte Arbeitsvorgänge im Zusammenhang mit der Müllabfuhr oder schmutziger Arbeit gibt es weitere Zuschläge in Höhe von 10 % des üblichen Tariflohns.

Nach Einschätzung von Vida verdient kein österreichischer Fahrer weniger als 2 000 € netto pro Monat.

Die monatlichen Lehrlingsentschädigungen liegen zwischen 662,41 € (im ersten Lehrjahr), 1 243,70 € (im dritten Jahr) und 1 419,44 € für Lehrlinge im vierten Jahr einer Dualausbildung.

TEXTFELD 4: VIDAFLEX – INITIATIVE DER VIDA-GEWERKSCHAFT FÜR EIN-PERSONEN-UNTERNEHMEN

In Österreich sind 99,7 % aller Betriebe Ein-Mann-Unternehmen (EPU) und kleine oder mittelständische Unternehmen (KPU). Besonders die Ein-Mann-Unternehmen leiden unter mangelndem sozialen Schutz. Dennoch steigt die Zahl dieser Ein-Mann-Unternehmen (EPU) stetig weiter. Mehr als 306 000 Betriebe sind bereits Ein-Mann-Unternehmen – mit steigender Tendenz – besonders im Straßengüterverkehr mit leichten Nutzfahrzeugen (LCVs).

Im Jahr 2018 gründete die Vida-Gewerkschaft mit Kooperationspartnern aus den Forschungs-, Versicherungs-, Banken- und Steuerberatungssektoren die Gewerkschaftsinitiative Vidaflex für Ein-Personen-Unternehmen (EPU) und Freiberufler, die bis dato in Europa einzigartig ist. Ziel von Vidaflex ist es, für die Gruppen der Arbeitswelt da zu sein, die noch keinen Platz in den Gewerkschaften gefunden haben. Aufgrund einer Basis-Mitgliedschaft bei Vidaflex werden Selbständigen umfassende steuerrechtliche und juristische Beratungsdienstleistungen, ein Schutzpaket sowie neben deren Interessenvertretung auch Aus- und Weiterbildungen angeboten.

Anlässlich der Startveranstaltung von Vidaflex würdigte der österreichische Kanzler Christian Kern den politischen Auftrag, die Veränderungen der Arbeitswelt mitzugestalten. Die gleichberechtigte Behandlung der EPU, beispielsweise im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Krankengeld, gehört zu den Zielen seines Plans A für Österreich: „Wir brauchen einen politischen Hebel, damit Ein-Personen-Unternehmen die gleichen sozialen Rechte und die gleiche Anerkennung ihrer Leistung erlangen,“ betont Kern.

Weitere Informationen: www.vidaflex.at

4.1.5 HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE TARIFVERHANDLUNGEN

Neben Problemen und Herausforderungen im Zusammenhang mit dem starken Zuwachs illegaler Kabotage und der zunehmenden Substitution der nationalen Verkehre durch Kabotage (siehe Kapitel 2.2.1) in Österreich, berichtet Vida infolge von Gesprächen und Workshop-Beiträgen über eine Reihe weiterer Herausforderungen für die Tarifverhandlung und Regulierung der Sozial- und Arbeitsbedingungen im Verkehrssektor.

Die größte Herausforderung liegt in der starken Zunahme der sogenannten Ein-Personen-Unternehmen (EPU), die aus selbständigen Fahrern bestehen, die ganz oft unter höchst prekären Bedingungen arbeiten. Diese Fahrer sind nicht durch Tarifverträge geschützt, weil sie offiziell selbständig und nicht Mitglied bei Vida oder einem Arbeitgeberverband sind. EPU haben vor allem im Leichttransportsektor zugenommen (< 3,5 Tonnen), in dem der Anteil selbständiger Fahrer heute auf rund 80 % geschätzt wird. Der hohe Anteil selbständiger

Fahrer, die zu niedrigen Löhnen und unter extremen Arbeitszeitbedingungen erwerbstätig sind, setzt die tarifgebundenen Teilsektoren der Leichttransportbranche stark unter Druck, und löst bei Löhnen und Arbeitsbedingungen eine Abwärtsspirale aus.

Die sich verschlimmernden Arbeitsbedingungen in bestimmten Teilen des Straßengüterverkehrs sind auch auf illegale Verfahren in der Praxis zurückzuführen, wie etwa leistungsorientierte Vergütungen (z. B. 10 € pro 100 km) oder illegale Stückarbeit (Stückvergütung z. B. bei Paketzustellungen).

Diese Herausforderungen und negativen Markttrends wurden gezielt im Rahmen der Vida-Aktivitäten und Initiativen angegangen, wie das Vidaflex-Pilotprojekt zur besseren Begleitung und Unterstützung von Ein-Personen-Unternehmen.



4.2 BELGIEN

„Belgische Fahrer stehen unter Druck, mehr für weniger Geld zu arbeiten – wegen des starken Wettbewerbs mit Fahrern aus Niedriglohnländern, die von ausländischen Briefkastengesellschaften angeworben werden, jedoch vor allem in Belgien arbeiten“

[Gewerkschaftsvertreter, Belgien]

4.2.1 GEWERKSCHAFTEN UND SOZIALPARTNER

In Belgien spielen die Gewerkschaften bei der Vertretung der Arbeitnehmer auf betrieblicher, sektoraler, sektorenübergreifender und nationaler Ebene eine wichtige Rolle. Dies spiegelt sich nicht zuletzt in dem hohen Organisationsgrad der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände wider – die Gewerkschaftsdichte in Belgien wird auf rund 56 % geschätzt.

Die wichtigsten Gewerkschaften der Arbeitnehmervertretung in Belgien sind die ABVV (FGTB auf französisch), die ACV (CSC auf französisch) und die ACLVB (CGSLB auf französisch). Für

den Verkehrssektor gibt es spezifische Branchengewerkschaften: BTB als Teil der ABVV, und Transcom als Teil der ACV. Auch im Transport- und Logistiksektor beträgt der gewerkschaftliche Organisationsgrad rund 56 %.

Die wichtigsten Arbeitgeberverbände des Verkehrssektors sind FEBETRA, TLV und UPTR. Sie sind Mitglieder sektorenübergreifender Arbeitgeberorganisationen: FEBETRA bei VBO, TLV bei UNIZO und UPTR bei UCM.

4.2.2 RECHTSRAHMEN UND ROLLE DER TARIFVERHANDLUNGEN

Die sektoralen und sektorenübergreifenden Ebenen spielen eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung der für den Straßengüterverkehr maßgebenden Arbeitsgesetzgebung. Auf Branchenebene verhandeln die Gewerkschaften in diversen paritätischen Kommissionen (Tarifausschüsse) über die

kollektiven Arbeitsabkommen (KAA). Diese paritätischen Kommissionen setzen sich aus Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern desselben Sektors zusammen. In den KAA werden die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Branchenebene festgelegt. Auf branchenüber-

greifender Ebene nehmen die Gewerkschaften am Nationalen Arbeitsrat, am Zentralen Wirtschaftsrat und den Ausschüssen der Sozialpartner teil. Alle zwei Jahre wird ein überberuflicher Tarifvertrag ausgehandelt, der alle Sektoren und Beschäftigten bindet.

Die Interessen der Transportbeschäftigten werden in der gemeinsamen Kommission „Straßengüter- und Personenverkehr“ vertreten (Nummer 140). Im Rahmen der gemeinsamen Kommission 140 arbeiten verschiedene Unterausschüsse: Busse und Reisebusse (140.01), Taxidienstleistungen (140.02), Straßenverkehr und Logistik im Auftrag Dritter (140.03), Flughafenpersonal (140.04) und Umzugsdienstleistungen (140.05).

Die Mindestlöhne werden über rechtsverbindliche Tarifverträge festgelegt, die in der paritätischen Kommission 140 und den Unterausschüssen verhandelt werden. Es gibt daher in vielen Tarifverträgen unterschiedliche Lohnsätze für die einzelnen Teilspektoren. Die Mindestlöhne für den Teilspektor Straßenverkehr und Logistik im Auftrag Dritter (140.03) werden in einem Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen und Löhne der Straßenverkehrsbeschäftigten festgelegt, die bei Gütertransport- oder Logistikunternehmen beschäftigt sind. Die Mindeststundenlöhne variieren je nach personellem Aufgabenbereich.

Das belgische Lohngestaltungssystem kennzeichnet sich durch zwei Merkmale. Erstens ist es höchst institutionalisiert und besteht aus einer Reihe von Rechtsvorschriften und strikten Entscheidungsverfahren zur Festlegung der Löhne praktisch aller Beschäftigten. Zweitens ist es frei: Es können auf allen Ebenen jederzeit freiwillige Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern abgeschlossen werden, vorausgesetzt in diesen werden die in günstigeren Vereinbarungen festgelegten Rechte der Beschäftigten gewahrt. Betriebliche Lohnvereinbarungen dürfen die auf Branchen- und

4.2.3 TARIFVERHANDLUNGSPRAXIS

Die Branchentarifverträge werden jeweils in den über hundert sektoralen paritätischen Kommissionen ausgehandelt. Da diese Kommissionen nach beruflichem Status getrennt sind (in den meisten Sektoren sind Arbeiter und Angestellte an separate Kommissionen gebunden), unterstehen die Beschäftigten derselben Firma verschiedenen Verhandlungskommissionen, wobei innerhalb derselben Firma durchaus unterschiedliche Mindeststandards gelten können. Öffentlich Beschäftigte und Auszubildende sind vom nationalen gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen und werden in separaten Vereinbarungen erfasst.

Die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten wird allerdings infolge einer kürzlich getroffenen Entscheidung der belgischen Regierung aufgehoben, was sich stark auf die Branchentarifverhandlungen und die Anzahl der gemeinsamen paritätischen Kommissionen auswirken wird. Die Unter-

nationaler Ebene verhandelten Tarifverträge beispielsweise nicht unterschreiten. Der Rechtsrahmen für dieses Verhandlungssystem besteht seit 1968.

Seit 1975 wird der nationale Mindestlohn von den Sozialpartnern im Nationalen Arbeitsrat (Nationale Arbeidsraad – Conseil National du Travail) festgelegt – der Vertretungsstruktur der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die im Nationalen Arbeitsrat geschlossenen Abkommen haben Gesetzeskraft und gelten für alle Beschäftigten und Arbeitnehmer. Sie können nur durch andere Gesetzestexte überstimmt werden. Neben den Mindestlöhnen vereinbaren die Sozialpartner auf nationaler Ebene zudem die maximalen Lohnzuwächse (die sogenannte „Lohn-Norm“), die zwar unverbindlich sind, jedoch in Tarifverträgen auf untergeordneter Ebene genau befolgt werden.

Der Verhandlungsspielraum wird vor allem in den Branchentarifverträgen genutzt, die aus den paritätischen Kommissionen hervorgehen. Diese Tarifverträge werden häufig durch das Arbeitsministerium erweitert. Belgien ist der EU-Mitgliedstaat, in dem die Tarifverhandlungen am stärksten zentralisiert und koordiniert werden. Die Zentralisierung hängt direkt mit dem Vorteilsprinzip zusammen, das auf dem nationalen Mindestlohn (im Nationalen Arbeitsrat festgelegt), der gängigen Praxis der Lohnindexierung auf Branchenebene und der zweijährlichen Lohn-Norm aufbaut. Dennoch bleibt der Sektor die wichtigste legislative Ebene. Diese Aufstellung hat zum Ergebnis, dass die Tarifbindung fast 100 % erreicht.

Die Branchentarifverhandlungen bilden zwar den Kern des belgischen Mindestlohnsystems, jedoch unterscheidet sich das belgische von dem nordischen und deutschen Modell, da auch der auf nationaler Ebene festgelegte gesetzliche Mindestlohn eine wichtige Funktion erfüllt. Der überberufliche Mindestlohn wird zwischen den Sozialpartnern in den nationalen Räten ausgehandelt (Zentraler Wirtschaftsrat und Nationaler Arbeitsrat).

scheidung zwischen Arbeitern und Angestellten soll ab 2023 abgeschafft werden.

Belgiens hohe Tarifbindung (rund 96 %) ist auf die Praxis zurückzuführen, dass sämtliche Tarifverträge kraft Königlichen Dekrets für alle Beschäftigten gelten.

Es gibt drei Arten von Tarifverträgen:

- » Auf nationaler Ebene im Nationalen Arbeitsrat ausgehandelte branchenübergreifende Tarifverträge.
- » In den respektiven paritätischen Kommissionen zwischen den zwei Gewerkschaften und drei Arbeitgeberorganisationen ausgehandelte Branchentarifverträge.

- » Auf Unternehmensebene zwischen den Betriebsgewerkschaften und dem Arbeitgeber ausgehandelte Tarifverträge.

Letztere gelten für alle Beschäftigten des betreffenden Unternehmens, und zwar unabhängig von ihrer Mitgliedschaft in der unterzeichnenden Gewerkschaft. In der Hierarchie der Tarifverträge können die auf der untergeordneten Ebene ausgehandelten Vereinbarungen (aus der Sicht der Beschäftigten) den Tarif der höhergelegenen Stufe nur verbessern; es ist also keine Abweichung möglich, es sei denn sie wird ausdrücklich im übergeordneten Tarifvertrag angeführt.

Zudem kann das Unternehmen Einzelverträge mit einem Beschäftigten abschließen. Dies trifft meistens auf Kleinbetriebe zu, in denen es keine Gewerkschaftsvertretung gibt.

In Belgien finden die Lohnverhandlungen zweijährlich statt. Aufgrund einer automatischen Indexanpassung und der zentral festgelegten Lohn-Norm erfolgen jedoch üblicherweise jährliche

Lohnanpassungen. Seit 1989 empfiehlt der Zentrale Wirtschaftsrat in einem zweijährlichen Bericht die Höchstmargen für die tariflich verhandelten Lohnzuwächse. Diese Empfehlung fließt in die zentrale Lohn-Norm, anhand derer die Lohnentwicklung in Belgien je nach erwarteten Produktivitätszuwächsen der Volkswirtschaften der wichtigsten Handelspartner abgesteckt wird. In den letzten Jahrzehnten hat sich die Situation der Lohn-Norm verschärft. Die ursprünglich als Lohn-Norm in der informellen „Zehnergruppe“ zwischen den Sozialpartnern getroffene unverbindliche Vereinbarung zur Lenkung der Branchenverhandlungen ist strenger geworden. Dieser Prozess wurde durch eine Gesetzesreform im März 2017 abgeschlossen. Die Lohn-Norm ist heute theoretisch auf betrieblicher Ebene rechtswirksam, sodass die Gesamtlohnsumme nicht mehr als um die Lohn-Norm steigen kann. Die Folge ist eine starke Einengung der Lohnverhandlungsspielräume. Im Jahr 2018 griff die belgische Regierung zudem in das automatische Lohnindexierungssystem ein, das auf Ebene der Branchentarifverträge steigende Lebenshaltungskosten auffangen soll.

4.2.4 INHALT DER TARIFVERTRÄGE

Der laufende Tarifvertrag des Sektors Straßenverkehr und Logistik im Auftrag Dritter (JSC 140.03) trat am 1.1.2018 in Kraft.

Laut Tarifvertrag beträgt die Wochenarbeitszeit 38 oder 39 Stunden mit sechs bezahlten Ausgleichstagen.

Im Straßenverkehrssektor (Straßenverkehr und Logistik im Auftrag Dritter JSC 140.03) werden die Mindestlohntarife und die diversen Zuschläge gänzlich im Rahmen der allgemeingültigen Tarifverträge geregelt.

Die Löhne werden in fünf Lohnkategorien der Beschäftigten des Straßengüterverkehrs als Bruttostundenlöhne festgelegt (Fahrzeugbesatzungsmitglieder)¹⁴⁾:

- » Begleiter
- » Beschäftigte in der Ausbildung (in Begleitung eines erfahrenen Mitarbeiters)
- » Besatzungsmitglieder in Fahrzeugen mit einer Nutzlast unter 7 T und Beschäftigte von Zustelldiensten mit einem Dienstalter unter 6 Monaten innerhalb des Sektors (Kategorie A)

- » Besatzungsmitglieder in Fahrzeugen mit einer Nutzlast ab 7 T und Beschäftigte von Zustelldiensten mit einem Dienstalter über 6 Monaten innerhalb des Sektors (Kategorie B)
- » Besatzungsmitglieder in Fahrzeugen mit einer Nutzlast ab 15 T und Mitarbeiter in Sattelkraftfahrzeugen, Fahrzeugen mit ADR-Zulassungsbescheinigung (Gefahrguttransporte), Mitarbeiter in Kühlfahrzeugen sowie Mitarbeiter von Kurierfirmen.

Im Jahr 2019 reicht der Bruttostundenlohn von 11,0110 € (Kategorie 1) bis 12,1040 € (Kategorie 5). Weitere Einzelheiten zu den Lohnstarifen und Vergütungsanteilen finden Sie im Kastenauf der folgenden Seite.

Im Rahmen des Lohnindexierungsverfahrens werden die Löhne jedes Jahr aufgrund offizieller Indexangaben angepasst. Die Lohnverhandlungen in der paritätischen Kommission finden zweijährlich statt.

Der Tarifvertrag (von September 2011, Nr. 106,713) verpflichtet Arbeitgeber, Dienstalterszulagen zu zahlen. Es handelt sich um einen Zuschlag, den der Arbeitgeber Arbeitnehmern, die seit mindestens einem Jahr durchgehend im Unternehmen beschäftigt sind, pro Arbeitsstunde zahlt (für

14) Der Tarifvertrag umfasst eine sechste Fahrzeugbesatzungskategorie: Fahrer/Mietwagenservice mit Fahrer (7 Besoldungsgruppen je nach Dienstalter).

Beträge 2019 (+15 Tonnen) gemäß Tarifvertrag für den Straßenverkehr und Fremdllogistik

Arbeitszeit:

12,1040 € für 38h/Woche
11,7930 € für 39h/Woche

BEREITSCHAFT:

11,9830 € für 38h/Woche
11,6750 € für 39h/Woche

Zulage pro Stunde nach der Allgemeinen Gesundheits- und Sicherheitsverordnung:

1,4460 € pro Bereitschaftsstunde

Verpflegungszulage:

38,1180 € / Nacht
15,4505 € für die erste tägliche Ruhezeit, wenn die Einsatzzeit (Arbeitszeit + Bereitschaftszeit) weniger als 8 Stunden beträgt oder die Zeit der Abwesenheit von zu Hause weniger als 24 Stunden beträgt und nur eine tägliche Ruhezeit umfasst.

Verpflegungspauschalen:

10,3635 € pro Tag

Nachtarbeit:

1,2015 € bis zum 50. Lebensjahr
1,5015 € ab dem 50. Lebensjahr

Arbeits- und Bereitschaftszeiten). Der Betrag erhöht sich schrittweise in Abhängigkeit der Betriebszugehörigkeit (3, 5, 8, 10, 15, 20 Jahre). Die Dienstalterszulagen zahlt der Arbeitgeber zu 100 % auf alle geleisteten Arbeitsstunden, einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten. Die Zulage pro Stunde reicht von 0,0545 € (nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit) bis zu 0,3965 € nach 20 Jahren.

Bezüglich der Zulagen sehen die Tarifverträge weitere Zuschläge für gewisse Arbeitszeiten oder arbeitszeitbezogene Aspekte (Überstunden) vor, insbesondere für Nachtarbeit, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Zulagen für Bereitschaftszeiten (sie werden mit 99 % des Basisstundenlohns der jeweiligen Kategorie vergolten), Zulagen für Überstunden (50 % des Stundenlohns bzw. 100 % bei Überstunden an Sonn- und Feiertagen) und bei Überschreitung der durchschnittlichen Einsatzzeiten (bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 60 Stunden ist eine Zulage in Höhe von 50 % zu zahlen).

Es ist erwähnenswert, dass die Tarifverträge im Verkehrssektor verschiedene Arbeitszeitkategorien definieren und unterschei-

den. Diese sind: Arbeitszeit, Bereitschaftszeit, Einsatzzeit, Pausen zwischen den Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Überstunden und Zeit am ständigen Wohnsitz.

Ein Tarifvertrag (von Oktober 2016, Nr. 138,105) sieht Weihnachtsgeld vor (in Höhe von 5 % des Bruttolohns, sozialversicherungspflichtig), das der Sozialfonds Transport und Logistik zahlt. Um Anspruch auf das Weihnachtsgeld zu haben, muss ein Arbeitnehmer im 12-monatigen Bezugszeitraum 2 500 € in mindestens einem oder mehreren Unternehmen im Sektor verdient haben.

Mehrere Tarifverträge im Straßenverkehrssektor verpflichten den Arbeitgeber, bestimmte Kosten zu tragen, bestimmte Dinge, Werkzeuge und Ausstattungen zu stellen und/oder die entsprechenden Kosten zu erstatten. Diesbezüglich haben die Sozialpartner vereinbart, dass die Arbeitgeber die Kosten im Zusammenhang mit der Fahrerkarte für digitale Erfassungsgeräte (Fahrtenschreiber) übernehmen (Tarifvertrag vom 18. April 2013, Nr. 114,996), für die ADR-Ausbildung¹⁵⁾ (Tarifvertrag vom 21. November 2013, Nr. 118,574) und die ärztliche Untersuchung (Tarifvertrag vom 18. April 2013, Nr. 114,998). In diesem Fall haben sie Anspruch auf eine finanzielle Beteiligung der Sozialkasse (Sozialfonds Transport und Logistik). Eine solche Beteiligung steht auch den Arbeitgebern zu, die sich an den Kosten für den Erwerb der Fahrerlaubnis für die Fahrzeugklassen C oder CE beteiligt haben (Tarifvertrag vom 19. September 2013, Nr. 117,654).

Die pauschale Unterbringungszulage und die sogenannte ARAB- bzw. RGPT-Zulage werden im Tarifvertrag vom 26. November 2009 (Nr. 96,986) geregelt. Erstere steht Fahrern zu, die durch ihren Einsatz gezwungen sind, ihre tägliche und/oder wöchentliche Ruhezeit (nach Verordnung (EG) Nr. 561/2006) fernab ihres Wohnorts oder ihres im Arbeitsvertrag genannten Arbeitsplatzes einzulegen). Die Zulage, deren Abkürzung für „Allgemeine Verordnung über den Arbeiterschutz“ (frz. RGPT bzw. niederländisch ARAB) steht, soll die Kosten ausgleichen, die den Arbeitnehmern außerhalb des Standorts des Arbeitgebers entstehen und zulasten des Arbeitgebers gehen (z. B. sanitäre Einrichtungen, Getränke etc.). Die ARAB- bzw. RGPT-Zulage wird pro Einsatzstunde (d.h. Arbeitszeit plus Bereitschaftszeit) bezahlt.

Mit Ausnahme der Fälle, in denen der Arbeitgeber kostenlose Beförderung zusagt, haben die Arbeitnehmer bei den Fahrtkosten laut Tarifvertrag Anspruch auf eine finanzielle Beteiligung an den Kosten für den ÖPNV oder den Individualverkehr (Tarifvertrag vom 4. Mai 2009, Nr. 95,499).

Ein alter Tarifvertrag (13. Juli 1972, Nr. 1452) sieht vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Arbeitskleidung stellen und diese instand halten muss. Ist dies nicht der Fall, muss der

15) Für Fahrer von Fahrzeugen, die Gefahrgüter befördern.

Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen monatlichen Ausgleich zahlen.

Der Sozialfonds Transport und Logistik (SFTL) verwaltet eine recht lange Liste von Sozialleistungen.¹⁶⁾ Diese umfasst die Kündigung infolge des dauerhaften Verlusts der medizinischen Bescheinigung (Tarifvertrag vom 19. September 2013, Nr. 117,655), den Abschiedsbonus (Tarifvertrag vom 28. Juni 2007, Nr. 84,266), die Entschädigung bei tödlichen Unfällen oder Tod am Arbeitsplatz (Tarifvertrag vom 13. Februar 2014, Nr. 121,128), die Entschädigung bei Beschädigung, Verlust oder Diebstahl persönlicher Gegenstände (Tarifvertrag vom 26. November 2009, Nr. 96,990), den Vertrag über die Unterstützung auf Dienstreisen (Tarifvertrag vom 16. Februar 2012, Nr. 109,262), Weihnachtsgeld (Tarifvertrag vom 26. April 2004, Nr. 71,335), die Krankenhausversicherung (Tarifvertrag vom 25. September 2009, Nr. 96,074), die Zusatzrente (Tarifvertrag vom 15. September 2011, Nr. 106,704, in der geänderten Form) und weitere Zulagen bei (nicht-beschäftigungsbedingter) Berufsunfähigkeit (Tarifvertrag vom 15. September 2011, Nr. 106,710). Die ersten beiden Leistungen

werden zunächst vom Arbeitgeber bezahlt, aber anschließend vom Sozialfonds rückerstattet.

Über Sozialleistungen hinaus ist der Sozialfonds Transport und Logistik auch für Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zuständig, insbesondere die Fahrerlaubnis und Sonderqualifikationen. Der Fonds besitzt etwa 150 eigene LKWs und arbeitet bei der Ausbildung von Fahrern mit drei offiziellen, staatlichen Berufsbildungseinrichtungen zusammen (VDAB in Flandern, Bruxelles Formation in Brüssel und Le Forem in der Wallonie). Der Fonds arbeitet außerdem mit Sekundarschulen in ganz Belgien. Jedes Jahr werden etwa 1 000 Fahrer ausgebildet. Der Fonds wird durch Arbeitgeberbeiträge finanziert (8 % der Lohnkosten der Arbeitnehmer). Es ist erwähnenswert, dass der SFTL nur für gewerbliche Arbeitnehmer zuständig ist.

Die jährlichen Einnahmen betragen etwa 145 Millionen Euro (2017), aber davon entfallen mehr als 90 % auf die Auszahlung des jährlichen Weihnachtsgelds.

4.2.5 HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE TARIFVERHANDLUNGEN

Die größten Herausforderungen für Tarifverhandlungen sind Sozialdumping und die Abwärtsspirale bei den sozialen und Arbeitsbedingungen, die starken Druck auf die Unternehmen ausüben, die die gesetzlichen Anforderungen und die Tarifverträge im Transportsektor einhalten.

Sowohl die BTB-ABVV wie auch ACV-Transcom haben aktiv Lobbyarbeit gegen Sozialdumping und illegale Geschäftspraktiken geleistet (insbesondere gegen Briefkastenfirmen großer belgischer Transportunternehmen in Mittel- und Osteuropa). Außerdem wurden Schlupflöcher in der europäischen Gesetzgebung zum Güterkraftverkehr ermittelt und hervorgehoben. Beide Gewerkschaften beteiligen sich aktiv an der ETF-Kampagne „Fair Mobility“.

ACV-Transcom hat beispielsweise Kerngrundsätze für fairen Güterkraftverkehr mit gleichen Wettbewerbsbedingungen festgelegt.

Wenn ein Fahrer

- » in Belgien arbeitet,
- » von Belgien losfährt und auch das Fahrzeug dort vorgehalten wird,
- » überwiegend Güter in Belgien lädt und entlädt,

- » nach Ende des Einsatzes nach Belgien zurückkehrt,

sollte der Fahrer vollständig unter belgische Gesetzgebung und belgische Tarifverträge fallen.

Im Kampf gegen Sozialdumping hat ACV-Transcom Infoflugblätter in mehreren Sprachen erstellt, um ausländische Fahrer über die belgische Sozialgesetzgebung und grundlegende Arbeitsbedingungen zu informieren. Die Gewerkschaft hat außerdem nationale Aktionswochen durchgeführt, regelmäßig Rastplätze besucht, um mit ausländischen Fahrern zu sprechen, und arbeitet mit der BTB-ABVV sowie ETF und ITF zusammen.

ACV-Transcom und BTB-ABVV arbeiten außerdem mit Gewerkschaften aus ganz Europa zusammen, auch aus Mittel- und Osteuropa. Im Oktober 2017 wurde in Zusammenarbeit mit fünf Mitgliedsgewerkschaften der ETF aus Dänemark, Schweden, Rumänien und Belgien ein Büro in Rumänien eröffnet. Dieses internationale Büro richtet sich an rumänische Lkw-Fahrer, die in Belgien, Schweden und Dänemark arbeiten. Sie können hier Unterstützung suchen, wenn sie nicht die Löhne und Arbeitsbedingungen erhalten, die ihnen zustehen. ACV-Transcom hat auch eine Kooperationsvereinbarung mit der polnischen Gewerkschaft Solidarność.

Außerdem hat die BTB-ABVV die Praxis der Briefkastenfirmen in belgischen Logistik- und Transportfirmen untersucht

16) Siehe Webseite des Fonds: www.sftl.be (auf Niederländisch, Deutsch und Französisch verfügbar).

EXKURS 5: **SOZIALDUMPING: BELGISCHE TRANSPORTFÖDERATION GEWINNT KAMPF VOR GERICHT. ARBEITSGERICHT SPRICHT SIEBEN BULGARISCHEN FAHRERN GLEICHES ENTGELT FÜR GLEICHE ARBEIT IM TRANSPORTUNTERNEHMEN RMT AUS LIMBURG ZU.**

Im Juni 2015 verklagte BTB-ABVV das Unternehmen Rematra, RMT in Tessenderlo, nachdem sieben bulgarische Fahrer die Gewerkschaft dazu bevollmächtigt hatten. Das Unternehmen beschäftigte die Fahrer über seine belgische Tochter RMT in Belgien, aber nicht zu belgischen Löhnen und Arbeitsbedingungen.

Die Differenz zwischen den bulgarischen und belgischen Löhnen wurde für die jeweilige Beschäftigungsdauer der Fahrer bei RMT eingeklagt. Die Bulgaren erhielten einen Lohn von nur 414 bulgarischen Lev oder umgerechnet 211 € monatlich. Nach Aussage der BFT diente die Firma Rematra in Bulgarien nur als Konstrukt, um belgische Löhne und Beschäftigungsbedingungen zu umgehen. Die Fahrer fuhren nicht in Bulgarien und erhielten ihre Weisungen aus Tessenderlo.

Nach einem langen und steinigen Weg entschied das Arbeitsgericht Hasselt im Oktober 2018 vollumfänglich zugunsten von BTB-ABVV. Die bulgarischen Fahrer hatten Anspruch auf die Differenz zum belgischen Lohn. Die Gesamtforderung belief sich auf 236.000 € zuzüglich Zinsen und Kosten. Das Gericht urteilte, dass RMT gegenüber den Fahrern die tatsächliche Weisungsbefugnis habe und damit als effektiver Arbeitgeber zu werten sei. Folglich fallen die Beschäftigungsverhältnisse unter belgisches Recht.

Frank Moreels, Vorsitzende von BTB-ABVV, erklärt dazu: „Die bulgarischen Fahrer haben bekommen, was ihnen zusteht. Das ist natürlich auch im Interesse der belgischen Fahrer, da damit unlauterer Wettbewerb verhindert wird. Der Grundsatz des „gleichen Entgelts für gleiche Arbeit“ wurde hier vom Gericht bestätigt.“

Quelle: Webseite von BTB-ABVV: <https://www.btb-abvv.be/en/news/669-social-dumping-belgian-transport-federation-wins-court-battle-labour-court-awards-seven-bulgarian-drivers-equal-pay-for-equal-work-at-limburg-transport-company-rmt>

und die Ergebnisse in einem Bericht veröffentlicht, der dazu beigetragen hat, auf das Problem aufmerksam zu machen.¹⁷⁾ Es wurden bereits drei Berichte veröffentlicht: 2010, 2012 und 2017.

Ein vierter Bericht folgt im weiteren Verlauf von 2019.

BTB-ABVV arbeitet sehr aktiv an Fragen des Sozialdumpings, setzt sich in Kampagnen für ein faires Transportwesen ein und unterstützt ausländische Fahrer mit verschiedenen Aktivitäten.

Wie das folgende Beispiel aus jüngster Vergangenheit zeigt, ist BTB-ABVV im Kampf gegen illegale und missbräuchliche Geschäftspraktiken erfolgreich gerichtlich gegen verschiedene belgische Unternehmen vorgegangen.

Es gibt aber noch weitere Herausforderungen. Wie die Vertreter der belgischen Gewerkschaften beim Projekt-Workshop in Lüttich im September 2018 erklärten, leidet der Straßenverkehrssektor aufgrund der schwierigen Arbeitsbedingungen und vergleichsweise geringen Bezahlung unter einem beträchtlichen Nachwuchsmangel. Die Gewerkschaften berichteten, dass dadurch die Anzahl ausländischer Fahrer, die mit belgischen Arbeitsverträgen beschäftigt ist, stark gestiegen ist (2017 waren es 1 713 Fahrer, vor allem aus den Niederlanden, Frankreich und Deutschland). Eine große Herausforderung besteht aus Sicht der belgischen Gewerkschaften darin, die Arbeitsbedingungen und vor allem das Entgelt attraktiver zu gestalten und die Aktivitäten zu verstärken, um junge Menschen zu gewinnen und zu binden. Das Einstellungsproblem wird sich künftig noch verschärfen, da die Hälfte der Fahrer älter als 40 Jahre ist.

17) Verfügbar unter: https://www.btb-abvv.be/images/WegvervoerEnLogistiek/campagne/sociale_dumping/Engels/Zwartboek-2017-ENG-DIGITAAL.pdf



4.3 TSCHECHISCHE REPUBLIK

„Im Inlandsverkehr sind die Arbeitszeiten kein Problem. Es sind die grenzübergreifenden Fahrten, die ein Problem darstellen. Die Fahrer arbeiten in der Regel von Sonntag bis Freitag. Sie fahren sonntagsabends los und kommen am Freitagnachmittag zurück. Das funktioniert in den besseren Unternehmen. Die schlechteren Unternehmen schicken ihre Fahrer für drei Wochen los, wonach sie 2–3 Tage frei haben. Früher waren sie sogar sechs Wochen lang unterwegs. Aber wir haben es geschafft, das auf drei Wochen zu verkürzen.“ [Gewerkschaftsvertreter, Tschechische Republik]

4.3.1 GEWERKSCHAFTEN UND SOZIALPARTNER

Die größte Gewerkschaft, die in der Tschechischen Republik Fahrer vertritt, ist die Verkehrsgewerkschaft der Tschechischen Republik (Odborový svaz dopravy, OSD). Neben Berufskraftfahrern vertritt sie auch die Beschäftigten von Fluggesellschaften und Flughäfen (außer Piloten), der Binnenschifffahrt sowie des Bus- und öffentlichen Personenverkehrs. Sie zählt über 8 000 Mitglieder. Die Gewerkschaft gehört dem Dachverband ČMKOS an, der mit Abstand der größte Gewerkschaftsbund des Landes ist. Ihm gehören 30 einzelne Gewerkschaften an, die sich grob nach Branchen unterglie-

dern. ČMKOS ist die tschechische Nachfolgeorganisation des tschechisch-slowakischen Gewerkschaftsbunds ČS KOS, der im März 1990 gegründet wurde. ČMKOS ist offiziell politisch unabhängig.

Bei den Dienstleistungen der Gewerkschaft spielt neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen die Rechtsberatung bei OSD eine wichtige Rolle. In der ersten Jahreshälfte 2018 unterstützte die Gewerkschaft 105 Anträge ihrer Mitglieder auf Rechtshilfe.

Alle Gewerkschaften in der Tschechischen Republik beklagen einen Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads unter den Beschäftigten.

Der Organisationsgrad bei den Unternehmen ist gering. Auch dort wo Arbeitgeberverbände bestehen, fehlt allgemein die Bereitschaft, Tarifverträge zu verhandeln und abzuschließen. Die Arbeitgeberverbände sehen sich selbst als rein wirtschaftliche Interessensverbände und nicht als Sozialpartner oder Tarifparteien. Der Verkehrssektor ist jedoch eine Ausnahme und der soziale Dialog ist relativ gut strukturiert. Der Verhand-

lungspartner für OSD auf der Arbeitgeberseite ist der Verband der Arbeitgeber und Unternehmer des Transportgewerbes (Svazem dopravy CR, sekci silniční dopravy). Der Arbeitgeberverband gehört der Dachorganisation an, dem Industrieverband der Tschechischen Republik (Svaz průmyslu a dopravy České republiky), und ist der größte der 25 in diesem Industrieverband vertretenen Branchenverbände. Der Verband der Arbeitgeber und Unternehmer im Transportgewerbe gibt offiziell an, 143 Verkehrsunternehmen mit 140 000 Beschäftigten zu vertreten. Nach Meinung der Gewerkschaften sind die tatsächlichen Mitgliedszahlen jedoch deutlich geringer.

4.3.2 RECHTSRAHMEN UND ROLLE DER TARIFVERHANDLUNGEN

Das tschechische Arbeitsrecht basiert auf mehreren Säulen. Das Arbeitsgesetzbuch „Zákoník práce“ (Nr. 262/2006 Coll.) bildet den Rahmen des tschechischen Arbeitsrechts. Es regelt unter anderem folgende Aspekte:

- » Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsvertrag (§ 33–§ 37) und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses (§ 48–§ 73a)
- » Arbeits- und Ruhezeiten (§ 78–§ 100)
- » Schutz der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (§ 101–§ 108)
- » Bestimmungen zu Löhnen, Gehältern und Entgelten (§ 109–§ 150)
- » Urlaubsbestimmungen (§ 211–§ 223),
- » Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, Zuständigkeit der Gewerkschaft, des Betriebsrats und des Arbeitsschutzbeauftragten (§ 276–§ 299).¹⁸⁾

Ein weiteres wichtiges Gesetz ist das Tarifvertragsgesetz (Zákon o kolektivním vyjednávání, Nr. 2/1991 Coll.), das die Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern sowie die Vorgehensweise im Falle eines tarifrechtlichen Streits oder Streiks regelt.¹⁹⁾ Es besteht die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung, d.h. der Antrag, Branchentarifverträge auf andere Arbeitgeber im gleichen Sektor auszuweiten, selbst wenn diese nicht dem Arbeitgeberverband angehören, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat. Dieser Antrag muss gemeinsam von der größten Gewerkschaft und

vom größten Arbeitgeberverband der Branche gestellt werden.

Im Bereich des Arbeitsschutzes ist das Gesetz zu weiteren Bestimmungen über die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Nr. 309/2006) eine wichtige Rechtsgrundlage, die das Arbeitsgesetzbuch ergänzt.²⁰⁾ Des Weiteren regelt das Gesetz zur Gewerbeaufsicht (Zákon o inspekci práce, Nr. 251/2005 Coll.) die Einrichtung ordnungspolitischer Stellen, die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen überprüfen, und Anforderungen an Inspektionen sowie Sanktionen im Falle von Verstößen festlegen.²¹⁾

In der Tschechischen Republik hat jede/r Arbeitnehmer/in Anspruch auf einen garantierten Mindestlohn (minimální mzda, siehe Arbeitsgesetzbuch, Paragraph zum Mindestlohn). Der Mindestlohn kann jedes Jahr nach Konsultation mit den Arbeitgebern und Gewerkschaften erhöht werden. Zu Jahresbeginn 2019 stieg der Mindestlohn um 9,6 % auf 13,350 CZK – umgerechnet 513 €. Der sogenannte Garantielohn (zaručená mzda) basiert auf dem Mindestlohn (AGB § 122) und gilt für alle Beschäftigten, die nicht unter einen Tarifvertrag fallen. Der Garantielohn unterscheidet zwischen acht Lohngruppen, die die Komplexität, Verantwortung und körperlichen Anforderungen der ausgeübten Arbeit berücksichtigen. Aufgrund seiner Tarifeinstufung beträgt der Mindestlohn im Güterkraftverkehr etwa 650 €. Der Mindestlohn spielt eine wesentliche Rolle für die Bezahlung der LKW-Fahrer. Er stellt den Grundlohn der Berufskraftfahrer dar, der sich um Zuschläge und Zulagen erhöht.

Bei den Zulagen für die Arbeitnehmer unterscheidet das tschechische Arbeitsrecht zwischen einfachen und höher-

18) Arbeitsgesetzbuch (vollständige Übersetzung) Nr. 262/2006 Coll., in der geänderten Form „Zákoník práce“ https://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf

19) Zákon č. 2/1991 Sb. Zákon o kolektivním vyjednávání; <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-2>

20) Zákon č. 309/2006 Sb. Zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-309>

21) Zákon č. 251/2005 Sb. Zákon o inspekci práce <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-251>

qualifizierten Berufen, wobei letztere höhere Zulagen erhalten. Die Berufskraftfahrer fallen jedoch in die Kategorie der ‚einfachen‘ Berufe. Die folgende Liste liefert einen Überblick der Zuschläge, die zusätzlich als Prozentsatz des normalen Stundenlohns gezahlt werden:

- » Zulage für Samstags- und Sonntagsarbeit: +10 % (§ 118)
- » Zulage für Überstunden: +25 % (§ 114)
- » Zulage für Nachtarbeit: +10 % (§116)
- » Erschwerniszulage für die Arbeit in schwierigem Umfeld (ztížené pracovní prostředí): +10 % (§ 117)

4.3.3 TARIFVERHANDLUNGSPRAXIS

Tarifverhandlungen können in der Tschechischen Republik auf Branchenebene geführt werden, wo die erzielten Abschlüsse als „übergeordnete Tarifverträge“ bezeichnet werden (kolektivní smlouva vyššího stupně, KSVS). Für den Güterkraftverkehr besteht ein solcher Tarifvertrag. Der Branchenvertrag für den Straßenverkehr gilt seit Juni 2016 und läuft bis Dezember 2020. Er wurde zwischen der OSD und dem Arbeitgeberverband für den Straßenverkehr (Svazem dopravy CR, sekci silniční dopravy) ausgehandelt. Nach den Verhandlungen beantragten beide Sozialpartner beim Ministerium für Arbeit und Soziales die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags. Der Tarifvertrag wurde daraufhin mit Wirkung zum 1. September 2017 für allgemeinverbindlich erklärt. Er gilt daher für deutlich mehr Unternehmen, als dem Arbeitgeberverband angehören. Die Unternehmen müssen jedoch bestimmte Merkmale aufweisen, damit sie unter den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag fallen. Die Anforderungen an den Arbeitgeber sind wie folgt:

4.3.4 INHALT DER TARIFVERTRÄGE

Der allgemeinverbindliche Tarifvertrag enthält als Erstes ein Bekenntnis zur Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie. Des Weiteren enthält der Tarifvertrag Bestimmungen zur Form des Beschäftigungsvertrags, Kündigungsvorschriften, Arbeits- und Pausenregelungen und Bestimmungen zum Arbeitsschutz (z. B. zur Unfallvermeidung). Er regelt außerdem das Recht der Gewerkschaften, die Sicherheit am Arbeitsplatz in Unternehmen des Logistiksektors zu überwachen. Diese Bestimmungen sind sehr eng an die Rechtsvorschriften des oben genannten Arbeitsgesetzbuchs angelehnt. Der allgemeinverbindliche Tarifvertrag legt außerdem fest, dass die Fahrer mindestens

Die Sozialversicherungsbeiträge liegen in der Tschechischen Republik bei insgesamt 31,5 %, wobei der Arbeitgeberanteil 25 % und der Arbeitnehmeranteil 6,5 % beträgt. Die Krankenversicherungsbeiträge belaufen sich auf insgesamt 13,5 %: 9 % bezahlt der Arbeitgeber, 4,5 % der Arbeitnehmer.

Bei der Qualifizierung und Aus- und Weiterbildung trägt der Arbeitgeber in der Regel alle Kosten. Der Arbeitgeber übernimmt auch die Kosten für medizinische Untersuchungen und für vorgeschriebene Schulungen, die jeder Fahrer nach Maßgabe von EU-Richtlinien absolvieren muss. Neben dem Lkw-Führerschein müssen Berufskraftfahrer in der Tschechischen Republik mindestens 21 Jahre alt sein, eine gültige medizinische Eignungsuntersuchung vorweisen und frei von Fahrverboten sein (Turek/Franc n. y).

- » Die Hauptgeschäftstätigkeit muss in der Beförderung von Gütern bestehen (CZ-NACE 49.39, 49.41 und 52.29)
- » Das Unternehmen muss bestimmte Arten von Berufen beschäftigen (z. B. Berufskraftfahrer)
- » Es muss mindestens 20 Beschäftigte haben.

OSD schätzt, dass dieser Tarifvertrag für 1 100 Transportunternehmen in der Tschechischen Republik gilt und etwa 80 000 bis 100 000 der 121 100 Beschäftigten des Sektors abdeckt. Viele Transportunternehmen in der Tschechischen Republik sind sehr klein und haben wenige Mitarbeiter.

Nach Aussage von OSD gibt es im Güterkraftverkehr keine Verhandlungen auf Unternehmensebene und keine unternehmensspezifischen Tarifverträge.

den Mindestlohn (in Abhängigkeit ihrer Entgeltklasse) erhalten müssen. Es wurde darüber hinaus vereinbart, dass im Falle der Erhöhung des Mindestlohns das Entgelt der Fahrer entsprechend anzupassen ist. Dies war vor Abschluss des Tarifvertrags nicht immer der Fall, obwohl die Zahlung des Mindestlohns gesetzlich vorgeschrieben ist.

Außerdem schreibt der Tarifvertrag die Zahlung von Zuschlägen für die Wochenend- und Nachtarbeit sowie für Überstunden vor. Während die Zulagen für Überstunden, Nachtarbeit und erschwerte Arbeitsbedingungen denen des Arbeitsgesetz-

buchs entsprechen, beträgt die Zulage für die Samstags- und Sonntagsarbeit +30 % des Mindestlohns (statt der gesetzlich vorgeschriebenen +10 % nach § 118 Arbeitsrecht).

Ausgehend vom Arbeitsgesetzbuch legt der Tarifvertrag fest, dass im Falle von Bereitschaftszeiten (pracovní pohotovost) der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entlohnung in Höhe von mindestens 10 % seines durchschnittlichen Verdiensts für die Dauer der Bereitschaft hat. Des Weiteren regelt der Tarifvertrag, dass Bereitschaftszeit bei Überschreitung der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit wie Überstunden gerechnet wird.

OSD sieht den Tarifvertrag als großen Erfolg an. Es wurde ausgerechnet, dass Beschäftigte, die unter diesen Tarifvertrag fallen, etwa 2000 € pro Jahr mehr verdienen als Mitarbeiter von Unternehmen, für die er nicht gilt.

Neben den Bestimmungen des Tarifvertrags bezahlen die Arbeitgeber zwei weitere Entgeltkomponenten: zum einen Tagegelder im grenzübergreifenden Verkehr, zum anderen leistungsabhängige Prämien. Paragraph §166 bis §172 des Arbeitsgesetzbuchs behandelt Arten von Reisekosten und ihre Erstattung. Über die Verpflegungszulagen hinaus werden

jedoch wenig konkrete Zahlen genannt. Die Arbeitgeber haben daher auf freiwilliger Basis begonnen, einen einheitlichen Betrag zu zahlen. Dieser beläuft sich auf 45 € pro Tag. Die Summe wurde vor einigen Jahren von 32 € erhöht, weil Fahrerermangel herrschte. Dennoch weist die OSD darauf hin, dass die Spesenpauschale immer noch viel zu gering ist und es den Fahrer nicht ermöglicht, in anderen europäischen Ländern Hotels oder Restaurants aufzusuchen. Die zweite freiwillige Zahlung der Arbeitgeber ist ein leistungsorientiertes Entgelt pro gefahrenem km. Die leistungsorientierte Bezahlung kann sich an einem durchschnittlichen Arbeitstag auf etwa 20 € belaufen. Weder auf die Tagegelder noch auf die leistungsorientierte Bezahlung sind Sozialversicherungsbeiträge oder Steuern zu entrichten.

In der Vergangenheit bestand ein großes Problem für die Berufskraftfahrer in der Wartezeit, die sie beispielsweise vor Antritt einer neuen Fahrt hatten. Diese Zeit galt nicht als Arbeitszeit. Die OSD konnte diese Praxis durch politischen Druck ändern. Arbeitsunterbrechungen von weniger als 16 Minuten werden jetzt als normale Arbeitszeit gerechnet. Längere Unterbrechungen werden wie in der Vergangenheit abgegolten und jede mit Warten verbrachte Stunde mit 107 CZK bezahlt.

4.3.5 HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE TARIFVERHANDLUNGEN

Zusammenfassend kann man festhalten, dass die Fahrer in der Tschechischen Republik den Mindestlohn, Zuschläge für Nachtarbeit, Überstunden und Arbeit am Wochenende erhalten sowie ein Tagegeld für Reisekosten im Ausland (d.h. wenn sie außerhalb der Tschechischen Republik fahren) sowie eine Zulage pro gefahrenem km. Es folgt ein Beispiel, das ein Vertreter von ODS nannte, um zu erläutern, wie der Durchschnittslohn und die Entgeltkomponenten eines Berufskraftfahrers aus der Tschechischen Republik im grenzübergreifenden Verkehr aussehen könnten:

- » Gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn: 650 € pro Monat
- » Samstags- und Sonntagsarbeit, Nachtarbeit, Überstunden: + 150 € pro Monat
- » Tagegelder und leistungsorientierte Bezahlung: 63 €

Insgesamt bekommt der durchschnittliche LKW-Fahrer in der Tschechischen Republik etwa 1 500 bis 2 000 € monatlich. Was auf den ersten Blick für die Tschechische Republik wie ein gutes Entgelt wirkt, erweist sich bei näherer Betrachtung als problematisch. Die Sozialversicherungsbeiträge für Berufskraftfahrer sind nur auf den Mindestlohn zu entrichten. Die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung basieren nicht auf der Gesamtvergütung, sondern nur dem Mindestlohnanteil. Das Gleiche gilt für das Urlaubsgeld. Infolgedessen gehören die Berufskraftfahrer in der Tschechischen Republik zu den unteren Einkommensgruppen.

Daher ist die Entgelterhöhung eine Kernforderung von OSD. Bei den letzten Verhandlungen über den Mindestlohn haben die Gewerkschaftsvertreter eine Erhöhung von 12 % gefordert. Darüber hinaus ist OSD gegen die Ausnahme des Güterkraftverkehrs aus der Entsenderichtlinie und auch gegen langfristige Entsendungen. Die tschechische Regierung möchte jedoch bisher nicht, dass die Berufskraftfahrer in die Entsenderichtlinie aufgenommen werden, da diese Ausnahme als Wettbewerbsvorteil für die Tschechische Republik gesehen wird.



4.4 DÄNEMARK

„Aufgrund unseres hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrads und dank unserer Tarifverträge konnten wir Druck auf die großen Transportunternehmen ausüben, um Informationen über ihre Subunternehmer zu liefern. Dies gelang, weil es in Dänemark möglich ist, die Annahme eines Tarifvertrags zu erzwingen. Dies ermöglicht es uns außerdem, Kontakt zu den Fahrern der Subunternehmer aufzunehmen und sie gewerkschaftlich zu organisieren.“ [Gewerkschaftsvertreter, Dänemark]

4.4.1 GEWERKSCHAFTEN UND SOZIALPARTNER

In Dänemark organisiert die Gewerkschaft 3F (Fagligt Fælles Forbund) im Wesentlichen den Transport- und Logistiksektor. 3F vertritt auch Arbeitnehmer in anderen Branchen, wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe, dem „grünen“ Sektor (Landwirtschaft, Gartenbau) und der Industrie, und gehört LO Dänemark an. 3F ist die Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern und den meisten Tarifverträgen des Landes. Mit 64 lokalen Zweigstellen ist 3F außerdem die dezentralste Gewerkschaft Dänemarks und sie bietet ihren Mitgliedern zahlreiche Dienstleistungen, wie:

- » Überprüfung von Entgelten und Beschäftigungsverträgen, um sicherzustellen, dass die Mitglieder die ihnen zustehende Entlohnung erhalten;
- » kostenlose Rechtshilfe zum Thema Arbeitsbedingungen und bei Bedarf Einreichung von Klagen vor dem Arbeitsgericht im Namen der Mitglieder;
- » Unterstützung ausländischer Arbeitskräfte in Dänemark, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Dolmetschern bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber;
- » Größeres Angebot an privaten Versicherungen zu ermäßigten Tarifen mit beträchtlichen Einsparungen bei den Prämien.

3F organisiert Arbeitnehmer in allen Verkehrssektoren, einschließlich Taxifahrer und Fahrradkurier. Im Güterkraftver-

kehr vertritt 3F etwa 60 bis 65 % der Arbeitnehmer, die etwa 30 000 Fahrer umfassen.

Auf der Arbeitgeberseite sind die wesentlichen Arbeitgeberverbände im Transport- und Logistiksektor DI Transport und DTL.

DTL, der dänische Transport- und Logistikverband (Dansk Transport og Logistik), ist die Branchenorganisation für den dänischen Straßen- und städtischen Verkehr. DTL vertritt Arbeitgeber im Straßen- und Stadtverkehr bei politischen Fragen auf lokaler, nationaler und EU-Ebene. Der Verband hat 2 300 Mitgliedsunternehmen im ÖPNV-, Logistik- und Straßenverkehrssektor. DTL gehört der größten sektorenübergreifenden Arbeitgeberorganisation an, dem dänischen Arbeitgeberverband DA. DTL ist außerdem Mitglied der dänischen Handelskammer (Dansk Erhverv).

Neben DTL gibt es die Transportsektion innerhalb des Arbeitgeberverbands der dänischen Industrie (DI), DI Transport (Dänische Transportföderation). DI Transport hat 3 000 Mitglieder, die ein breites Spektrum von Aktivitäten im Verkehrssektor vertreten: Logistik, Vertrieb und alle Arten des Güterverkehrs auf der Straße und in der Luft: öffentlicher Bus-

und Fernbusverkehr; Häfen und Hafenbetreiber, Dienstleister und Berater im Zusammenhang mit Verkehr und Infrastruktur sowie Luftfahrt. DI Transport arbeitet eng mit ATL zusammen, dem Arbeitgeberverband für den Güterkraftverkehr, Transport und Logistik, der der Hauptverband der Transport- und Logistikbranche ist. Außerdem ist ATL der Hauptpartner von 3F für die Qualifizierung von Transportarbeitnehmern (siehe nächstes Kapitel).

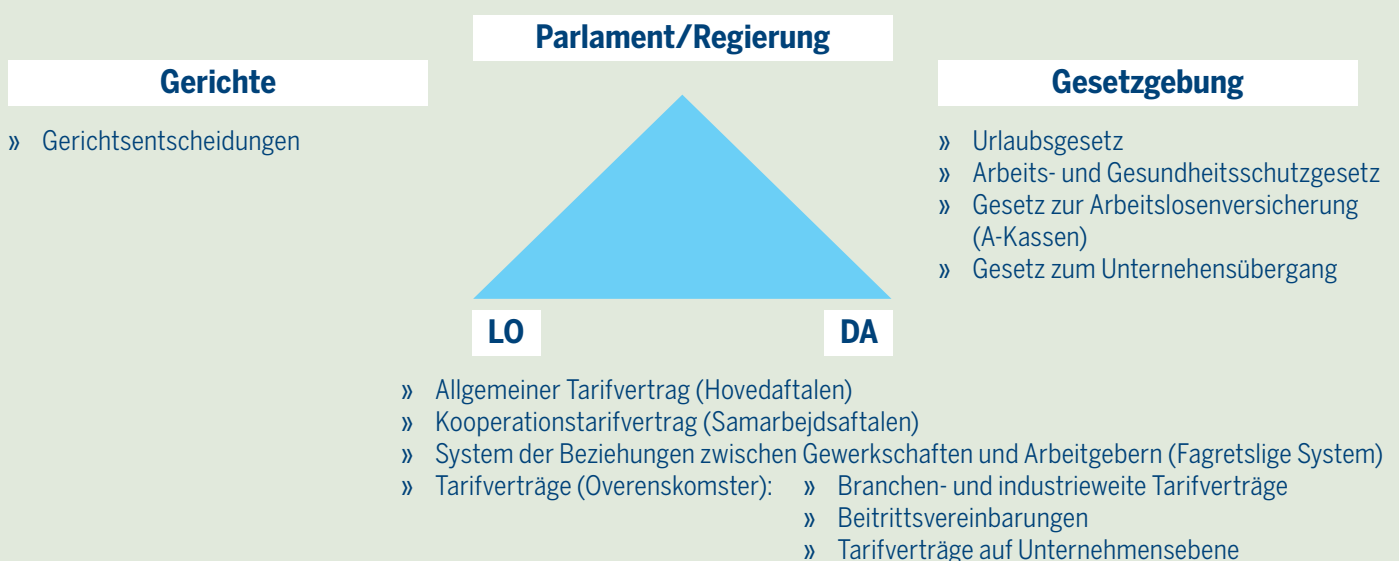
Neben 3F gibt es zwei „gelbe“ Gewerkschaften, die Arbeitnehmer im Transport- und Logistiksektor vertreten. Gelbe Gewerkschaften gehören weder dem LO noch anderen großen Gewerkschaftsbünden an und organisieren Arbeitnehmer in Unternehmen, die nicht dem dänischen Arbeitgeberverband DA angehören. Ein Merkmal der gelben Gewerkschaften ist, dass ihre Mitgliedsgebühr deutlich geringer ist als die der traditionellen Gewerkschaften, weshalb sie sehr attraktiv geworden sind. Diese hauseigenen Gewerkschaften sind jedoch nicht Teil des traditionellen Tarifverhandlungssystems in Dänemark und die von ihnen ausgehandelten Tarifverträge bieten geringere Entgelte und schlechtere Arbeitsbedingungen als die unter dem Dach von LO, FTF (Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst) und Akademikerne (Akademiker und Studierende).

4.4.2 RECHTSRAHMEN UND ROLLE DER TARIFVERHANDLUNGEN

Bei den Entgelten und Arbeitsbedingungen sowie der Aus- und Weiterbildung und Sozialversicherung spielen die in LO bzw. DA organisierten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Dänemark eine andere und aktivere Rolle als in den meisten anderen europäischen Ländern. Diese Organisationsform wird

in Dänemark üblicherweise als „dänisches Arbeitsmarktmodell“ oder einfach nur als „das dänische Modell“ bezeichnet.

Aus der Abbildung geht hervor, dass die zwischen LO und DA ausgehandelten Verträge mit Blick auf das dänische Modell



Quelle: Gewerkschaft 3F.

Abbildung 6: Das dänische Modell der Arbeitsmarktregulierung

des Arbeitsmarkts und die Arbeitsbedingungen von großer Bedeutung sind. Die Gesetzgebung regelt nur bestimmte Mindeststandards im Urlaubsgesetz, im Gesetz zum Arbeitsumfeld (Gesundheit und Sicherheit) und Gesetz zur Arbeitslosenversicherung. Mit Ausnahme zivilgerichtlicher Urteile ist das dänische Modell ein System, das sich selbst mithilfe von Tarifverträgen reguliert, vor allem über den allgemeinen Tarifvertrag zwischen LO und DA (siehe Einzelheiten im nächsten Kapitel).

Somit werden nicht nur Entgelte, sondern auch die Grundpfeiler des dänischen Tarifverhandlungssystems und der Arbeitsbeziehungen sowie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen üblicherweise in Tarifverträgen festgelegt, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden aushandeln. Das bedeutet, dass der Staat in der Bestimmung der sozialen und Arbeitsbedingungen in Dänemark keine aktive Rolle spielt. Daher gibt es im Gegensatz zu vielen anderen EU-Mitglied-

4.4.3 TARIFVERHANDLUNGSPRAXIS

Tarifverhandlungen in Dänemark finden innerhalb einer klar definierten Struktur statt. Auf höchster Ebene gibt es Rahmenvereinbarungen zwischen LO und DA, die Regelungen für Themen festlegen, die in vielen anderen Ländern gesetzlich gelöst würden.

Der wichtigste Tarifvertrag im Arbeitsmarkt ist der sogenannte Hauptvertrag (hovedaftalen), der das Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen vorsieht, um die Arbeitgeber zu organisieren, die nicht unter den Hauptvertrag fallen und um Arbeitsstreitigkeiten vor dem Arbeitsgericht beizulegen. Der Hauptvertrag entstand 1899 und wurde seitdem mehrfach geändert, zuletzt 1973. Der Hauptvertrag wird von LO und DA verhandelt.

Die Vereinbarungen, die die dänischen Tarifverträge regeln, werden von den Arbeitnehmerorganisationen, die LO angehören, und Arbeitgeberverbänden, die DA angehören, ausgehandelt. Die Tarifverträge behandeln unter anderem die Entgeltbedingungen, wobei die Vergütung auf zwei Arten verhandelt wird: Zunächst gibt es eine Mindestbezahlung, die die Arbeit in der Industrie auf Basis einer Mindestlohnvereinbarung abdeckt. Die weitere Lohnbildung erfolgt auf betrieblicher Ebene und wird lokal vom Unternehmen und den Vertretern der Gewerkschaften verhandelt. Der Standardlohn, der unter

staaten keinen gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Die Entgelte und Arbeitsbedingungen, auch die Mindeststandards, werden in jedem einzelnen Sektor festgelegt und es gibt kein System für die Festlegung eines nationalen Mindestlohns. Die Mindestlohnhöhe wird von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden für jeden Sektor verhandelt.

Eine Besonderheit des dänischen Sozialversicherungssystems ist, dass es keine vorgeschriebene Arbeitslosenversicherung gibt. Arbeitnehmer müssen sich bei der Arbeitslosenkasse eintragen (a-kasse), die in den meisten Fällen von den Gewerkschaften verwaltet wird. Im Fall von 3F ist es der Versicherungsfonds 3FA. Für Vollzeitmitglieder von 3FA beträgt der Monatsbeitrag 507 DKK (ca. 68 €²²⁾). Es ist erwähnenswert, dass Arbeitnehmer in Dänemark berechtigt sind, den Mitgliedsbeitrag der Gewerkschaft und Arbeitslosenversicherung steuerlich abzusetzen.

anderem den Lager- und Transportsektor abdeckt, ist eine Vereinbarung über einen festen Stundenlohn und daher eine Frage lokaler Verhandlungen.

Insgesamt ist die Tarifabdeckung hoch. Es wird geschätzt, dass etwa 70 % der Beschäftigten im privaten Sektor und 100 % der Bediensteten des öffentlichen Sektors unter Tarifverträge fallen.

Wie bereits erwähnt, erfassen die Verhandlungen in Dänemark eine Reihe von Themen, die in anderen Ländern oft gesetzlich geregelt werden. Und seit Ende der 1980er Jahre wurden in den Branchentarifverhandlungen Themen wie die Renten, flexiblere Arbeitszeiten – durch die Vorgabe von Rahmen für lokale Vereinbarungen – und Kollektivfonds für Mutterschaftsurlaub und Fortbildung behandelt.

Es gibt einen recht festen Zeitplan für die Tarifrunden, wobei die Verhandlungen für den Großteil des verarbeitenden Gewerbes zwischen der Gewerkschaft CO-industri und dem Arbeitgeberverband DI den Auftakt machen, gefolgt von den Verhandlungen für beispielsweise die Logistik und Fahrer. Tarifverträge haben für gewöhnlich eine mehrjährige Laufzeit, in der Regel zwei oder drei Jahre.

22) Hinzu kommt der Mitgliedsbeitrag der Gewerkschaft von 460 DKK (61 €).

4.4.4 INHALT DER TARIFVERTRÄGE

Im Verkehrssektor gibt es 39 verschiedene Tarifverträge, die die Entgelte und Arbeitsbedingungen in den einzelnen Verkehrsbereichen und dem Gewerbe regeln. Die Tarifverträge gewährleisten würdige Arbeitsbedingungen und Rechte wie Renten, Urlaubsgeld, Zahlung von fünf Tagen Sonderurlaub, Lohnfortzahlung an staatlichen Feiertagen, Krankengeld etc.

Der Tarifvertrag für den Verkehrssektor gilt für alle Arbeitnehmer der Branche, sofern der Tarifvertrag von LO und DA ausgehandelt wird.

Die Kernelemente des Tarifvertrags für den Güterkraftverkehr sind wie folgt:

- » Die normale tägliche Arbeitszeit beträgt 7,4 Stunden zwischen 6:00 und 18:00 Uhr.
- » Bei Einsätzen außerhalb der normalen Arbeitszeiten oder bei Überstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zuschläge (26,57 € für die ersten drei Überstunden und danach 34,00 €).
- » Arbeitnehmer, die unter den Tarifvertrag fallen, haben Anspruch auf Krankengeld mit voller Lohnfortzahlung für bis zu 49 Tage.
- » Arbeitnehmer haben nach dem dänischen Urlaubsgesetz Anrecht auf 25 bezahlte Urlaubstage pro Jahr. Außerdem gewährt der Tarifvertrag den Arbeitnehmern fünf zusätzliche Tage Sonderurlaub.
- » Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen des Transportsektors arbeiten, das unter den Tarifvertrag fällt, haben

Anrecht auf eine branchenspezifische Rentenversicherung, die durch Arbeitgeberbeiträge (8 % des Bruttolohns) und den einzelnen Arbeitnehmer (4 %) unter dem Dach der Rentenkasse PensionDanmark finanziert wird. Die Beiträge in Höhe von insgesamt 12 % werden bei PensionDanmark eingezahlt.

- » Der Tarifvertrag sieht außerdem Unterstützung für Arbeitnehmer mit Kindern vor: Arbeitnehmer erhalten im Elternurlaub fast das gleiche Entgelt; Arbeitnehmer haben Anspruch auf freie Tage, wenn ein Kind krank wird, im Krankenhaus ist oder zu Hause betreut werden muss.
- » Der Tarifvertrag umfasst auch Bestimmungen zur kontinuierlichen Fortbildung: Arbeitnehmer haben Anspruch, bis zu 14 Tage jährlich auf die individuelle Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen zu verwenden. Der Inhalt von Bildungsmaßnahmen ist nicht beschränkt und kann vom Arbeitnehmer frei gewählt werden.

Bezüglich des Entgelts sieht der Tarifvertrag folgende Grundlöhne und Zulagen für Betriebszugehörigkeit und berufliche Qualifikationen vor:

Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei den oben genannten Entgelthöhen um Grund- oder Mindestlöhne („minimal-lon“) handelt, die im landesweiten Tarifvertrag ausgehandelt werden. Insbesondere in größeren Unternehmen gibt es eigene Lohnverhandlungen, die zu Betriebsvereinbarungen über Entgelte („normallon“) führen, die höher sind.

Wenn ein Arbeitgeber ungeachtet der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nicht mindestens den „minmallon“ zahlt, ist

	Grundlohn	Grundlohn zuzüglich Zulage für Betriebszugehörigkeit (8,15 DKK/1,25 €) und berufliche Qualifikationen (4 DKK/ 0,54 €)
Stundenlohn	DKK 144,40 € 19,35	DKK 156,55 € 20,99
Wochenlohn	DKK 5 342,80 € 716,20	DKK 5 792,35 € 776,56
Monatslohn	DKK 23 151,00 € 3 103,43	DKK 25 099,00 € 3 365,00

Quelle: Gewerkschaft 3F.

Tabelle 7: Grundlöhne und Zulagen im dänischen Güterkraftverkehr

die Gewerkschaft berechtigt, Arbeitskampfmaßnahmen oder gerichtliche Schritte einzuleiten.

Wie oben erwähnt, ist der Tarifvertrag des Verkehrssektors für alle Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer, die ihn unterzeichnet haben, allgemeinverbindlich. Im Gegensatz zu anderen Ländern können die dänischen Gewerkschaften außerdem Arbeitskampfmaßnahmen gegen Unternehmen durchführen, die den Tarifvertrag nicht annehmen. Es gab in der Vergangenheit (erfolgreiche) Fälle, bei denen 3F einen Arbeitskampf/ eine Blockade eines Unternehmens ankündigte, die andere Gewerkschaften mit Solidaritätsaktionen unterstützten.

Beim Workshop in Flensburg (Deutschland) des Projekts von ETF/ver.di beschrieb der Vertreter von 3F, dass die tatsächlichen Löhne der LKW-Fahrer in Dänemark normalerweise über dem Grundlohn liegen. Dies liegt nicht nur an Zulagen für Betriebszugehörigkeit und berufliche Qualifikationen, sondern auch an Zuschlägen für Überstunden, Nacht- oder Wochen-

endarbeit. Vor diesem Hintergrund ist es nicht ungewöhnlich, dass ein dänischer LKW-Fahrer bis zu 5 000 € pro Monat verdient. 3F hat Schätzungen und Vergleiche auf Grundlage der durchschnittlichen Lenk- und Ruhezeiten ausländischer Fahrer aus mittel- und osteuropäischen Ländern durchgeführt, und demnach müssten die Fahrer mindestens 6 000 € pro Monat verdienen.

3F und der Arbeitgeberverband im Transportsektor haben einen gemeinsamen Fonds für den dänischen Verkehrssektor ins Leben gerufen, den TSU, den „Ausbildungsfonds für den Verkehrssektor“ (Transportens Udviklingsfond). Ziel des Fonds ist, neue Bildungsmaßnahmen und Kurse für den dänischen Verkehrssektor zu unterstützen, finanziell zu fördern und zu entwickeln.²³⁾ Der Fonds wird von den Arbeitgebern finanziert (820 DKK pro Mitarbeiter pro Jahr) und befindet sich im Teil-eigentum des Arbeitgeberverbands für Transport und Logistik (ATL) und von 3F.

4.4.5 HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE TARIFVERHANDLUNGEN

Nach Aussage von 3F sind die größten Herausforderungen Trends und Geschäftspraktiken im Güterkraftverkehr, die zu einer Unterwanderung der Tarifabdeckung der Arbeitnehmer und Tarifpraxis führen. Es sind insbesondere folgende Trends und Praktiken zu nennen:

- » Erhöhung der Anzahl der scheinselfständigen ausländischen Fahrer;
- » Gründung von Briefkastenfirmen in osteuropäischen Ländern durch dänische Fracht- und Logistikunternehmen, die Fahrer für Kabotage-Verkehre in Dänemark zu sehr geringen Löhnen und untragbaren Arbeitsbedingungen heuern;
- » Fehlende Überwachung und Kontrolle der Umsetzung der bestehenden Rechtsvorschriften über soziale und Arbeitsbedingungen aufgrund fehlenden qualifizierten Personals und entsprechender Kompetenzen;
- » „Gelbe“ Gewerkschaften, die die zwischen 3F und DI Transport abgeschlossenen Tarifverträge unterwandern.

Diese Trends unterminieren nicht nur die Branchenstandards für Arbeits- und Entgeltbedingungen, sondern schwächen auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen einhalten.

Daher hat 3F eine Reihe eigener Aktivitäten und Kampagnen durchgeführt und sich an gemeinsamen Initiativen mit Arbeitgeberverbänden beteiligt, um auf die problematischen Bedingungen und Geschäftspraktiken im dänischen Verkehrssektor aufmerksam zu machen. So gab 2015 die Transportgruppe von 3F zusammen mit dem dänischen Transport- und Logistikverband DTL zum Beispiel eine größere Studie in Auftrag, die Entgelte, Arbeitsbedingungen und Lebensstandards bulgarischer, rumänischer und mazedonischer Lkw-Fahrer in Dänemark und Westeuropa untersuchte.

Die Studie wurde von der privaten Forschungseinrichtung COWI durchgeführt und basiert auf einer Befragung von LKW-Fahrern. Ziel der Studie war, „die tatsächlichen Bedingungen anhand von Informationen abzubilden, die von den Fahrern selbst kommen, mit dem Ziel, einen kritischen und konstruktiven Beitrag zur Debatte über den EU-Binnenmarkt zu leisten und einen Rahmen zu schaffen, der fairen Wettbewerb und bessere Arbeitsbedingungen im europäischen Verkehrssektor gewährleistet.“

Im November 2018 ging die Gewerkschaft 3F (zusammen mit Gewerkschaften in den Niederlanden und Deutschland) mit einer schockierenden Geschichte an die Öffentlichkeit, die die Misshandlung von 40 philippinischen Fahrern in Dänemark, den Niederlanden und Deutschland offenbarte. Unter Nutzung

23) <http://www.tu.dk/da/about-us/>

von Schlupflöchern in der EU-Gesetzgebung hatten verantwortungslose Arbeitgeber Fahrer aus Manila zum Arbeiten nach Europa geholt (mit polnischen Verträgen, die mit der Briefkastenfirma eines niederländischen Logistikunternehmens in Polen bestanden). Sie bekamen einen Dumpinglohn von etwa 1 000 USD pro Monat. Außerdem waren die Fahrer ständigen Beleidigungen und anderer erniedrigender und entmenslichender Behandlung ausgesetzt. Zwischen den einzelnen Fahrten waren die 22 Fahrer unter erbärmlichen Bedingungen am Standort einer dänischen Logistikfirma in Padborg nahe

der dänisch-deutschen Grenze untergebracht. Sie waren nicht in der Lage zu kündigen, da ihre Verträge für diesen Fall hohe Strafzahlungen vorsahen.

Mit Unterstützung von 3F gelang es der dänischen Polizei, die Fahrer in Sicherheit zu bringen. Über den Skandal wurde in den dänischen Medien berichtet und viel diskutiert. Die dänischen Behörden ermitteln wegen Menschenhandel gegen das Unternehmen und es wurde von Politikern aller Parteien kritisiert.

TEXTFELD 6: SCHLUPFLÖCHER IM DÄNISCHEN VERKEHRSEKTOR

Die von COWI durchgeführte Studie zu den Entgelten, Arbeitsbedingungen und Lebensstandards der bulgarischen, rumänischen und mazedonischen LKW-Fahrer in Dänemark und Europa zeigt, dass die Fahrer aus diesen drei Ländern, die in Dänemark oder anderen Ländern in Nordwesteuropa fahren, üblicherweise einen Monatslohn von 1.500 € erhalten. Dies entspricht einem Drittel bis der Hälfte des Lohns, den lokale Fahrer beziehen, d.h. dänische, schwedische, deutsche, niederländische und französische Fahrer. Neben Dänemark waren die Fahrer überwiegend in Schweden, Norwegen, Frankreich, Deutschland und den Benelux-Ländern unterwegs, niemals in ihren Herkunftsländern. Die Mehrheit der Befragten zahlt Steuern in Rumänien und Bulgarien. Keiner der Befragten zahlte in Dänemark Steuern, obwohl 12 % der Fahrer sagten, dass das Büro und die Flottenverwaltung in Dänemark ansässig seien.

77 % der Fahrer gaben an, für einen in Rumänien oder Bulgarien ansässigen Arbeitgeber zu arbeiten.

- » 47 % antworteten, zum Zeitpunkt der Befragung bereits mehr als sieben Wochen von zu Hause weg zu sein, und bei 14 % waren es mehr als elf Wochen.
- » 88 % gaben an, seit mehr als zwei Wochen von zu Hause weg zu sein.

- » 74 % der bulgarischen, rumänischen und mazedonischen Fahrer antworteten, dass sie zwischen 1.100 und 1.900 € monatlich verdienen.
- » 89 % der Fahrer waren abhängig beschäftigt, während 11 % ihr Fahrzeug besaßen, mieteten oder leasen, d.h. sie sind selbständige oder eher „schein-selbständige“ Spediteure, da sie keine Kontrolle über ihr Geschäft und Einkommen haben.
- » 77 % der Fahrer gaben an, für einen in Rumänien oder Bulgarien ansässigen Arbeitgeber zu arbeiten.
- » 23 % sagten, dass sie in einem anderen als diesen beiden Ländern beschäftigt seien.
- » 12 % hatten einen in Dänemark ansässigen Arbeitgeber.
- » 88 % – und damit die große Mehrheit der Fahrer – gaben an, die meisten Nächte in ihrem Fahrzeug zu verbringen.
- » 71 % der Fahrer gaben an, dass sie Anweisungen von einem Vorgesetzten in Bulgarien oder Rumänien erhielten.

Quelle: 3F Transport / Dänischer Transport- und Logistikverband (DTL): Byways in Danish Transport.



4.5 DEUTSCHLAND

„Solange Lkw-Fahrer als Menschen zweiter Klasse angesehen werden, solange der Lkw-Verkehr vor allem als Ursache für Emissionen und schlechte Straßen wahrgenommen wird, solange die Industrie nicht von ihren Gewinnen absieht, sondern den letzten Cent der Marge aus den Verkehrsunternehmen herausquetscht, (...) solange wir das alles zu Billigpreisen und schlechter Qualität akzeptieren, wird diese Branche nie wieder zur Ruhe kommen und ein fairer, transparenter Güterverkehr wird nie wieder möglich sein.“

[Betriebsratsvertreter, Deutschland]

4.5.1 GEWERKSCHAFTEN UND SOZIALPARTNER

Die Gewerkschaft der Berufskraftfahrer in Deutschland ist die dem DGB angeschlossene Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Die Gewerkschaft ist bestrebt, sowohl Arbeitnehmer des Privatsektors als auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes zu organisieren. Mit insgesamt 1 969 043 Mitgliedern ist sie die zweitgrößte Gewerkschaftsorganisation Deutschlands. Es gibt in Deutschland keine größere Gewerkschaft für Berufskraftfahrer.

Auf Arbeitgeberseite fungiert der Deutsche Speditions- und Logistikverband (DSL) e.V. als Dachverband der Spedi-

tions- und Logistikbranche in Deutschland. Er hat rund 3 000 Mitglieder, die in 16 Regionalverbänden organisiert sind. Die Mitglieder erwirtschaften rund 90 % des Branchenumsatzes.

Darüber hinaus gibt es auf Bundesebene einen weiteren Fachverband für die Branche: Der Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) mit circa 7 000 Mitgliedern. Die Bundesverbände sind keine Arbeitgeberverbände und dürfen daher keine Tarifverträge aushandeln. Sie vertreten vielmehr wirtschaftliche Interessen gegenüber der Politik und üben eine koordinierende Funktion auf Branchenebene aus.

Industrie (WZ 2008)	Unternehmen zw... und... Beschäftigte	Unternehmen		Gesamtumsatz		Lohnempfänger	
		Anzahl	in %	Mio. EUR	in %	Anzahl	in %
49.4	Güterkraftverkehrs-unternehmen, Spediteure	31 019		37 189		337 143	
	1-9	22 205	71,6	6 134	16,5	47 337	14,1
	10-49	7 515	24,2	13 294	35,7	143 663	42,6
	50-249	1 218	3,9	12 418	33,4	111 520	33,1
	250-499	61	0,2	3 329	9,0	21 270	6,3
	500 und mehr	19	0,1	2 015	5,4	13 352	4,0
52.29	Umzugs-unternehmen	16 296		82 241		421 216	
	1-9	10 457	64,2	9 870	12,0	25 560	6,0
	10-49	4 519	27,7	18 436	22,4	92 029	21,8
	50-249	1 111	6,8	18 747	22,8	108 370	25,7
	250-499	117	0,7	7 542	9,2	40 370	9,6
	500 und mehr	90	0,6	27 646	33,6	154 886	36,8
53	Kurier-, Express- und Postdienste	16 296		30 186		503 348	
	1-9	10 889	80,0	1 218	4,0	16 508	3,3
	10-49	2 064	15,2	2 275	7,5	38 930	7,8
	50-249	425	3,1	2 036	6,7	52 881	10,5
	250-499	124	0,9	561	1,9	41 712	8,3
	500 und mehr	115	0,8	24 097	79,8	353 317	70,2

Quelle: Statistisches Bundesamt

Tabelle 8: Industriegefüge im Logistiksektor nach Unternehmensgrößenklassen, 2017

Um es noch komplizierter zu machen, gibt es in Deutschland eine große Anzahl von sehr kleinen Unternehmen, die in der Regel nicht in Verbänden organisiert sind. Wie Tabelle 7 zeigt, beschäftigten 71,6 %/64,2 % der Unternehmen des Straßengüterverkehrs (Güterkraftverkehrsunternehmen, Speditionen, Umzugsunternehmen) im Jahr 2017 nur einen bis neun Arbeitnehmer. 95,8 %/91,9 % hatten weniger als 49 Arbeitnehmer. Ähnlich verhält es sich im Kurier-, Express- und Postsektor, wo 80 % bis zu neun Mitarbeiter und 95,2 % weniger als insgesamt 49 Arbeitnehmer beschäftigen.

Hinsichtlich der Organisation in einer Gewerkschaft stellt die ständige Mobilität der Fahrer eine Herausforderung dar. Um dem entgegenzuwirken, gibt es in Deutschland Kraftfahrer-

Kreise (KFK, ver.di-Kraftfahrerkreise). Kraftfahrerkreise sind Gruppen von gewerkschaftlich organisierten Berufskraftfahrern, die mit den Regionalverantwortlichen von ver.di zusammenarbeiten. Das Ziel der Fahrerkreise besteht darin, als Bindeglied zwischen der Gewerkschaft und den Berufskraftfahrern zu fungieren. Bundesweit gibt es 14 solcher Kraftfahrerkreise. Es wird geschätzt, dass sich jede Gruppe etwa viermal im Jahr trifft. Jeder Fahrerkreis entscheidet selbstständig über die Themen, die bei diesen Treffen erörtert werden. Häufig behandelte Punkte sind jedoch die Rechte und Pflichten der Berufskraftfahrer. Politiker und Regelungsbehörden werden regelmäßig zu ihren Sitzungen eingeladen, um die Fahrer über ihre Rechte und Pflichten zu informieren.

4.5.2 RECHTSRAHMEN UND ROLLE DER TARIFVERHANDLUNGEN

In Deutschland gibt es eine Vielzahl von Gesetzen, in denen die grundlegenden Arbeitsbedingungen geregelt sind. Dazu gehört beispielsweise das Bundesurlaubsgesetz (BurlG), das einen Jahresurlaub von mindestens 24 Arbeitstagen auf der Grundlage einer Sechstageswoche vorsieht (§ 3). Aufgrund des Fahrer mangels geht der Urlaubsanspruch von Berufskraftfahrern jedoch deutlich über die gesetzlichen Mindestansprüche hinaus.

Die Arbeitszeit des Fahrers ist im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt, das in § 21 die Richtlinie 2002/15/EG umsetzt. Der Absatz, in dem die Arbeitszeit angegeben ist, umfasst:

- » Be- und Entladezeiten;
- » Reinigungs- und Wartungsarbeiten;
- » Zeit für rechtliche und behördliche Formalitäten;
- » Überwachung des Be- und Entladevorgangs;
- » Wartezeiten.

Die Fahrpersonalverordnung (FPersV) definiert Lenk- und Ruhezeiten von Berufskraftfahrern und enthält Regelungen für den digitalen Fahrtenschreiber. In § 3 der Fahrpersonalverordnung ist auch festgelegt, dass die Arbeitnehmer nicht nach der zurückgelegten Wegstrecke oder der Transportmenge vergütet werden. Ausgenommen sind Zahlungen, von denen keine Beeinträchtigung der Verkehrssicherheit ausgehen kann.

In Deutschland gilt ein Fahrverbot an Sonn- und Feiertagen, das in § 30 Abs. 3 und 4 der Straßenverkehrsordnung (StVO) geregelt ist. Verstöße gegen Fahrbeschränkungen an Feiertagen, die nur regional gelten, werden jedoch in der Regel nicht kontrolliert oder bestraft.

Erst seit 2015 gibt es in Deutschland einen Mindestlohn. Der Mindestlohn basiert auf dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz, MiLoG). Das Gesetz schreibt auch vor, dass eine Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns entscheiden muss. Die Mindestlohnkommission besteht aus einem Vorsitzenden, drei Arbeitnehmer- und drei Arbeitgebervertretern sowie zwei stimmrechtslosen akademischen Beratern. Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland startete am 1. Januar 2015 bei 8,50 € und stieg am 1. Januar 2019

4.5.3 TARIFVERHANDLUNGSPRAXIS

Tarifverhandlungen werden in Deutschland in erster Linie auf Branchenebene zwischen einzelnen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geführt. In manchen Fällen können

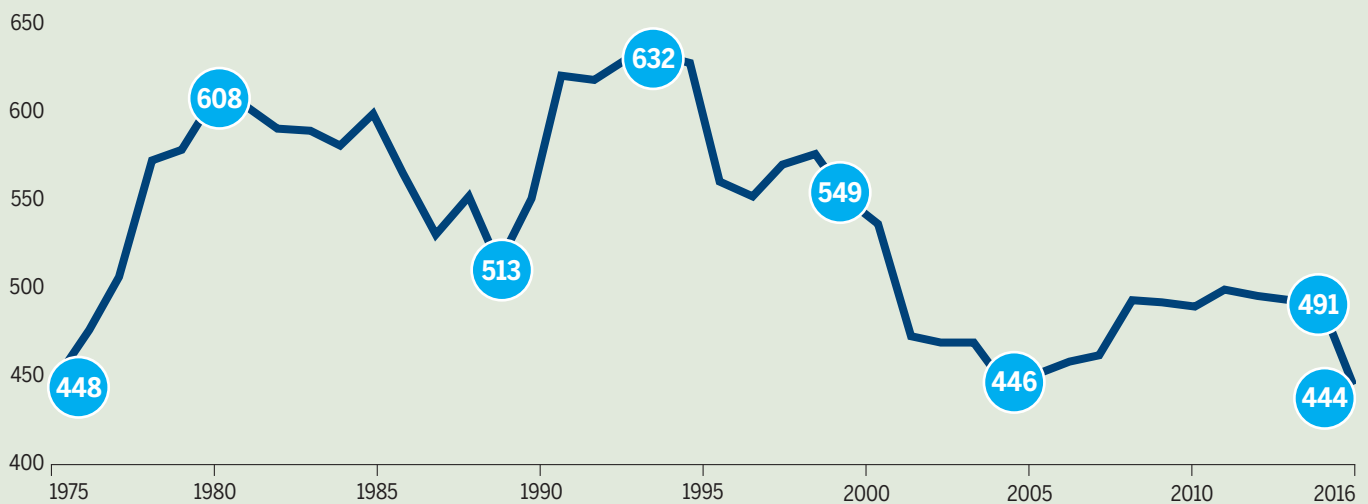
auf 9,19 € (2018: 8,84 €) und soll ab 1. Januar 2020 9,35 € betragen. In der Regel werden jedoch Berufskraftfahrer in Deutschland mit einem Zuschlag auf den geltenden Tariflohn eingestellt. Nur in einigen Regionen und manchmal auch im Hinblick auf Fahrer aus anderen EU-Ländern spielt der Mindestlohn eine Rolle.

Um in Deutschland zum Berufskraftfahrer zu werden, gibt es eine dreijährige duale Berufsausbildung, die sich vor allem an junge Menschen nach dem Schulabschluss richtet. Die Begeisterung junger Menschen für eine Ausbildung in diesem Beruf ist eine große Herausforderung für Unternehmen des Straßengüterverkehrs. Im Ausbildungsjahr 2015/2016 gab es für jeden Bewerber durchschnittlich 2,18 gemeldete, freie Ausbildungsplätze und die Zahl der angehenden Berufskraftfahrer, die die dreijährige Ausbildung absolvieren, ist rückläufig (Bundesamt für Güterverkehr 2018). Es gibt auch Kurse mit spezifischem Fokus auf Arbeitslose, die zu Berufskraftfahrern umgeschult werden sollen. Es ist aber auch möglich, einen Lastkraftwagen nur mit dem LKW-Führerschein (Kategorie C und CE) zu fahren. So kommt es häufig vor, dass eine Lehre zum Zeitpunkt des Erwerbs des Führerscheins beendet wird.

Nach dem Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz (BKrFQG), das die entsprechende EU-Verordnung 2003/59/EG umsetzt, sind Berufskraftfahrer zur regelmäßigen Teilnahme an Fortbildungen verpflichtet. Das Bundesamt für Güterverkehr stellt fest, dass diese Regelung zu einem Rückgang der geringfügig beschäftigten Berufskraftfahrer führt (z. B. nach der Pensionierung), da nur sehr wenige dieser Fahrer an den Fortbildungskursen teilnehmen (Bundesamt für Güterverkehr 2016:12). Die Arbeitgeber weigern sich, die Kosten dieser Kurse für die geringfügig Beschäftigten zu übernehmen. Bei den regulären Mitarbeitern ist die Finanzierung der Weiterbildung teilweise Bestandteil der Tarifverträge.

Die Lohnnebenkosten in Deutschland umfassen die Rentenversicherung, die Krankenversicherung, die Arbeitslosenversicherung, die Pflegeversicherung und die gesetzliche Unfallversicherung. Die Höhe der Beiträge wird vom Bund festgelegt und die Sozialversicherungsbeiträge sind obligatorisch. Die Arbeitgeberbeiträge zu diesen Kosten belaufen sich derzeit auf ca. 21 % des Bruttolohns des Arbeitnehmers. Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Pflegeversicherung werden vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu fast gleichen Teilen bezahlt, während die Arbeitnehmer etwas mehr in die Pflegeversicherung einzahlen.

diese Tarifverträge auch für allgemein verbindlich erklärt werden. Wie Abbildung 7 zeigt, nimmt jedoch die Zahl der allgemein verbindlichen Tarifverträge, die 2016 noch bei 444



Quelle: WSI – Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung

Abbildung 7: Gesamtzahl der allgemein verbindlichen Tarifverträge (1975–2016)

lagen, ab. Obwohl die Entwicklung der Anzahl der allgemein verbindlichen Tarifverträge nicht kontinuierlich ist, scheint es offensichtlich, dass die Spitzenwerte von 1980 und 1995 mit über 600 Vereinbarungen nicht wieder erreicht werden.

Tarifverträge im Straßengüterverkehr werden nicht alle für allgemein verbindlich erklärt. Auch der Straßengüterverkehr wurde nicht in das Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern aufgenommen. Wäre dies der Fall, würden in Verbindung mit einem allgemein verbindlichen Tarifvertrag alle Fahrer aus dem Ausland unter den Vertrag fallen. Im Straßengüterverkehr orientieren sich die Tarifverträge an den Grenzen der 16 Bundesländer, was zu unterschiedlichen Bezügen von Berufskraftfahrern zwischen den Bundesländern führt. Auf Landesebene finden Tarifverhandlungen zwischen der Gewerkschaft ver.di und den jeweiligen Landesarbeitgeberverbänden statt.

Anfang 2019 hatten die Länder Bremen und Mecklenburg-Vorpommern keinen Tarifvertrag. Mecklenburg-Vorpommern leidet unter einer umfassenden Strukturschwäche und ist vom Mangel an Berufskraftfahrern kaum betroffen. Infolgedessen sehen die Arbeitgeber wenig Bedarf für den Abschluss eines Tarifvertrages. In allen anderen Bundesländern bestehen Tarifverträge. Aufgrund der großen Anzahl von Tarifverträgen gibt es in Deutschland jährlich etwa fünf bis sieben Tarifverhandlungen in der Güterkraftverkehrsbranche. Dazu gehören die Aushandlung eines Basistarifvertrages, der die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen regelt, und eines Einkom-

menstarifvertrages, der nur die Löhne regelt. Der Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern wirkte sich in der Vergangenheit positiv auf die Lohnentwicklung aus. Aufgrund des Mangels an Berufskraftfahrern übersteigt das tatsächliche Entgelt oft das Lohnniveau der Tarifverträge. Dennoch weigern sich die Arbeitgeber, den Tarifvertrag entsprechend anzupassen. Eine weitere Schwierigkeit bei Tarifverhandlungen besteht darin, dass nicht bekannt gemacht wird, welche Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband angehören, so dass der Gewerkschaft nicht klar ist, über welche Unternehmen verhandelt wird.

Theoretisch gilt die Tarifdeckung nur für ver.di-Mitglieder, aber in der Praxis unterscheiden die Arbeitgeber kaum zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern. Da weniger als 20 % der Arbeitnehmer unter eine Vereinbarung fallen, ist der Tarifvertragsumfang im Straßengüterverkehr im Allgemeinen gering.

Tarifverträge auf Unternehmensebene spielen in der deutschen Straßengüterverkehrsbranche eine untergeordnete Rolle. Gelegentlich haben Unternehmen des Kurier- und Paketdienstes hausinterne Tarifverträge abgeschlossen, z. B. der Konzern Deutsche Post DHL (4 000 Fahrer). Daher ist zu beachten, dass der Express-, Kurier- und Postsektor in Deutschland nicht immer mit schlechten Arbeitsbedingungen einhergeht, da es große Unternehmen wie die Deutsche Post DHL-Gruppe, aber auch UPS gibt, die den Mitarbeitern bessere Arbeitsbedingungen bieten.

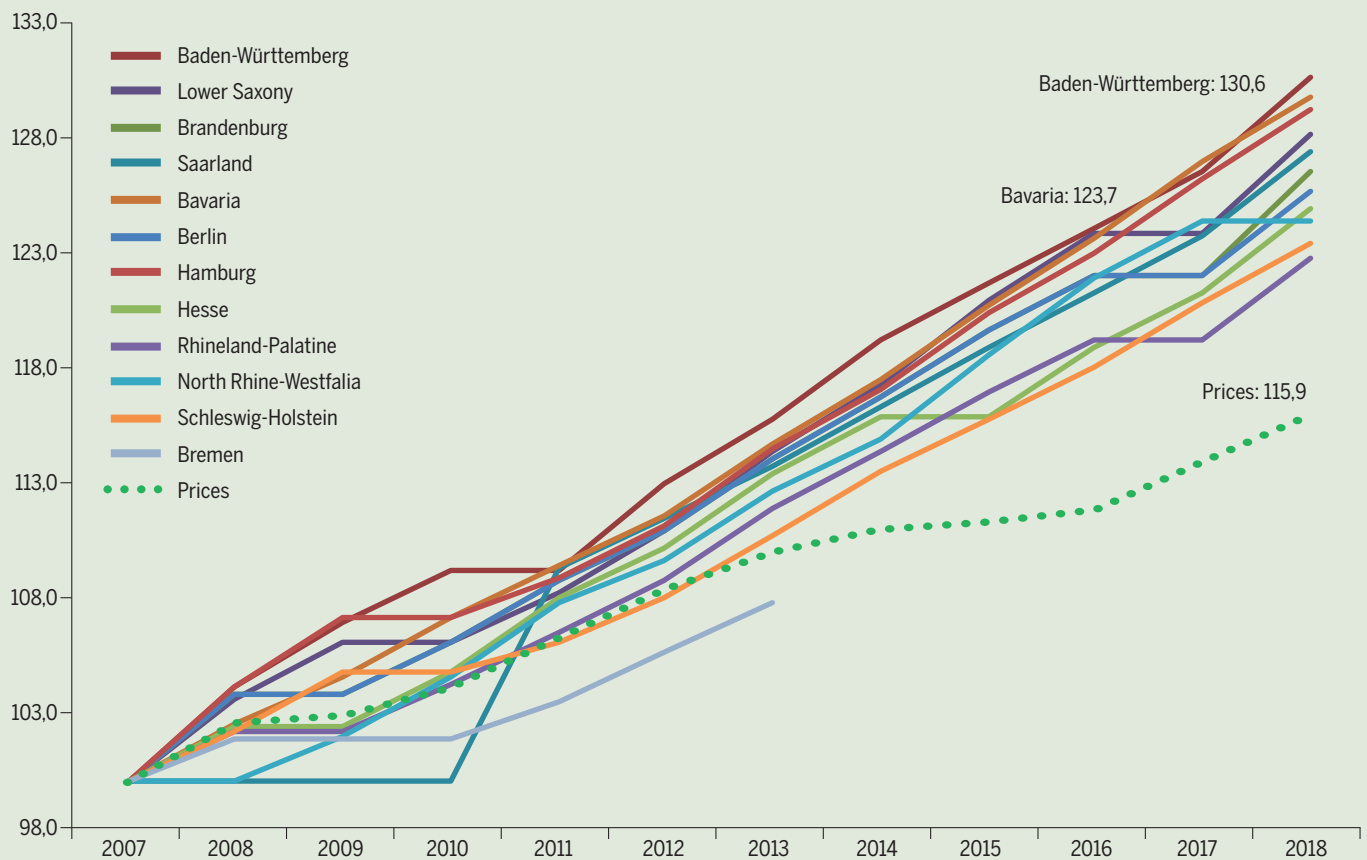
4.5.4 INHALT DER TARIFVERTRÄGE

Typische Inhalte der regionalen Tarifverträge sind: Arbeitszeitregelungen, Urlaubsdauer, Kündigungs- und Krankheitsbestimmungen, Zuschläge für Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit, kapitalbildende Leistungen sowie Rationalisierungs- und Ausbildungsschutz. So sieht der Tarifvertrag für Nordrhein-Westfalen vor, dass die normale Wochenarbeitszeit für Berufskraftfahrer 40 Stunden beträgt. Der Urlaubsanspruch beträgt 27 Tage und wird je nach Betriebszugehörigkeit auf 30 Tage erhöht. Hinzu kommen ein zusätzliches Urlaubsgeld von 14 € pro Tag sowie eine jährliche Sonderzahlung von mindestens 30 % des Monatslohns.²⁴⁾

Was die Bezahlung betrifft, sehen die regionalen Tarifverträge für die Fahrer Löhne zwischen 2 100 € und 3 500 € im Durch-

schnitt vor. Die Tarifverhandlungsprozesse werden zwischen den Bundesländern nicht besonders gut koordiniert. Die folgende Abbildung 7 zeigt die Entwicklung des Lohnniveaus in den verschiedenen Tarifverträgen ab dem Basisjahr 2007. Insgesamt gilt: Je besser die wirtschaftliche Situation in einem Bundesland und je niedriger die Arbeitslosenquote, umso besser fallen die Tarifabschlüsse aus. Ein weiterer Grund für die stark unterschiedlichen Tarifverhandlungsergebnisse sind die regional sehr unterschiedlichen Grade der Gewerkschaftsorganisation innerhalb von ver.di. Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen verzeichnen den stärksten Anstieg der Löhne (+44,6 % in den vergangenen 10 Jahren). In Bayern und Baden-Württemberg, die von einer besonders niedrigen Arbeitslosenquote profitieren, steigen die Löhne ebenfalls stark.

24) Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen vom 20. August 2013.



Quelle: ver.di.

Abbildung 8: Tariflohniveau der Berufskraftfahrer in ausgewählten Bundesländern, Entwicklung 2007–2018

Die niedrigsten Lohnzuwächse hingegen gibt es in den neuen Bundesländern.

Die Tarifverhandlungsentwicklung in der Branche liegt auf dem Niveau der Nominallohnentwicklung in Deutschland insgesamt (Teuschner 2017). Die Abbildung zeigt auch, dass die Lohnerhöhungen in allen Bundesländern über der Preissteigerungsrate liegen (+15,9 % seit 2007). Eine Studie aus dem Jahr 2014 ergab, dass Berufskraftfahrer in tarifgebundenen Unternehmen im Durchschnitt 17 % mehr Gehalt, mehr Urlaub und mehr Weihnachtsgeld erhalten als Fahrer in nicht

tarifgebundenen Unternehmen (Dribbusch, Kaun und Stoll 2014). Die Studie ergab auch, dass, obwohl die Arbeitsverträge im Durchschnitt 46 Arbeitsstunden pro Woche für Berufskraftfahrer angeben, 63 % der Fahrer aber tatsächlich mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiteten. Allerdings arbeiten Berufskraftfahrer in Unternehmen, die unter einen Tarifvertrag fallen, viel weniger als in anderen Unternehmen, wo mehr als die Hälfte der Fahrer 60 Stunden oder mehr arbeiten. Überstunden wurden in tarifgebundenen Unternehmen auch häufiger vergütet.

4.5.5 HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE TARIFVERHANDLUNGEN

Die gewerkschaftlichen Strategien werden durch ein geringes Maß an Organisation unter den Berufskraftfahrern eingeschränkt. Dies ist auf die große Zahl kleiner Unternehmen in der Branche zurückzuführen. Darüber hinaus bringt der akute Fahrerangel in Deutschland den einzelnen Fahrer in eine recht gute Verhandlungsposition und die Notwendigkeit, durch eine Gewerkschaft vertreten zu sein, wird nicht immer erkannt. Bereits 2017 fehlten in Deutschland rund 90 000 Berufskraftfahrer. Diese Lücke nimmt jedes Jahr zu, da die Zahl der Pensionierungen steigt und die Zahl der Ausbildungsplätze sinkt. Nach Schätzungen von Arbeitgeberverbänden und ver.di wächst die Lücke der fehlenden Berufskraftfahrer jedes Jahr um 25 000. Es wird jedoch noch wenig getan, um diesen „Fahrernotstand“ zu bewältigen.

Neben dem Mangel an Fahrern ergeben sich Herausforderungen aus dem starken Wettbewerb eines international ausgerichteten Marktes im Straßengüterverkehr. Sowohl Vertreter der Gewerkschaften als auch der Unternehmensleitung sind sich einig, dass schlechte Arbeitsbedingungen von Fahrern aus anderen Ländern und das Verhalten von schwarzen Schafen in der Branche zu Sozialdumping und Gesetzesverstößen führen, was ein großes Risiko für den deutschen Markt darstellt. Eine Möglichkeit, die die Gewerkschaft sieht, um dieser Herausforderung zu begegnen, ist die Stärkung der Rechte ausländischer Fahrer. Ver.di unterstützt das Projekt zur fairen Mobilität, das Fahrern aus mittel- und osteuropäischen Ländern bei der Durchsetzung ihrer Rechte hilft.

TEXTFELD 7: DAS DEUTSCHE GEWERKSCHAFTSPROJEKT „FAIR MOBILITY“.

Das Projekt Fair Mobility ist Teil der Initiative Fair-Labour-Mobility.eu. Ziel des Projekts ist es, faire Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen EU-Ländern auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen. Die politische Verantwortung für das Projekt liegt beim DGB. Unterstützt wird das Projekt von verschiedenen deutschen Gewerkschaften, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das Projekt unterhält sieben Beratungsstellen in verschiedenen Bundesländern, die mobile Mitarbeiter in ihrer Muttersprache arbeits- und sozial-

rechtlich beraten. Darüber hinaus werden für Betriebsräte und andere Interessenträger Weiterbildungskurse zum Thema faire Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer aus mittel- und osteuropäischen EU-Ländern angeboten. Neben der Bauwirtschaft steht der Verkehrssektor im Mittelpunkt des Projekts Fair Mobility. Seit Mitte 2017 informiert Fair Mobility rund 2.300 Fahrer in ihrer Muttersprache über ihre Rechte in Deutschland. Zu diesem Zweck wurden 35 Informationskampagnen an Tankstellen und Parkplätzen in ganz Deutschland sowie in den Grenzgebieten zu Polen, den Niederlanden und Dänemark durchgeführt.

Quelle: <http://www.faire-mobilitaet.de>



4.6 NIEDERLANDE

„Den niederländischen Fahrern geht es eigentlich sehr gut. Dies ist das Ergebnis der ziemlich sicheren Position und der gut regulierten Sozial- und Arbeitsbedingungen in den Niederlanden.“ [Gewerkschaftsvertreter, Niederlande]

4.6.1 GEWERKSCHAFTEN UND SOZIALPARTNER

In den Niederlanden werden Berufskraftfahrer durch verschiedene Gewerkschaften vertreten. Eine davon ist die FNV für Industrie, Handel, Transport und Dienstleistungen, die in ihrem Bereich FNV Transport und Logistik (FNV Transport und Logistiek) Berufskraftfahrer vertritt. Die FNV ist die größte Gewerkschaft der Niederlande mit rund 1,2 Millionen Mitgliedern und 16 Einzelgewerkschaften. Die andere wichtige Gewerkschaft für die Vertretung von Berufskraftfahrern ist CNV Vakmensen (CNV Professionals), die „Christlichen Nationalen Gewerkschaftsverband“ (Christelijk Nationaal Vakverbond, CNV) gehört. CNV Vakmensen vertritt die Interessen der Arbeitnehmer in vielen verschiedenen Bereichen, darunter Bauwesen, Industrie, Lebensmittel, Einzelhandel, Großhandel

und Dienstleistungen. FNV und CNV wurden zunächst nach ideologischen und konfessionellen Gesichtspunkten getrennt. Die FNV ist aus der Fusion eines sozialistischen und eines katholischen Gewerkschaftsbundes entstanden. CNV beschreibt sich selbst als eine christliche Gewerkschaft und stammt aus einer Tradition des protestantischen Gewerkschaftswesens. Die Beziehungen zwischen den beiden Dachverbänden gelten jedoch als gut.²⁵⁾ Schätzungen gehen davon aus, dass etwas weniger als 60 % der Berufskraftfahrer in den Niederlanden einer Gewerkschaft angehören.

Die beiden größten Arbeitgeberverbände im Verkehrssektor sind Transport und Logistik Niederlande (Transport en

25) <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Netherlands>

Logistiek Nederland) und der Verband Verticaal Transport (Vereniging Verticaal Transport). Sie sind bei Tarifverhandlungen die Verhandlungspartner der Gewerkschaften.

Der soziale Dialog findet auch im Rahmen eines gemeinsamen Fonds der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände statt. Der SOOB-Fonds (Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer) wird durch jährliche Arbeitgeberbeiträge (0,61 %) und Arbeitnehmerbeiträge (0,25 %) finanziert, das entspricht 0,86 % des sozialversicherungspflichtigen Bruttolohns (bruto loonsom sociale verzekeringen). Die Ziele des Fonds und die Verantwortungsbereiche sind in einem Tarifvertrag festgelegt.²⁶⁾ Der Fonds wird hauptsächlich genutzt zur Finanzierung oder Subventionierung von Kosten im Zusammenhang mit:

- » Information, Forschung und Entwicklung in Bezug auf Recht und Gesetzgebung und Entwicklungen auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsbeziehungen, der sozialen Sicherheit, der Beschäftigungsentwicklung und der Beschäftigungsfähigkeit.
- » Aktivitäten, die Informationen über das Stellenbewerbungssystem liefern: Entwicklung und Verwaltung von Benchmark-Positionen, Durchführung von Unternehmensbesuchen, Stellenbewertungen, Stellenbeschreibungen und Einstufungen.

4.6.2 RECHTSRAHMEN UND ROLLE DER TARIFVERHANDLUNGEN

In den Niederlanden regelt das nationale Arbeitsrecht Mindestrechte in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. So regelt beispielsweise das Arbeitszeitgesetz (Arbeidstijdenwet, ATW) unter anderem Höchstarbeitszeit, Nachtarbeitspensum, Bereitschaftsdienst und Normen für Mindestruhezeiten.²⁷⁾ In Bezug auf Feiertage enthält § 7 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuches (Burgerlijk Wetboek, BW) einen Mindestanspruch auf Urlaub. Der Mindesturlaubsanspruch ergibt sich aus der Anzahl der Arbeitstage pro Woche x 4 (in der Regel 4 x 5 = 20 Urlaubstage). Diese Gesetze gelten als Grundnorm, und in vielen Bereichen gelten ergänzende branchenspezifische Regelungen oder Tarifverträge. Dies gilt auch für den Straßengüterverkehr. Was beispielsweise die Arbeitszeit betrifft, so setzt eine Arbeitszeitverordnung (Arbeidstijdenbesluit Vervoer) die Richtlinie 2002/15/EG 11 in niederländisches Recht um. In Bezug auf Urlaubsansprüche (und andere Arbeitsbedingungen) verbessert ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag für den Straßengüterverkehr die gesetzlichen Mindeststandards.

- » Tätigkeiten im Bereich der betrieblichen Gesundheitsversorgung, z. B. Risikoinventur und -bewertung, Überprüfung der Arbeitsbedingungen, Wiedereingliederung
- » Tätigkeiten im Bereich der Aus- und Weiterbildung: Verbesserung und/oder Bereitstellung von Berufsausbildung und Fachkompetenz, Unterstützung von Auszubildenden im gewerblichen Güterverkehr bei der Erlangung der erforderlichen Führerscheine durch Kreditvergabe; Einrichtung und Aufrechterhaltung von Studienzentren für den Bereich
- » Aktivitäten zur Durchsetzung der Compliance.

Auch Sozial- und Arbeitsmarktpolitiken, wie die Integration von Menschen mit Behinderungen, werden durch diesen Fonds unterstützt. So wurden beispielsweise hundert Plätze für junge Menschen mit Behinderungen (Wajongers) geschaffen, an denen diese Arbeitserfahrungen sammeln können. Solche Praktika bieten diesen Menschen die Möglichkeit, sich aus erster Hand über die Kompetenzen und Anforderungen zu informieren, die es braucht, um Lkw-Fahrer zu werden. Darüber hinaus wird gemeinsam mit dem Verband der niederländischen Kommunen (Vereniging van Nederlandse Gemeenten; VNG) angestrebt, 2 750 zusätzliche Praktikumsplätze für Jugendliche im Alter von 18 bis 27 Jahren zu schaffen.

Der niederländische gesetzliche Mindestlohn ist ein Monatslohn und kein Stundenlohn. Er wird zweimal jährlich angepasst. Seit dem 1. Januar 2019 beträgt der Mindest(brutto)lohn 1 615,80 € pro Monat für Vollzeitbeschäftigte ab 22 Jahren. Zusätzlich wird ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 8 % des Bruttolohns gewährt (entspricht 129,26 € pro Monat). Aufgrund eines allgemein verbindlichen Tarifvertrags im Straßengüterverkehr ist die Vergütung der Berufskraftfahrer deutlich höher als der niederländische Mindestlohn.

In den Niederlanden gibt es kein Fahrverbot an Sonn- und Feiertagen.

Was die Ausbildung von Fahrern betrifft, so ist anzumerken, dass die Ausbildung in den Niederlanden rund 10 000 € kostet und die Kosten von den Unternehmen oder dem sektoralen SOOB-Fonds getragen werden. Die Ausbildung dauert ca. 5–6 Monate und das Mindestalter der Auszubildenden beträgt 21 Jahre. Es gibt eine Reihe von gesetzlichen Anforderungen, wie die Ausbildung erfolgen muss. Die gesetzlichen Anforderungen

26) Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen für den Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (Ausbildungs- und Entwicklungsfonds für den gewerblichen Straßengüterverkehr und die Vermietung von Mobilkränen) 1. Juli 2017–1. Juli 2022

27) <https://www.awvn.nl/normen-arbeidstijdenwet-2/>

wurden mit den Sozialpartnern und Bildungseinrichtungen des Sektors vereinbart.

Auf dem Gebiet der Sozialversicherung wird die Arbeitslosenversicherung vom Arbeitgeber finanziert, und die Höhe der Beiträge hängt von der Branche, der Unternehmensgröße und anderen Aspekten ab. Die Krankenversicherung ist in den Niederlanden obligatorisch und wird auf individueller Basis

4.6.3 TARIFPRAXIS

In den Niederlanden gibt es Tarifverträge, die als Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) bekannt sind. Vereinbarungen können sowohl auf Branchenebene als auch auf Unternehmensebene abgeschlossen werden. Sie regeln z. B. Arbeitszeiten, Löhne, Kündigungsfristen, Krankengeld und Zusatzversicherungen. Im Allgemeinen gelten Tarifverträge für die Mitglieder der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, die sie unterzeichnen. Die Arbeitgeber, die den Tarifvertrag unterzeichnen, sind jedoch verpflichtet, Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern die gleichen Arbeitsbedingungen anzubieten, so dass in der Praxis alle Arbeitnehmer tariflich abgedeckt sind. Darüber hinaus können die Tarifvertragsparteien die Regierung auffordern – wie es im Güterkraftverkehr der Fall war –, die Laufzeit des Vertrages für alle Arbeitnehmer in einem bestimmten Industriesektor allgemein verbindlich zu gestalten. Dazu muss die Vereinbarung bereits einen „erheblichen Teil“ der in der Branche Beschäftigten abdecken – in der Regel 55 % oder mehr.

Der allgemein verbindliche Tarifvertrag für den Güterkraftverkehr, der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen für den gewerblichen Straßengüterverkehr und die Vermietung

4.6.4 INHALT DER TARIFVERTRÄGE

Der allgemein verbindliche Tarifvertrag umfasst ein breites Spektrum von Arbeitsbedingungen. Bezüglich des Entgelts ist darauf hinzuweisen, dass der geltende allgemein verbindliche Tarifvertrag eine Erhöhung der Lohnzahlungen um 10 % innerhalb von drei Jahren vorsieht.

Die Lohnniveaus im Tarifvertrag sind sehr unterschiedlich. Die folgende Tabelle enthält einen Auszug aus den aktuellen

finanziert. Bei den Renten ist die vom Staat finanzierte Grundrente die wichtigste. Darüber hinaus gibt es Pensionszahlungen, die auf branchenspezifischen Regelungen basieren. Im Straßenverkehr zahlen die Arbeitgeber etwa zwei Drittel und die Arbeitnehmer etwa ein Drittel der Rentenbeiträge, was etwa 10 % des Lohns entspricht. Die Rentenbeiträge können auf freiwilliger Basis erhöht werden.

von Mobilkränen (Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen)²⁸⁾, wurde zwischen den Arbeitgeberverbänden Transport und Logistik Niederlande (Transport en Logistiek Nederland) und dem Verband Vertical Transport (Vereniging Verticaal Transport) sowie den Gewerkschaften CNV Vakmensen, FNV und De Unie verhandelt²⁹⁾. Die Vereinbarung gilt für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 1. Januar 2020.

Neben dem allgemein verbindlichen Tarifvertrag gibt es in den Niederlanden mehrere Firmentarifverträge im Straßengüterverkehr. Es ist davon auszugehen, dass etwa 7–10 % der Unternehmen über einen betrieblichen Tarifvertrag verfügen. Dabei handelt es sich meistens um größere Unternehmen. Es gibt keine Regelungen über den Inhalt von Unternehmenstarifverträgen. Damit der Vertrag jedoch gültig ist, muss er von allen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden genehmigt werden, die den allgemein verbindlichen Tarifvertrag vereinbart haben. Damit ist ausgeschlossen, dass der betriebliche Tarifvertrag unter dem Niveau des allgemein verbindlichen Tarifvertrages liegt.

Tarifen, die für Berufskraftfahrer relevant sind. In den Niederlanden werden Berufskraftfahrer am häufigsten nach der Gehaltsgruppe D5 bezahlt, die 2 270,84 € für einen Zeitraum von vier Arbeitswochen bezahlt. Nur Fahrer, die mindestens 21 Jahre alt sind und gerade erst ihre Fahrerkarriere begonnen haben, werden nach dem Tarif D0 bezahlt. Nach D0 sieht die Vereinbarung eine jährliche Lohnerhöhung von 4,0 % vor, bis der Berufskraftfahrer die Gehaltsstufe D6 erreicht hat. Dies ist

28) Tarifvertrag für die Beförderung von Gütern auf der Straße und die Vermietung von Mobilkränen. Zwischen: 1. Transport en Logistiek Nederland mit Sitz in Zoetermeer; Vereniging Verticaal Transport, mit Sitz in Culemborg, nachstehend gemeinsam als die eine Partei bezeichnet und 2. CNV Vakmensen mit Sitz in Utrecht; FNV mit Sitz in Amsterdam, De Unie mit Sitz in Culemborg, nachstehend gemeinsam als die andere Partei bezeichnet, wurde für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 1. Januar 2020 folgender Tarifvertrag abgeschlossen.

29) De Unie ist eine kleinere Gewerkschaft für Arbeitnehmer in Industrie und Dienstleistung.

Gehaltsgruppe	Beträge pro 4 Wochen (in Euro)
D 0	1 866,48
D 1	1 941,12
D 2	2 018,76
D 3	2 099,52
D 4	2 183,52
D 5	2 270,84
D 6	2 301,12

Quelle: Tarifvertrag für den Güterkraftverkehr und die Vermietung von Mobilkränen (2017)

Tabelle 9: Lohnstruktur gemäß Tarifvertrag im Straßengüterverkehr in den Niederlanden

in der Regel nach ca. 6–7 Jahren der Fall. Ein Wechsel von D6 auf höhere Gehaltsstufen ist in der Regel nicht möglich. Berufskraftfahrer mit besonderen Qualifikationen, wie z. B. das Führen von Gefahrgut oder internationale Sondertransporte,

4.6.5 HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE TARIFVERHANDLUNGEN

Die Arbeitsbedingungen im Straßengüterverkehr in den Niederlanden sind vergleichsweise gut. Infolgedessen versuchen Unternehmen manchmal, Flotten in billigere Länder zu verlagern – sei es als tatsächliche Tochtergesellschaften oder als Briefkastenfirmen. Vor diesem Hintergrund gilt Deutschland auch als Niedrigkosten-Land. Die Standortverlagerungen betreffen vor allem den internationalen Verkehr. Auch Unterschiede in den Sozialversicherungsaufgaben spielen in dieser Strategie eine Rolle. So weisen die Gewerkschaften beispielsweise darauf hin, dass die Sozialversicherungsvorschriften es einem ausländischen Arbeitnehmer erlauben, in den Niederlanden zu arbeiten, aber Sozialversicherungsbeiträge in seinem Heimatland zu zahlen. Dies schafft Schlupflöcher für Lohndumping.

Osteuropäische Fahrer werden häufig eingesetzt, um die Standards der Arbeitsbedingungen in den Niederlanden zu umgehen. Die Gewerkschaften reagieren darauf mit dem Versuch, niederländische Unternehmen zu melden, die ausländische Fahrer ohne ordnungsgemäße Arbeitsverträge dauerhaft in den Niederlanden beschäftigen. Darüber hinaus haben die

werden jedoch teilweise nach der Lohngruppe E7 bezahlt, die 2 510,08 € für vier Arbeitswochen bezahlt.

Der Tarifvertrag sieht auch Zuschläge für Nacharbeit, Wochenendarbeit und Überstunden vor. Der Überstundenzuschlag auf den regulären Lohn beträgt 30 %. Der Zuschlag für Samstagsarbeit beträgt 50 % und für Sonntagsarbeit 100 %. Für Nacharbeit wird ein Zuschlag von 25 % gezahlt. Qualitätsboni und einen 13. Monat gibt es in den Niederlanden nicht. Der Tarifvertrag sieht einen Bonus für Schmutzarbeit oder gefährliche Arbeit vor, aber bisher zahlt nur ein Unternehmen diesen Bonus.

Der Tarifvertrag verlängert den gesetzlichen Urlaubsanspruch um so genannte gesetzliche Feiertage (arbeidstijdverkortingsdagen oder ATV-dagen). So beträgt beispielsweise der normale Jahresurlaub für Mitarbeiter ab 19 Jahren 24 Tage. Die Anzahl der Urlaubstage steigt mit dem Alter und der Betriebszugehörigkeit (maximal 29 Tage).

Es gibt auch eine Erstattung der Reisekosten. Es gibt zusätzliches Geld für mehrtägige Aufenthalte oder Wochenenden und gesetzliche Feiertage auf der Straße. Dieser Zuschlag gilt für Lebensmittel, sanitäre Einrichtungen usw. Die Unterbringung wird separat bezahlt. Bei einem Firmenumzug oder einer Versetzung eines Mitarbeiters werden die Mehrkosten für die Pendlerfahrt für ein Jahr erstattet.

Gewerkschaften dafür gesorgt, dass der allgemein verbindliche Tarifvertrag in verschiedene Sprachen wie Polnisch und Rumänisch übersetzt wird. Außerdem wurden Broschüren über das Verbot der regelmäßigen wöchentlichen Ruhezeit in der Kabine in vielen Sprachen veröffentlicht.

Darüber hinaus wird versucht, die Ausbeutung zu verhindern, indem große Unternehmen für Fehlverhalten in ihren logistischen Lieferketten verantwortlich gemacht werden. Gemeinsam mit den belgischen Gewerkschaften wurde eine große Kampagne gegen die Ikea-Gruppe durchgeführt, deren Lieferanten Berufskraftfahrer mit bulgarischen und slowakischen Arbeitsverträgen in den Niederlanden einsetzen.³⁰⁾

Eine weitere Herausforderung für die Gewerkschaften in den Niederlanden sind die langen Arbeitszeiten der Fahrer. Der massive Fahrermangel in den Niederlanden führt dazu, dass viele Fahrer ständig Überstunden machen oder ihren Urlaub nicht nehmen. Die Gewerkschaften planen, dieses Thema im Rahmen des Tarifverhandlungsprozesses, der 2019 beginnen wird, anzugehen.

30) https://www.youtube.com/watch?v=wvyBRaE_U78



4.7 POLEN

„Im Transport- und Logistiksektor in Polen gibt es keine branchenweiten Tarifverträge. Es gibt nur sehr wenige Tarifverträge auf Unternehmensebene, aber diese regeln nur Löhne und Zulagen. Es gibt keine Tarifverträge in internationalen Transportunternehmen.“

[Gewerkschaftsvertreter, Polen]

4.7.1 GEWERKSCHAFTEN UND SOZIALPARTNER

Die Beschäftigten im Straßentransport in Polen werden von der Transportsektion der Gewerkschaft Solidarność, der KSTD (Krajowej Sekcji Transportu Drogowego) NSZZ Solidarność organisiert. Die Gewerkschaft organisiert nicht nur Arbeitnehmer des Straßengüterverkehrs, sondern auch Fahrer im Personenkraftverkehr. 85 % der Gewerkschaftsmitglieder sind Berufskraftfahrer in größeren Unternehmen. KSTD NSZZ Solidarność hat 2 000 Mitglieder in der Branche, was unter Berücksichtigung der Gesamtzahl der Berufskraftfahrer

sehr gering ist.³¹⁾ Die KSTD NSZZ Solidarność ist die einzige polnische Mitgliedsgewerkschaft der ETF-Sektion Straßentransport.

Neben dem Verkehrsbereich der NSZZ Solidarność gibt es auch eine Berufskraftfahrergewerkschaft, die unabhängige Fahrergewerkschaft NZZK (Niezależny związek zawodowy kierowców). Die Gewerkschaft hat jedoch nur etwa 350 Mitglieder, die meisten davon im Straßenpersonen- und Busverkehr.

31) Laut einem Bericht der Verkehr-Arbeitgeberorganisation TLP in Zusammenarbeit mit PWC aus dem Jahr 2017 über den Arbeitsmarkt für Fahrer liegen keine zuverlässigen Daten über die Anzahl der berufstätigen Fahrer im Personen- und Güterkraftverkehr vor. Auf der Grundlage von Daten über die Zahl der Personen, die jedes Jahr eine regelmäßige Weiterbildung und Vorqualifizierung erhalten, geht die Studie davon aus, dass die Zahl im Jahr 2017 bei rund 600–650 Tausend liegt und damit deutlich über der von Eurostat berechneten Zahl (siehe Kapitel 2.1 dieses Berichts). Siehe PWC / TLP (2017).

NZZK ist dem Polnischen Gewerkschaftsforum (FZZ) angeschlossen, nicht aber der ETF.

Es ist anzumerken, dass der drittgrößte polnische Gewerkschaftsbund, der Gesamtpolnische Gewerkschaftsbund (OPZZ), keinen eigenen Fachbereich für den Straßengüterverkehr hat.

Was die Arbeitgeberorganisationen im Güterkraftverkehrssektor betrifft, so gibt es zwei Hauptakteure: Der größte Arbeitgeberfachverband ist der bereits seit 1957 bestehende ZMPD (Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych), der mehr als 4 500 Mitgliedsunternehmen angibt, die im internationalen Straßenverkehr registriert sind.

Der zweite Arbeitgeberverband ist TLP (Transport i Logistyka Polska). TLP wurde erst 2014 eingerichtet, als eine Reihe größerer Transportunternehmen die Organisation gründeten. Laut einer Erklärung auf der TLP-Website besteht das

Hauptziel von TLP darin, „ein positives Bild des polnischen Straßenverkehrs im In- und Ausland zu schaffen, die Situation und den Rechtsstatus des Sektors zu beeinflussen und seine Interessen zu schützen.“³²⁾ Was die sozialen Grundsätze angeht, so hat TLP auf der Website darauf hingewiesen, dass das Unternehmen die Grundsätze des lautereren Wettbewerbs sowie die „Rechte der Arbeitnehmer respektiert und den Arbeitnehmern die angemessenen Arbeitsbedingungen bietet, wobei den Beschränkungen, die sich aus der Besonderheit des Straßenverkehrs ergeben, besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird.“

Sowohl TLP als auch ZMPD sind Mitglieder der internationalen Straßentransportorganisation IRU.

Weder TLP noch ZMPD sind Sozialpartner in dem Sinne, dass sie über ein eindeutiges Mandat ihrer Mitgliedsorganisationen verfügen, Tarifverträge mit den Gewerkschaften auszuhandeln.

4.7.2 RECHTSRAHMEN UND ROLLE DER TARIFVERHANDLUNGEN

Was die Lohn- und Arbeitsbedingungen betrifft, spielen Tarifverhandlungen keine regulierende Rolle für die Sozial- und Arbeitsbedingungen der polnischen Lkw-Fahrer.

Löhne werden individuell zwischen dem Unternehmen und dem Fahrer ausgehandelt. In vielen Kleinunternehmen besteht die Vergütung aus einem Grundlohn, der sich insbesondere in kleineren Unternehmen an dem nationalen Mindestlohn orientiert. Nach Angaben von KSTD NSZZ Solidarność liegt der Lohn der Lkw-Fahrer am unteren Ende des polnischen Arbeitseinkommens.

Polen hat einen gesetzlichen Mindestlohn, der 2019 bei 523 € pro Monat liegt, was 6 277 € pro Jahr entspricht. Gegenüber 2018 hat sich der Mindestlohn um rund 150 Euro erhöht.

Laut Erklärungen des Vertreters von KSTD NSZZ Solidarność besteht die Vergütung der polnischen Fahrer aus zwei verschiedenen Elementen: Zum einen gibt es eine Lohnkomponente, die sich in den meisten Fällen am nationalen Mindestlohn orientiert und der Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen unterliegt (in Höhe von rund 25 %). Zweitens gibt es zwei Zulagen (das sind Tagegelder und die Zulage für Übernachtungen), die nicht sozialversicherungspflichtig sind und bei internationalen Fahrern bis zu 75 % der gesamten Monatsvergütung betragen können. Dies ist sehr problematisch, da Kranken- und Urlaubsgeld sowie andere Sozialleistungen einschließlich Altersrenten nur auf der Grundlage des sozialversicherungspflichtigen Lohnanteils berechnet werden.

Laut KSTD NSZZ Solidarność sind variable Vergütungsbestandteile insbesondere die Tagegelder (7 € im nationalen und mindestens 7 € im internationalen Verkehr) und die Zuschläge für Übernachtungen (10 € im nationalen Verkehr und rund 35 € im internationalen Verkehr). Darüber hinaus erhalten polnische Fahrer einen Qualitätsbonus (10–25 % des Grundgehalts) und arbeitgeberabhängige Boni, da sie nicht gesetzlich vorgeschrieben sind, wie z. B. Bonus für unfallfreies Fahren, Ökofahr-Bonus oder Weihnachtsgeld. Dabei ist zu beachten, dass in Polen keine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung eines Weihnachtsgeldes oder eines 13. Monatsgehalts besteht. Es gibt jedoch eine gesetzliche Regelung zum Urlaubsgeld – dies sollte der Durchschnitt der letzten drei Monate der Arbeit sein (basierend auf dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt).

Die Überstundenleistungen sind im polnischen Arbeitsgesetzbuch geregelt. Die meisten Fahrer erhalten eine Überstundenpauschale (entspricht der polnischen Gesetzgebung). Diese Überstundenpauschale ist somit gesetzlich geregelt. Die Überstundenpauschale ist sozialversicherungspflichtig.

Laut einem aktuellen Hintergrundpapier über den Straßenverkehr in Polen, das vom französischen Comité National Routier (CNR) veröffentlicht wurde, ist es wahrscheinlich, dass die Mehrheit der polnischen Fahrer leistungsabhängige Boni pro Kilometer erhalten, obwohl dies gesetzlich nicht zulässig ist (Comité National Routier 2017).

Die derzeitigen Bedingungen und Rahmenbedingungen für die Regulierung der Sozial- und Arbeitsbedingungen im Straßen-

32) <http://tlp.org.pl/en/about-us/history/>



güterverkehr in Polen zeigen deutlich die negativen Auswirkungen einer Situation, in der es keine sektoralen Tarifverträge gibt. Es gibt nur gesetzlich verbindliche Rahmenbedingungen und eine zusätzliche Vergütung oder andere Komponenten hängen ganz vom guten Willen des jeweiligen Arbeitgebers ab. Nach Angaben von Vertretern der Gewerkschaft NSZZ Solidarność sind sowohl die polnische Regierung als auch die Arbeitgeber daran interessiert, die Sozialversicherungskosten niedrig zu halten, da dies als ein wichtiger Wettbewerbsfaktor des polnischen Straßentransports gilt.

Darüber hinaus besteht in Ermangelung von Tarifverträgen, die für den gesamten Sektor verbindlich sind, ein Vakuum in Bezug auf verschiedene Kategorien von Arbeitszeit und Vergütung, nämlich Überstunden, Arbeitszeit zu ungewöhnlichen Zeiten, Bereitschaftszeit, Ruhezeit (und Vergütung) sowie in Bezug auf Aufgaben wie Be- und Entladen.

4.7.3 HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE TARIFVERHANDLUNGEN

Obwohl die Fahrer im Straßenverkehr die bei weitem größte einzelne Berufsgruppe auf dem polnischen Arbeitsmarkt sind, liegen das Lohnniveau und die Arbeitsbedingungen deutlich unter dem Durchschnitt der Arbeitnehmer in Polen (zumindest wenn man die Tagesgelder und Übernachtungszulagen) nicht berücksichtigt. Laut dem Präsidenten des Fachbereichs Straßentransport von NSZZ Solidarność bei einem Vortrag auf

Das derzeitige Vergütungssystem und die problematischen Arbeitsbedingungen wurden von der Gewerkschaft KSTD NSZZ Solidarność scharf kritisiert, da es die Fahrer in Polen benachteiligt und sozial nicht nachhaltig ist.

Es gibt auch Anzeichen dafür, dass das derzeitige System der Arbeits- und Sozialbedingungen auf lange Sicht nicht wirtschaftlich tragfähig ist. Wie die polnischen Gewerkschaften und ein aktueller Bericht über den polnischen Güterkraftverkehrsmarkt zeigen, herrscht ein zunehmender Fahrermangel, der sich in Zukunft aufgrund der demografischen Entwicklung noch verschärfen wird. Wie von Gewerkschaftsvertretern des Fachbereichs Transport von NSZZ Solidarność hervorgehoben, wird der Fahrernotstand durch ausländische Fahrer, insbesondere aus der Ukraine, kompensiert.

dem ETF-Projekt-Workshop in Wien im Januar 2019 verdienen 80 % der Lkw-Fahrer in Polen nur den Mindestlohn von rund 500 €, und das Bruttoeinkommen (d.h. der Teil, der sozialversicherungspflichtig ist) der meisten Lkw-Fahrer ist niedriger als das Nettoeinkommen der Arbeitnehmer, selbst in kleinen Unternehmen in anderen Sektoren.

Die Gewerkschaft berichtete auch, dass der zunehmende Fahrer­mangel im polnischen Stra­ßengüterverkehr bisher nicht zu einer Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen geführt hat. Stattdessen haben polnische Transportunter­nehmen begonnen, ausländische Fahrer zu rekrutieren, zum Beispiel Ukrainer, Russen, Georgier oder Kasachen, die sogar billiger sind als polnische Fahrer, um auf den Arbeitskräfte­mangel zu reagieren. Dabei ist zu beachten, dass es nach den geltenden Entsenderegeln möglich ist, dass auch Drittstaats­arbeitnehmer, die das entsprechende A1-Zertifikat in einem EU-Mitgliedstaat (z. B. in Polen) erhalten, in jeden anderen Mitgliedstaat entsandt werden können.³³⁾

Ein weiterer Grund für die Schwierigkeit, junge Menschen für den Verkehrssektor zu gewinnen, liegt in den Kosten für die Fahrer­ausbildung und den Erwerb der erforderlichen Quali­fikation. Die geschätzten Kosten für Ausbildungsprogramme und Prüfungen, die für die Aufnahme der Tätigkeit als Berufs­kraftfahrer erforderlich sind, betragen mindestens 2 200 €, d.h. das Zwei- bis Dreifache des durchschnittlichen Monats­lohns. Diese Kosten müssen in der Regel von dem Arbeitneh­mer getragen werden, der eine berufliche Laufbahn als Fahrer einschlagen möchte.

Ein weiteres Problem des polnischen Güterkraftverkehrs­marktes, das von KSTD NSZZ Solidarność hervorgehoben wurde, ist die große Zahl von Ein-Personen-Unternehmen (EPU). Da es recht einfach und billig ist, eine Gewerbe­erlaubnis zu erhalten, ist die Zahl in den letzten zehn Jahren stark gestiegen. Etwa 80 % aller Unternehmen gehören heute dieser Kategorie an. Die Arbeitsbedingungen und das Lohnniveau in EPU sind oft sehr prekär, und auch auf dem polnischen Markt herrscht ein starker Wettbewerb um die Kosten.

KSTD NSZZ Solidarność kritisierte auch eine Geschäftspra­xis, die sich in den letzten Jahren in Bezug auf Zeitarbeit und Fahrerüberlassung an andere Unternehmen herausgebildet hat. Wie in einem ETF-Workshop im Rahmen des Projekts berichtet, gibt es Unternehmen, die beispielsweise zehn Lkw besitzen, aber mehr als 100 Fahrer beschäftigen, die überwie­gend an andere Unternehmen verliehen werden, oft Briefkas­tenfirmen großer westeuropäischer Logistikunternehmen.

4.8 TARIFVERHANDLUNGEN MACHEN DEN UNTERSCHIED AUS

Die länderspezifischen Analysen der Regelungen zu Sozia­l- und Arbeitsbedingungen im Stra­ßengüterverkehr zeigen deutlich, dass Tarifverträge auf sektoraler Ebene nicht nur in

Ein weiteres Problem, das laut der Gewerkschaft Solidarność dringend angegangen werden muss, ist die Umgehung gesetzlicher Anforderungen durch die Verlagerung des Güterverkehrs auf leichte Nutzfahrzeuge (LCVs) mit einem Gesamtgewicht von nicht mehr als 3,5 Tonnen. Nach Angaben der Gewerkschaft sind die derzeitigen Sozial- und Arbeitsbe­dingungen in diesem Verkehrsegment völlig unerträglich und erfordern eine strenge Regulierung.

Polnische Gewerkschaftsvertreter haben im Rahmen des Projekts auch betont, dass es den Kraftfahrern in Polen und in der EU insgesamt an einer angemessenen und ausreichenden Infrastruktur entlang der Straßen mangelt. Derzeit müssen Fahrer ohne Zugang zu grundlegenden Einrichtungen wie wür­digen und komfortablen Rastplätzen, sicheren Parkplätzen mit Zugang zu erschwinglichen Restaurants und ausreichenden Sanitäreinrichtungen arbeiten.

Dagegen sind die Kernforderungen von KSTD NSZZ Solidarność in Bezug auf faire Arbeitsverträge, Löhne und Arbeitsbe­dingungen von LKW-Fahrern in Polen folgende:

- » Tatsächlicher und nicht fiktiver Lohn für Arbeit
- » Ein Mindestgrundlohn von mindestens 800 €, der sozial­versicherungspflichtig sein sollte;
- » Einheitliche Vorschriften für Geschäftsreisekosten/Tages­geld (mindestens 60 €);
- » Zahlung ausreichender Pauschalbeträge für die Unterkunft;
- » Gehalt für Überstunden und Nachtarbeit;
- » Zuzahlungen für das Be- und Entladen von Waren;
- » Vorruhestand (nach 35 Jahren im Fahrerberuf oder insge­sammt 40 Jahren unabhängig vom Alter);
- » Die Kosten für die Ausbildung der Fahrer, die zur Aufrecht­erhaltung der beruflichen Qualifikation erforderlich sind, sollten vom Arbeitgeber getragen werden.

Bezug auf die Detailliertheit der Regelung einen deutlichen Unterschied machen, sondern auch in Bezug auf Aspekte, die über lohnbezogene Fragen hinausgehen, und solche Aspekte,

33) Das Formular A1 bescheinigt, welche Rechtsvorschriften der Sozialversicherung für den Inhaber des Formulars gelten.

	DK	BE	DE	AT	NL	PL	CZ
Dienstalterszulage	TV	Gesetzl. Best./ TV	TV	TV	TV	TV	Nein
Qualitätsbonus	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	TV	Nein
13. Monat/ Weihnachtsgeld	Nein	Gesetzl. Best./ TV	TV	TV	Nein	Nein	Nein
Erstattung von Reisekosten	Gesetzl. Best.	Gesetzl. Best./ TV	Gesetzl. Best./ TV	Gesetzl. Best./ TV	Gesetzl. Best./ TV	Gesetzl. Best.	Gesetzl. Best.
Tagegeld zum Ausgleich der Entsendung	Gesetzl. Best.	Gesetzl. Best./ TV	Gesetzl. Best.	Gesetzl. Best.	TV	Gesetzl. Best.	Gesetzl. Best.
Urlaubsgeld	Gesetzl. Best.	Gesetzl. Best./ TV	Gesetzl. Best./ TV	Gesetzl. Best./ TV	Gesetzl. Best./ TV	Gesetzl. Best.	Gesetzl. Best.

TV = Tarifverhandlungen

Quelle: Autoren, basierend auf Fragebogenantworten, Interviews und Workshop-Beiträgen.

Tabelle 10: Vergütungsbestandteile zusätzlich zum Grundlohn

die durch EU-Richtlinien geregelt sind (Arbeits- und Ruhezeiten).

Wie Tabelle 10 zeigt, haben die Länder, in denen Tarifverhandlungen im Allgemeinen eine starke oder relevante Rolle spielen, Vergütungskomponenten, die oft über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, z. B. bei Betriebszugehörigkeitsprämien oder Weihnachtsgeld.

Darüber hinaus gibt es eine weitere Dimension der Tarifverträge über Vergütungsaspekte hinaus, die mindestens ebenso wichtig ist. Wie in den vorangegangenen Kapiteln dieser Studie gezeigt, klären Tarifverträge verschiedene Aspekte der Sozial- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Straßengüterverkehr wesentlich detaillierter als die gesetzliche Regelung.

Die folgenden Aspekte wurden als höchst relevant identifiziert:

- » Definition von Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten und weiteren relevanten Kategorien (z. B. Bereitschaftszeit, Servicezeit, usw.);
- » Zulagen für gefährliche, schwere oder schmutzige Arbeiten;

- » Zusätzliche Feiertage über die gesetzlichen Anforderungen hinaus;
- » Stellen-/Aufgabenprofile und Qualifikationsgruppen;
- » Aus- und Weiterbildungs- und Qualifikationsrechte (einschließlich Finanzierung);
- » Ausbildungsvergütung und Arbeitsbedingungen der Auszubildenden;
- » Gesundheits- und Sicherheitsstandards;
- » Umsetzung der EU-Vorschriften auf nationaler Ebene, z. B. Ausbildung von Arbeitsinspektoren;
- » Kündigungsfristen und Abfindungszahlungen;
- » Gemeinsame Sozial- und Ausbildungsfonds und Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitnehmer;
- » Anforderungen an Parkplätze.

5

DURCHSETZUNG DER REGELN



„Es gibt genügend Vorschriften innerhalb Deutschlands. Diese Regelungen sollten aber auch für ALLE in Deutschland tätigen Mitarbeiter gelten. Die Kontrollichte sollte erhöht werden, insbesondere im Hinblick auf die wöchentliche Ruhezeit in der Kabine und den gesetzlichen Mindestlohn. Vor allem aber, wenn Kontrollen durchgeführt werden sollen, müssen auch Sanktionen verbindlich sein, und zwar gegen ALLE.“ [Vertreter Unternehmensleitung, Deutschland]

„Die für den internationalen Straßenverkehr geltenden Sozialvorschriften sind sehr kompliziert und verwirrend, sie geben die Möglichkeit zu vielen Interpretationen. Es besteht Bedarf an regelmäßigen Schulungen für Fahrer, Kontrollbehörden, Verkehrsunternehmen und Verladener. Außerdem sind wir der Meinung, dass die EU-Verordnung so geändert werden sollte, dass eine einfachere und flexiblere Anwendung gewährleistet ist.“

[Vertreter eines Arbeitgeberverbandes für Güterkraftverkehr, Polen]

5.1 GESETZESLÜCKEN, UMGEHUNGS- UND BETRUGSPRAKTIKEN

Eine Ex-post-Bewertung der europäischen Rechtsvorschriften im Straßenverkehrssektor im Rahmen des Programms zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung (REFIT) zwischen 2015 und 2017 ergab, dass die bestehenden Sozialvorschriften und ihre Durchsetzung nicht in der Lage sind, eine Antwort auf die sich abzeichnenden sozialen und arbeitsmarktpolitischen Fragen und Herausforderungen zu geben (Europäische Kommission 2016a, 2017a, 2017b). Darüber hinaus hat das Europäische Parlament eigene Studien über die Wirksamkeit von Rechtsvorschriften im Straßenverkehrssektor initiiert (Europäisches Parlament 2016a, 2016c; Pastori/Brambilla 2017). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die in den Folgenabschätzungen und verschiedenen Studien festgestellten Probleme folgende Punkte umfassen:

- » Mängel in den bestehenden sozialen Rechtsvorschriften für den Straßenverkehr (insbesondere in Bezug auf die Lenk-, Arbeits- und Ruhezeiten der Fahrer);
- » ineffiziente Umsetzung der Bestimmungen der Entsende-richtlinie im Straßenverkehr und;
- » Briefkastenfirmen und illegale Kabotage.

Die Hauptprobleme bei der Gesetzgebung wurden offensichtlich mit einer schwachen Anwendung und Durchsetzung in den Mitgliedstaaten in Verbindung gebracht. Zu den Unterschieden zwischen den Staaten gehörten die Auslegung der Gesetzgebung, die Definition und Kategorisierung von Verstößen, die Höhe der Geldbußen und Sanktionen sowie die Unterschiede bei den Kontrollmechanismen und Durchsetzungspraktiken (Tsamis 2018).

Auch die Ergebnisse unserer Studie weisen in diese Richtung. So wurden beispielsweise die Betriebsräte nach den häufigsten Arten von Verstößen gegen Arbeitszeit, Entgelt und andere Sozialvorschriften befragt. Die Antworten zeigen, dass die häufigsten Verstöße die Arbeitszeit sowie die Pausen- und Ruhezeiten betreffen, gefolgt von unbezahlten Arbeitszeiten und der Manipulation von digitalen Fahrtenschreibern oder Datenblättern. Mehr als 90 % der Befragten der Gewerkschaft stimmten zu oder stimmten nachdrücklich darin überein, dass „.... eine schlechte Durchsetzung der Vorschriften und das Fehlen wirksamer Kontrollen (z. B. der Arbeits- und Lenkzeiten (....)“ ein kritisches Thema ist.

Die Hauptgründe für Verstöße gegen Arbeitszeit, Entlohnung und andere Sozialvorschriften werden von den Gewerkschafts-

befragten unterschiedlich interpretiert. Mit Blick auf die Gründe (Schlupflöcher in den Rechtsvorschriften, z. B. Kabotagevorschriften, Ausfluggungspraktiken, leistungsabhängige Zahlungen, betrügerische Praktiken und schwache Sanktionen und Strafen), gehen die Reaktionen der Gewerkschaften auseinander, was die Bestätigung oder Ablehnung bestimmter Gründe betrifft. Es gibt jedoch wieder eine starke gemeinsame Einschätzung, dass ein Schlüsselproblem der Mangel an Personal ist, das Kontrollen durchführt.

In Bezug auf die Frage, wie sich die Situation verbessert lässt, haben die Gewerkschaften sehr oft auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Anwendung und Durchsetzung der bestehenden Rechtsvorschriften zu verbessern, die Wirksamkeit und Zahl der Kontrollen zu verbessern und die Vollzugsbehörden mit mehr finanziellen Mitteln auszustatten

Weitere gewerkschaftliche Forderungen beziehen sich auf die Anwendung des nationalen Arbeitsrechts auf alle auf dem Staatsgebiet tätigen Fahrer, die schnellere Installation von

intelligenten Fahrtenschreibern und strengere Sanktionen (z. B. Suspendierung von Führerscheinen oder Beseitigung von Unternehmen ohne Lastkraftwagen).

Es ist anzumerken, dass Herausforderungen im Zusammenhang mit der Durchsetzung von Vorschriften ein wichtiges Anliegen der Arbeitgeber sind, wie die folgende Tabelle zeigt.

Obwohl etwa die Hälfte aller Arbeitgebervertreter der Ansicht ist, dass es ein ausreichendes Regelwerk gibt und keine zusätzlichen Vorschriften erforderlich sind, sind mehr als 60 % der Vertreter der Unternehmensleitung der Ansicht, dass Durchsetzung, Überprüfung und Kontrolle nicht ausreichend sind. Mehr als 60 % sind außerdem der Meinung, dass Sanktionen und Strafen nicht wirksam genug sind.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Herausforderung weniger im Fehlen von Rechtsvorschriften als vielmehr in deren Umsetzung und Einhaltung zu liegen scheint.

5.2 PROBLEME MIT ÜBERPRÜFUNGEN UND KONTROLLEN

„Wir haben einmal berechnet, dass wir weniger Arbeitsinspektoren haben als ein Land der Dritten Welt. Wir haben hier auch eine Beschwerde bei der ILO eingereicht, und tatsächlich hat die ILO auch unsere Beschwerde unterstützt, aber nichts hat sich geändert.“

[Gewerkschaftsvertreter, Niederlande]

Die Durchsetzungsrichtlinie 2006/22/EG legt Mindestanforderungen für straßenseitige Kontrollen und Kontrollen auf dem Gelände von Verkehrsunternehmen fest, die von den Mitgliedstaaten jedes Jahr durchgeführt werden sollen. Darüber hinaus werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Informationen über Kontrollen in nationalen Berichten zu übermitteln. Diese sind in einem Halbjahresbericht der Europäischen Kommission zu veröffentlichen, der über den Umfang der Kontrollen am Straßenrand und auf dem Gelände der Verkehrsunternehmen sowie über die festgestellten Verstöße Auskunft gibt. Der letzte Bericht wurde im März 2017 veröffentlicht und umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2014 (Europäische Kommission 2017e). Daraus geht hervor, dass die meisten Verstöße die Kategorien Ruhezeiten (25 %), Pausen (23 %) und Lenkzeiterfassung (17 %) betreffen.

Ein zunehmendes Problem ist der Betrug mit dem Fahrtenschreiber bei Lkw. Während Fahrtenschreiberbetrug in der Vergangenheit eher einfach und leicht aufzudecken war, zeigte eine österreichische Strafuntersuchung in den Jahren 2017 und 2018, dass Betrug immer ausgefeilter wird, indem Leiterplatten und Software so angepasst werden, dass die Durchsetzung der Lenk- und Ruhezeiten erschwert wird.

Was die Verwaltungszusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten betrifft, so wird berichtet, dass es an strukturierter Zusammenarbeit und Risikobewertung zwischen den Mitgliedstaaten mangelt (Europäische Kommission 2017a). Die Verordnung (EU) Nr. 1213/2010 vom Dezember 2010 legt gemeinsame Regeln für die Zusammenschaltung der nationalen elektronischen Register (NERs) der Straßenverkehrsunternehmen fest, um einen besseren Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten zu ermöglichen, damit die Behörden die Einhaltung der geltenden Regeln durch die Straßenverkehrsunternehmen besser überwachen können (Europäische Kommission 2010). Nach der Verordnung sollten die gemeinsamen Informationen Angaben über Verstöße, Meldungen über Verstöße und Antworten auf Verstöße umfassen. Außerdem sollten Antworten auf Suchanfragen zur Überprüfung der Zuverlässigkeit von Verkehrsleitern gegeben werden. Darüber hinaus definiert die Verordnung (EU) 2016/403 vom März 2016 gemeinsame Klassifizierungen von schweren und sehr schweren Verstößen gegen die EU-Straßenverkehrsvorschriften. Eine Studie aus dem Jahr 2017 ergab, dass drei Mitgliedstaaten (Polen, Luxemburg und Portugal) ihre nationalen elektronischen Register der Straßenverkehrsunternehmen noch nicht angeschlossen hatten. Die Studie ergab jedoch auch, dass mehrere Mitgliedstaaten das

	Einverstanden/ Ausdrücklich einverstanden	Weder einverstanden noch nicht einverstanden	Nicht einverstanden/ ausdrücklich nicht einverstanden	Weiß nicht/ keine Antwort
Es gibt genügend Regeln.	47,5	8,2	41,0	3,3
Durchsetzung, Überprüfungen und Kontrollen sind ausreichend.	18,0	8,2	73,8	0,0
Sanktionen und Strafen sind wirksam.	6,6	27,9	63,9	1,6
Es besteht keine Notwendigkeit für zusätzliche oder spezifische Vorschriften, um die Durchsetzung zu verbessern oder Verstöße zu bekämpfen.	29,5	14,8	54,1	1,6

Quelle: wmp, anhand der Antworten auf die im Rahmen der Studie durchgeführte Umfrage.

Tabelle 11: Manager-Bewertung der EU-Vorschriften und der Durchsetzung der Vorschriften (% der Management-Antworten)

Europäische Register regelmäßig nutzen, um Informationen mit anderen Mitgliedstaaten auszutauschen, insbesondere über Zuverlässigkeit und schwere Verstöße (Europäische Kommission 2017d).

Für die Überwachung des Straßengüterverkehrs in den untersuchten Ländern sind verschiedene Institutionen zuständig. Die Polizei ist oft für die Verkehrssicherheit oder die Kontrolle der Fahrgeschwindigkeiten zuständig, während die Gewerbe- und/oder Arbeitsaufsichtsbehörden für die Arbeitssicherheit zuständig sind. Darüber hinaus sind weitere Institutionen im Bereich der Sozial- und Arbeitsbedingungen beteiligt, wie z. B. Grenzkontrollorgane, Finanzpolizei oder Ermittler der Sozialversicherung.

Unsere Analyse zeigt, dass es große Probleme mit der Anzahl und der Intensität der Kontrollen gibt. Obwohl die in der Richtlinie 2006/22/EG vorgeschriebene Anzahl von Kontrollen auf nationaler Ebene weitgehend eingehalten wird, halten alle befragten Gewerkschaftsvertreter die Anzahl der erforderlichen Kontrollen und deren Intensität für zu gering. Dies ist vor allem auf den Mangel an Inspektoren zurückzuführen. Oft werden mehr Inspektoren von der Regierung versprochen, aber nicht tatsächlich eingestellt, wie beispielsweise die österreichischen Gewerkschaftsvertreter in einem der ETF-Workshops im Rahmen des Projekts berichteten.

Ähnliche Probleme wurden von der österreichischen Gewerkschaft vida im Rahmen des ETF-Workshops in Wien im Januar 2019 gemeldet. In ganz Österreich gibt es nur 500 Prüfpersonen, was nicht ausreicht. Nach Angaben der österreichischen Gewerkschaft ist das jedoch nicht das einzige Problem. Weitere Probleme ergeben sich aus der Tatsache, dass die Über-

prüfung der Kabotagebeförderungsvorschriften in der Praxis kaum möglich ist. Und selbst wenn Regelverstöße aufgedeckt werden, zahlen ausländische Unternehmen keine Sanktionen und Bußgelder, da dies keine Folgen für das jeweilige Unternehmen hat.

Die Gewerkschaften kritisieren auch, dass die Inspektoren, wenn sie auf Verstöße aufmerksam machen, erst so spät handeln, dass die Verstöße oft nicht mehr nachvollziehbar sind. In Dänemark gibt es nur drei Prüfstellen, an denen große Lkw inspiziert werden können. Darüber hinaus verfügen die Polizei- und Aufsichtsbehörden nicht über genügend Personal für die Durchführung von Kontrollen.

Die deutschen Gewerkschaftsvertreter erklären, dass es im Bundesamt für Güterverkehr (BAG) rund 200 Inspektoren gibt, die Lenkzeitverstöße, Kabotagevorschriften oder andere Delikte überprüfen. Bei umfassenden Kontrollen offenbaren 75 % der geprüften Lastkraftwagen Verstöße (bei normalen Kontrollen sind es durchschnittlich 25 % der Fälle). 1 600 495,00 € an Geldbußen und 105 Freiheitsstrafen wurden 2017 verhängt. Andererseits gibt es 400 Mautinspektoren, die Verstöße gegen die deutsche Mautpflicht überprüfen. Allerdings werden nur bei 2 % aller geprüften Fahrzeuge Verstöße gegen die Maut-Vorschriften festgestellt.

In den Niederlanden, wo sich die Gewerkschaften über einen massiven Mangel an Arbeitsaufsichtsbeamten beschwerten, wurden einige Kontrollen von den Gewerkschaften übernommen. Eine „Tarifpolizei“ (z. B. die FNV-Stiftung VNB), die die Umsetzung von Tarifverträgen überwacht, überprüft auch die korrekte Anwendung des Arbeitsrechts in Unternehmen des Verkehrssektors. Die Instrumente, die erforderlich sind,

um die Arbeitsbedingungen wirksam zu überwachen, sind in den Tarifverträgen enthalten. Die Aufgabe ist nicht einfach, da jedes Unternehmen einzeln betrachtet werden muss. Werden jedoch Verstöße gegen die Zahlungsbedingungen vermutet, liegt es in der Verantwortung des jeweiligen Unternehmens, den Nachweis zu erbringen, dass die Regeln tatsächlich eingehalten wurden

Darüber hinaus werden in den Niederlanden Unternehmen auf der Grundlage von Verstößen und Risikoanalysen überprüft. Im System erhalten alle Verstöße Basiswerte, die aus einer Risikoanalyse abgeleitet werden. Eine zentrale Datenbank sammelt alle Beschwerden, Hinweise und Berichte verschiedener Prüfstellen, um eine Endbewertung der einzelnen Unternehmen zu erhalten. Die Punktzahlen bestimmen, ob das Unternehmen für eine Prüfung oder eine Selbstbeurteilung ausgewählt wird. Um diese Informationen zu sammeln, werden die Ergebnisse der Straßenkontrollen dokumentiert. Interessanterweise zeigen diese Ergebnisse – sortiert nach Herkunftsland der Lastkraftwagen – auch, dass die meisten

Inspektionen, die zu Sanktionen führen, Lastkraftwagen aus Litauen, Irland, Finnland und der Slowakei sowie den Niederlanden betreffen (Schipper n.y.).

In der Tschechischen Republik ist die Inspektion des Arbeitsschutzes im Straßengüterverkehr die Aufgabe von 700–800 Arbeitsinspektoren, die für die Einhaltung des Arbeitsschutzes in der gesamten Tschechischen Republik in allen Bereichen verantwortlich sind. Die tschechische Gewerkschaft OSD stellt fest, dass die Arbeitsinspektoren für diese spezielle Aufgabe kaum qualifiziert sind, da es im Straßengüterverkehr viele Sonderregelungen gibt. Eine Folge davon ist, dass die Arbeitsinspektoren oft auf die Durchführung von Inspektionen in Güterkraftverkehrsunternehmen verzichten. Die Gewerkschaft hat daher begonnen, Formen der Zusammenarbeit anzubieten und die Arbeitsinspektoren darin auszubilden, die arbeitsrechtlichen Vorschriften auf den Straßenverkehr anzuwenden. Diese Zusammenarbeit beginnt Früchte zu tragen, so wurde beispielsweise in einem Güterkraftverkehrsunternehmen die regelmäßige Reinigung der Fahrerkabine angeordnet.

5.3 ANDERE PROBLEME IM ZUSAMMENHANG MIT DER DURCHSETZUNG

„Sanktionen sollten nur gegen das Unternehmen verhängt werden. Der Fahrer sollte nicht haftbar gemacht werden, da er das letzte Glied in der Kette ist. Wenn sie rechtmäßig handeln, würden sie Gefahr laufen, entlassen zu werden.“ [Gewerkschaftsvertreter, Deutschland]

„Angesichts des niedrigen Gehalts, das tschechische Fahrer erhalten, und der hohen Sanktionen in westeuropäischen Ländern ist die Folge solcher Sanktionen für den Fahrer eine Katastrophe.“ [Gewerkschaftsvertreter, Tschechische Republik]

Was die Frage der Durchsetzung betrifft, ist zu beachten, dass die strafrechtlichen Folgen eines Verstoßes nach wie vor vom Strafrecht der Mitgliedstaaten abhängen. Das Strafrecht gehört in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und fällt nicht in die Zuständigkeit des Gemeinschaftsrechts. Da die Strafrechtsordnungen der Mitgliedstaaten unterschiedlich sind, können Verstöße in einem Staat dazu führen, dass Unternehmen mit Sanktionen belegt werden, während Konkurrenten aus anderen Mitgliedstaaten diesen Rechtsfolgen nicht ausgesetzt sein dürfen. Studien stellen fest, dass die Mitgliedstaaten unterschiedliche Arten von Sanktionen haben und die Höhe der Geldbußen sehr unterschiedlich ist (Europäische Kommission 2009; Pastori/Brambilla 2017).

Diese Probleme wurden von der Gewerkschaft im Rahmen des ETF-Projekts, auch in den mittel- und osteuropäischen Ländern, nachdrücklich bestätigt.

Nach Angaben von Gewerkschaftsvertretern verhängt Dänemark vergleichsweise hohe Strafen für Zuwiderhandlungen, während Deutschland und die Niederlande geringere Strafen haben als Nachbarländer. Nach Ansicht dieser Vertreter besteht jedoch ein Problem darin, dass nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch die Fahrer bestraft werden. Deutsche Gewerkschaftsvertreter von ver.di erklären, dass Fahrer für Verstöße gegen Geschwindigkeitsbegrenzungen, Führerscheine, Ruhezeiten, Ladungssicherheit und Fahrzeugbedingungen haftbar gemacht werden, obwohl sie darauf relativ wenig Einfluss haben. In Dänemark ist der Fahrer für Geschwindigkeitsübertretungen, Fahrzeugzustand und Ruhezeiten verantwortlich.

Neben der Notwendigkeit einer stärkeren Harmonisierung der Strafen und Sanktionen bei Verstößen sind sich die Gewerkschaften auch einig, dass Lücken und Probleme, die bisher



nicht durch eine Verordnung abgedeckt sind, behoben werden müssen, insbesondere das zunehmende Problem des Güterverkehrs mit leichten Nutzfahrzeugen (LCV) unter 3,5 Tonnen Gewicht.

Die tschechische Gewerkschaft OSD kämpft derzeit gegen die hohen Strafen, die gegen tschechische Fahrer in westeuropäischen Ländern verhängt werden. Insbesondere wurden zwei Fälle veröffentlicht, in denen tschechische Fahrer des Menschenhandels mit Flüchtlingen in Lastwagenanhängern

für schuldig befunden wurden, die nun lange Haftstrafen verbüßen und mit hohen Geldstrafen belegt werden. Aufgrund der großen Lohnunterschiede ist eine Strafe nach westeuropäischen Standards für tschechische Fahrer besonders kostspielig. Die Gewerkschaft fordert daher, dass Fahrer, die gegen diese Normen verstoßen, in ihrem Heimatland vor Gericht gestellt werden.

6

SCHLUSSFOLGERUNGEN



„Ein harmonisierter europäischer Verkehrsmarkt ist wichtig, um den tatsächlichen freien Verkehr von Waren und Personen innerhalb der EU zu erleichtern. Und die möglichen Vorteile eines integrierten europäischen Verkehrsmarktes dürfen nicht vernachlässigt werden: verbesserte Mobilität, bessere ökologische Nachhaltigkeit, stärkerer interner Zusammenhalt und internationale Wettbewerbsfähigkeit der EU. Dies darf jedoch nicht zu Lasten der fairen Entlohnung und der Arbeitsbedingungen der Verkehrsbeschäftigten, der Qualität der Verkehrsdienste und der Sicherheit von Personen, Arbeitnehmern und Waren gehen.“

[ETF 2018, S. 3]

„Ein gemeinsames Europa ist eine gute Idee, aber die Ausarbeitung und Umsetzung ist alles andere als ausreichend.“ [Gewerkschaftsvertreter, Belgien]

„Die Marktliberalisierung führt zu Anarchie und sozialen Abwärtsspiralen. Wir brauchen gemeinsame europäische Regeln für Löhne und Arbeitsbedingungen.“ [Gewerkschaftsvertreter, Polen]

Diese Studie hat umfangreiche und neue Erkenntnisse über die wichtige Rolle von Tarifverhandlungen und Gewerkschaftskampagnen und -praktiken bei der Verbesserung der Sozial- und Arbeitsbedingungen im Straßengüterverkehr in Europa und bei der Bekämpfung von Sozialdumping und illegalen Machenschaften geliefert.

Die Studie hat eine Reihe von Informationslücken geschlossen. Diese beziehen sich beispielsweise auf Geschäfts- und Markttrends innerhalb der Branche und deren Auswirkungen auf die Sozial- und Arbeitsbedingungen in der Branche. Hier haben die Studie und insbesondere die Ergebnisse der Online-Umfrage bei Vertretern von sektoralen Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen auf Unternehmensebene und bei Arbeitgeberorganisationen und einzelnen Unternehmen sowie Interviews und Workshop-Beiträge eine Reihe neuer Erkenntnisse und Bewertungen über die Auswirkungen von Briefkastenfirmen, illegalen Kobotagetätigkeiten, Scheinselbständigkeit, Unteraufträgen und den Einsatz von leichten Nutzfahrzeugen geliefert, um die rechtliche Regelung der Arbeitsbedingungen auf europäischer und nationaler Ebene zu umgehen.

Darüber hinaus hat die Studie auf der Grundlage der oben genannten unterschiedlichen Formen der Beweis- und

Informationssammlung eine Lücke bei den Informationen und Daten über nationale Rahmenbedingungen und Regelungen der Sozial- und Arbeitsbedingungen im Straßengüterverkehr geschlossen. Dabei hat sich die Forschung insbesondere mit der Rolle von Tarifverhandlungen bei der Festlegung von Mindestlöhnen, der Definition von Tarifgruppen und der Regelung weiterer Vergütungskomponenten sowie von Zusatzleistungen und Sozialversicherungsansprüchen beschäftigt.

Durch die Fokussierung auf sieben Länder zeigt die Studie, dass die Rolle von Tarifverhandlungen und Tarifverträgen auf Branchenebene sowie auf regionaler und lokaler (Unternehmens-)Ebene aufgrund der unterschiedlichen nationalen Rechtsordnungen und Regulierungen, wie z. B. der Ausweitungspraxis und der Allgemeinverbindlichkeit von Vereinbarungen, erhebliche Abweichungen offenbart. Infolgedessen reichen die Tarifbindungen in den untersuchten Ländern von fast 100 % der Unternehmen und Arbeitnehmer der Branche in Ländern wie Österreich, Belgien und Dänemark bis hin zu sehr niedrigen Raten in Ländern wie Polen, der Tschechischen Republik oder Deutschland. Die Studie zeigt auch, dass es einen starken Zusammenhang zwischen hohen Gewerkschaftsmitgliedern auf der einen Seite und hohen Mitgliederzahlen von Arbeitgeberorganisationen sowie Tarifverhandlungen auf

der anderen Seite gibt. Es sei auch darauf hingewiesen, dass der Staat in Ländern wie Belgien und den Niederlanden eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern spielt, indem er Tarifverträge als allgemein verbindlich für den gesamten Sektor erklärt, wenn bestimmte Repräsentativitätskriterien erfüllt sind.

Die Studie bestätigt zwar, dass es erhebliche Unterschiede bei den Fahrerlöhnen gibt, zeigt aber auch, dass die Rolle der Tarifverträge weit über die Löhne hinausgeht: Tarifverträge definieren je nach Qualifikation oder Dienstalter unterschiedliche Lohngruppen, legen Mindestanforderungen an Überstunden, Arbeiten zu ungewöhnlichen Zeiten oder am Wochenende fest, regeln verschiedene Kategorien von Arbeitszeiten, regeln Leistungen und Zulagen für gefährliche, schwere oder schmutzige Arbeit, Urlaubsgeld oder Jahresendprämien und andere Aspekte. Über die Vergütung hinaus spielen Tarifverträge auch eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Sozial- und Arbeitsbedingungen der Lehrlingsausbildung, spezifischer Gesundheits- und Sicherheitsnormen, des Rechts der Arbeitnehmer auf Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung und sogar bei infrastrukturellen Anforderungen, wie beispielsweise an Parkplätze. Die starke Rolle des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen zeigt sich auch in den gemeinsam in Belgien und den Niederlanden eingerichteten Fonds für Bildung, Soziales und soziale Sicherheit.

Sowohl die länderspezifische Analyse als auch die vergleichende Überprüfung der Tarifverhandlungspraktiken und -ergebnisse zeigen deutlich, dass Tarifverträge einen Unterschied in Bezug auf die Detailliertheit der Sozialvorschriften machen, aber auch durch die Festlegung von Zusatzrechten und finanziellen sowie immateriellen Leistungen für Arbeitnehmer.

Unsere Studie ergab jedoch auch, dass es eine Reihe von Herausforderungen bei den Tarifverhandlungen gibt und nicht alle Problembereiche durch Tarifverträge abgedeckt werden können. Insbesondere Praktiken im Zusammenhang mit illegalen Aktivitäten können im Rahmen von Tarifverträgen kaum beseitigt werden. Tarifverträge haben auch keine Auswirkungen auf ausländische Wettbewerber, die z. B. Sozialdumping betreiben. Darüber hinaus zeigen die Länderanalysen, dass nicht alle Mitarbeiter von einem Tarifvertrag profitieren. In Polen gibt es keinen Tarifvertrag auf Branchenebene, in der Tschechischen Republik deckt der kürzlich ausgehandelte Tarifvertrag nur einen Teil der Arbeitnehmer ab und in Deutschland liegen die tariflich vereinbarten Löhne unter dem, was die Arbeitgeber regelmäßig zahlen. In den meisten untersuchten Ländern ist die zunehmende Zahl von selbständigen Kraftfahrern und Ein-Personen-Unternehmen ein großes Problem für das Tarifsystem, da diese nicht durch Tarifverträge abgedeckt sind.

Es muss auch darauf hingewiesen werden, dass dieses Problem ungeachtet des Fahrer Mangels von den Arbeitgebern noch nicht ernst genug betrachtet wurde, um das Lohnniveau

und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, um den Beruf attraktiver zu machen. Gleichzeitig haben die Gewerkschaften nachdrücklich betont, dass der Mangel an Berufskraftfahrern nicht auf „Attraktivität“ zurückzuführen ist, sondern auf schlechte Sozial- und Arbeitsbedingungen, die durch Tarifverhandlungen verbessert werden sollten.

Die in dieser Studie gesammelten Fakten bestätigen nicht nur bereits vorhandene Beweise und Erkenntnisse über die Arbeitsbedingungen im Straßengüterverkehr, sondern werfen auch einige grundlegende Fragen nach der Wirksamkeit bestehender und geplanter EU-Rechtsvorschriften auf:

Nach Ansicht der Gewerkschaften, aber auch der zu dieser Studie beitragenden Vertreter von Unternehmensleitungen weist der derzeitige Rechtsrahmen mehrere Schwachstellen auf, die dazu führen, dass Sozialdumping nicht eingedämmt und gleiche Ausgangsbedingungen für einen lauterer Wettbewerb auf dem Güterkraftverkehrsmarkt geschaffen werden können. Zu den Schwächen des Rechtsrahmens für Sozial- und Arbeitsbedingungen gehören insbesondere: zu komplizierte Vorschriften (insbesondere in Bezug auf die Kabotage), völlig unzureichende und ineffektive Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen sowie Regelungsschlupflöcher und -lücken, die zu einer Abwärtsspirale der Transportkosten und damit der Sozial- und Arbeitsbedingungen der Fahrer im internationalen und – zunehmend – auch im nationalen Straßen-güterverkehr geführt haben.

Antworten und Bewertungen, die im Rahmen dieser Studie von nationalen Gewerkschaften sowie von Arbeitnehmern und Managementvertretern erhalten wurden, deuten darauf hin, dass sich die Sozial- und Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren verschlechtert haben, auch wegen der Lohn- und Einkommensunterschiede, und infolge einer wachsenden Zahl von Berufskraftfahrern aus Nicht-EU-Ländern, sogar aus außereuropäischen Ländern wie den Philippinen oder Tadschikistan, klafft die Schere noch weiter auseinander.

Ein besonders beunruhigendes Ergebnis der Umfrage der Studie unter Logistik- und Straßenverkehrsunternehmen in diesem Zusammenhang ist die Einschätzung der Managementvertreter, dass diejenigen Unternehmen, die sich an die gesetzlichen Vorschriften halten und ihren Arbeitnehmern angemessene Löhne zahlen, keine Chance haben, im internationalen Verkehr wettbewerbsfähig zu bleiben.

Die Studie und insbesondere die Beiträge der Gewerkschaften aus den mittel- und osteuropäischen Ländern zeigen, dass es kaum Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen Fahrern, Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften zwischen Ost- und Westeuropa gibt. Es gibt die gemeinsame Bewertung, dass die zugrundeliegenden Gründe für die allgemeine Verschlechterung der Sozial- und Arbeitsbedingungen auf Sozialdumpingpraktiken und unlauteren Wettbewerb sowie auf das unzureichende und ineffektive System von Kontrollen,



Überprüfungen und Sanktionen zurückzuführen sind. Nach Ansicht aller Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter unabhängig vom nationalen Hintergrund und auf der Grundlage der Antworten der Arbeitgebervertreter und Unternehmensleiter auf die Studie gibt es einige Probleme, die dringend angegangen werden müssen, um eine weitere Verschlechterung der Sozial- und Arbeitsbedingungen, aber auch der Sicherheitsbedingungen auf den Straßen der EU zu vermeiden: Dies ist insbesondere das Entstehen von Ein-Personen-Unternehmen, die auf der Grundlage einer formalen Selbständigkeit tätig sind und nicht nur mit dem Mindestlohn konkurrieren, sondern auch außerhalb des bestehenden EU-Rechtsrahmens für Sozial- und Arbeitsbedingungen tätig sind. Ebenso wurde der zunehmende Trend zum Einsatz von leichten Nutzfahrzeugen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von weniger als 3,5 Tonnen im internationalen Straßengüterverkehr nicht nur von Gewerkschaften in Westeuropa, sondern auch in den mittel- und osteuropäischen Ländern als neue Dimension zur Umgehung von Arbeits- und Ruhezeitregelungen hervorgehoben.

Dagegen lassen sich zwei wichtige Schlussfolgerungen zu legislativen und anderen Regulierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Sozial- und Arbeitsbedingungen im Straßengüterverkehr ziehen:

Erstens werden Umfang und Wirksamkeit der legislativen Verbesserungen im hochmobilen Sektor des internationalen Straßengüterverkehrs begrenzt sein, solange die Lohn- und Einkommensunterschiede der Fahrer weiterhin hoch bleiben und keinen Trend

zur Konvergenz aufweisen. Darüber hinaus wird die Wirksamkeit der auf EU-Ebene geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen für die Sozial- und Arbeitsbedingungen gering sein, da sie durch den Trend in den westeuropäischen Ländern untergraben wird, dass illegale Kabotagetätigkeiten zunehmend den nationalen Straßenverkehr ablösen, bzw. durch das Problem von Ein-Personen-Unternehmen im Straßengüterverkehr. Es gibt keine gerechten und fairen Ausgangsbedingungen. Denn faire Arbeitsbedingungen basieren in erster Linie auf fairen Löhnen und einem angemessenen Einkommensniveau, das idealerweise für alle Arbeitnehmer in einem gemeinsamen Markt gleich sein sollte, oder zumindest auf dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit am gleichen Ort.

Dies führt zu der zweiten Schlussfolgerung: Die aktuelle Diskussion über das Mobilitätspaket und die Stärkung des EU-Rechtsrahmens und der Regulierung des Straßengüterverkehrs beinhaltet zweifellos eine Reihe von Verbesserungen.

Diese Verbesserungen müssen jedoch in grundlegenden wirtschafts- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen im Transport- und Logistiksektor verankert werden: Welche Mindeststandards sollte es in einem einheitlichen Güterkraftverkehrsmarkt für die Vergütung, die verschiedenen Lohnbestandteile und die soziale Sicherheit geben? Welche Rolle und Verantwortung sollten Güterkraftverkehrsunternehmen, die sie beauftragenden Unternehmen und die Sozialpartner haben?



QUELENNACHWEISE/FACHLITERATUR

3F Transport and the Danish Transport and Logistics Association (DTL) (2016): **Byways in Danish transport: Pay, working conditions and living standards of Bulgarian, Romanian and Macedonian lorry drivers in Denmark and Western Europe. A report on the free movement of labour in the transport sector.** Prepared by COWI for 3F Transport and the Danish Transport and Logistics Association (DTL) with financial support from the Danish Working Environment Authority, Copenhagen.

Allinger, B. 2017: **Austria: Updated Law on Wage and Social Dumping comes into force, Eurofound.** <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2017/austria-updated-law-against-wage-and-social-dumping-comes-into-force>.

BTB-ABVV (2017): **The Road to Slovakia: Social dumping: BTB investigates, Antwerp.** https://www.btb-abvv.be/images/WegvervoerEnLogistiek/campagne/sociale_dumping/Engels/Zwartboek-2017-ENG-DIGITAAL.pdf

Broughton, A.; Curtarelli, M.; Bertram, C.; Forhbeck, A.; Hinks, R. and Tassinari, A. (2015): **Employment Conditions in the International Road Haulage Sector.** Study for European Parliament, Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, Committee on Employment and Social Affairs, Brussels.

Bundesamt für Güterverkehr (2016): **Marktbeobachtung Güterverkehr: Auswirkung des Berufsfahrer-Qualifikation-Gesetzes.**

Bundesamt für Güterverkehr (2018): **Marktbeobachtung Güterverkehr Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2017-I – Fahrerberufe -28.**

Comité National Routier (2017): **Road transport of Polish goods.** Abstract. Version vom 12. Dezember 2017. CNR EUROPEAN STUDIES.

Creemers, J. (2014): **Letter-box companies and abuse of the posting rules: how the primacy of economic freedoms and weak enforcement give rise to social dumping,** ETUI, Brussels.

De Wispelaere, F.; Pacolet, J. (2018): **Economic analysis of the road freight transport sector in Belgium within a European context: employees and employers in “survival mode”?** HIVA, KU Leuven.

Dribbusch, H.; Kaun, L.; Stoll E. (2014): **Lange Arbeitszeiten, bescheidener Verdienst: Berufskraftfahrer im Güterverkehr:** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank; WSI; Arbeitspapier 27.

Europäische Kommission (2004): **Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.**

Europäische Kommission (2009): **Bericht der Kommission – Analyse der Sanktionen für schwere Verstöße gegen die Sozialvorschriften im Straßenverkehr, wie sie in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten vorgesehen sind.** <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52009DC0225&from=EN>

Europäische Kommission (2010): **Verordnung (EU) Nr. 1213/2010 der Kommission vom 16. Dezember 2010 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zusammenschaltung der nationalen elektronischen Register von Straßenverkehrsunternehmen.** L 335/2.

EU-Kommission (2014): **Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Zusammenarbeit der Verwaltungen im Rahmen des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“).** <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32014L006>, Datum des Zugriffs: 13. Juni 2018.

Europäische Kommission (2015): **Verkehrszahlen der EU. Statistisches Taschenbuch 2015.** Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Europäische Kommission (2016a): **Folgenabschätzung zu Beginn: Verbesserung der Sozialvorschriften im Straßenverkehr,** 1.9.2016. http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_move_005_social_legislation_en.pdf.

Europäische Kommission (2016b): **Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.**

Europäische Kommission (2017a): Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen: **Ex-post-Bewertung der Sozialvorschriften im Straßenverkehr: Verordnung (EG) Nr. 561/2006 über Lenk-, Ruhe- und Ruhezeiten der Fahrer, Richtlinie 2002/15/EG über die Arbeitszeit des fahrenden Personals im Straßenverkehr und Richtlinie 2006/22/EG über Durchsetzungsanforderungen.** Brüssel, 31.5.2017 SWD(2017) 184 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52017SC0185>.

Europäische Kommission (2017b): Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen: **Folgenabschätzung, zusammen mit dem Dokument Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Verordnung (EG) 561/2006.** Brüssel, 31.5.2017 SWD(2017) 187 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52017SC0186>.

Europäische Kommission (2017c): **Europa in Bewegung: Ein Überblick über den EU-Straßenverkehrsmarkt im Jahr 2015.** Europäische Kommission, GD Mobilität und Verkehr Referat C.1 – Straßenverkehr, Mai 2017.

Europäische Kommission (2017d): **Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Umsetzung bestimmter Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Bedingungen für die Ausübung des Berufs des Kraftverkehrsunternehmers im Zeitraum vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2014.** KOM(2017) 116 endg., Brüssel, 7.3.2017.

Europäische Kommission (2017e): **Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Umsetzung der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und der Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Tätigkeiten im Bereich des mobilen Straßenverkehrs ausüben, in den Jahren 2013–2014.** SWD(2017) 100 final; 7.3.2017, COM (2017) 117 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0117&from=EN>.

Europäische Kommission (2018): **Statistisches Taschenbuch 2018: EU-Verkehr in Zahlen.** Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Europäischer Gerichtshof (2017): **Urteil des Gerichtshofes (Zehnte Kammer) vom 20. Dezember 2017 in der Rechtssache C-102/16, Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 267 AEUV des Raad van State (Staatsrat, Belgien), mit Entscheidung vom 4. Februar 2016 beim Gerichtshof eingegangen am 19. Februar 2016, im Verfahren Vaditrans BVBA vs. Belgische Staat** <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62016CJ0102&from=EN>, Datum des Zugriffs: 13. Juni 2018.

ETF (2012): **Moderne Sklaverei im modernen Europa? Ein Bericht der ETF über die Arbeits- und Lebensbedingungen von Berufskraftfahrern in Europa.** <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-brochure-Modern-slavery-in-modern-Europe-EN.pdf>.

ETF (2015): **Erklärungsnote der ETF zur Anwendung des nationalen Mindestlohns auf den Straßenverkehrssektor: Eine durch die EU-Rechtsvorschriften auferlegte Maßnahme,** Brüssel, 02. März 2015, <http://www.etfroadsectionblog.eu/wp-content/uploads/2017/12/ETF-note-on-applicable-labour-law-in-road-transport-EN.pdf>.

ETF (2017): **Die Warschauer Erklärung: Der Europäische Verband der Transportarbeiter und seine Mitgliedsorganisationen fordern die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und die EU-Mitgliedstaaten auf, eine Straßeninitiative zur wirksamen Bekämpfung von Sozialdumping und unlauterem Wettbewerb im Straßenverkehr in der EU zu verabschieden,** 5. April 2017; <http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/47277/ETF%20Warsaw%20declaration%20original%20signed%20version%20EN.pdf>.

Eurostat (2018): **Road Freight Transport Statistics – Cabotage.** Statistics explained, 30.10.2018.

ETF (2012a): **Weißbuch für den Transport. Position der ETF-Sektion Straßentransport.** <http://www.etf-europe.org/files/extranet/-5/39008/ETF%20RD%20Section%20position%20on%20white%20paper%20on%20transport%202011%20EN.pdf>.

ETF (2012b): **Die ETF fordert ein Moratorium für die Kabotage. Erklärung an die Europäische Kommission, die EU-Mitgliedstaaten und das Europäische Parlament,** Brüssel, 4. September 2012, <http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/38989/ETF%20Moratorium%20on%20Cabotage%20EN.pdf>.

ETF (2018): **Fair Transport Europe. Eine Vision für die Zukunft des europäischen Verkehrs, Brüssel.** https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/10/280915_Vision-Paper-Final-Design-EN.pdf.

Europäisches Parlament (2012): **Überblick und Bewertung der Durchsetzung in der EU-Sozialgesetzgebung für den Berufskraftverkehrssektor.** Studie für das Europäische Parlament, Generaldirektion für interne Politikbereiche, Brüssel.

Europäisches Parlament (2015): **Entschließung des Europäischen Parlaments vom 9. September 2015 zur Umsetzung des Verkehrsweißbuchs 2011: Bestandsaufnahme und der Weg zu einer nachhaltigen Mobilität.**

Europäisches Parlament (2016a): **Entwurf eines Berichts über Sozialdumping in der Europäischen Union** (2015/2255(INI)). Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, 7.1.2016, 2015/2255(INI).

Europäisches Parlament (2016b): **Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. September 2016 zu Sozialdumping in der Europäischen Union** (2015/2255(INI), 14.09.2016).

Europäisches Parlament (2016c): **Entwurf eines Berichts über Sozialdumping in der Europäischen Union** (2015/2255(INI)). Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, 7.1.2016.

FNV (2017): **Information Brochure for Professional Goods Transport by Road and Mobile Crane Rental,** CAO 1 January 2017–1 January 2020. https://www.fnv.nl/site/alle-sectoren/caos/caos/9034/TLN_Beroepsgoederenvervoer-cao_2017-2019_Engels.pdf.

Gibson, G. et al. (2017): **Study to support the impact assessment for the revision of Regulation (EC) No 1071/2009 and Regulation (EC) No 1072/2009.** Final report. European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, Directorate D – Logistics, maritime & land transport and passenger rights Unit D3 – Land transport.

Haidinger, Bettina (2018): **Tackling Undeclared Work in the Road Transport Industry.** Working Life Research Centre (FORBA). European Platform Undeclared Work; Brussels.

Hermann, C. (2004): **Arbeitsbedingungen im Straßengütertransport.** FORBA, im Auftrag der AK Wien.

Kummer; S. et al. (2016): Endbericht: **Quantitative Analyse der Kabotage in Österreich.** Institut für Transportwirtschaft und Logistik. Wirtschaftsuniversität Wien.

McGauran, K. (2016): **The impact of letterbox-type practices on labour rights and public revenue;** Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB).

Pastori, E.; Brambilla, M. (2017): **Forschung für den TRAN-Ausschuss – Road Transport Hauliers in the EU: Social and Working Conditions (Update der Studie von 2013).** Europäisches Parlament, Generaldirektion Interne Politikbereiche, Politische Abteilung für Struktur- und Kohäsionspolitik, Verkehr und Fremdenverkehr, Ausschuss für Verkehr und Fremdenverkehr.

PWC/TLP 2016: **Raport przygotowany na zlecenie i wykonany we współpracy ze Związkiem Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”** (The Drivers Job Market in Poland), Warsaw.

Rasmussen, F. (2018): The Mobility Package. Road Transport, DG MOVE, Presentation at the conference **‘On the road. Economic and legal aspects of the road transport sector in Europe’**.

Schipper, G. (n. y.): **Road Transport Risk Rating in the Netherlands. Human Environment and Transport Inspectorate**. Ministry of Infrastructure and the Environment.

Teuscher, Stephan (2017): **Stärkung der Tarifbindung: Kämpfe um Tarifbindung in ver.di – Probleme, Erfahrungen, Strategien. Speditionen und Logistik** Berlin, 15.05.2017.

Tsamis, A. (2018): **Inconsistent and ineffective enforcement of the rules. Different interpretation and implementation of the rules: Lessons from the evaluation of the European legislation on road transport**. HIVA – EZA – ACV-TRANSCOM conference on the road transport, Brussels, 26 March 2018 <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/14-00-tsamis-hiva-eza-acv-transcom-conference-on.pdf>, date of access: June 13, 2018.

Turek, M.; Franc, J. (2018): **Assessment of the working conditions of professional drivers: posouzení pracovních podmínek profesionálních**. https://vslg.cz/wp-content/uploads/2018/06/6-turek_m.pdf, date of access; April 04, 2019.

WKO (2018): **Die österreichische Verkehrswirtschaft – Daten und Fakten**, Wirtschaftskammer, Wien.

