



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

“

Fahrer:innen aus Drittstaaten im europäischen Kraftverkehr

BARANSKA Paulina, PICARD Séverine
16. September 2023



Inhalt

Fahrer:innen aus Drittstaaten im europäischen Kraftverkehr.....	0
Inhalt	1
EINFÜHRUNG	2
KAPITEL 1. Definition des Problems: Sozialdumpingpraktiken und verstärkte Personalanwerbung außerhalb der EU	4
Abschnitt 1. Ungleichmäßiges Wachstum und Substitution der Fahrer:innen	4
1.1 Fracht	4
1.2 Beförderung von Personen	6
1.3 Beweise für die Substitution der Fahrer:innen.....	7
Abschnitt 2. Gibt es einen Mangel an Arbeitskräften im Kraftverkehrssektor?.....	10
Abschnitt 3. Anwerbungskanäle für Fahrer:innen aus Drittstaaten	14
3.1 Praxis der Briefkastenfirmen.....	14
3.2 Zeitarbeitsunternehmen und Personalvermittlungen	16
3.3 Irreguläre Beschäftigung.....	16
3.4 Beschäftigungsmuster.....	16
KAPITEL 2. Der für Fahrer:innen aus Drittstaaten geltende Rechtsrahmen	20
Abschnitt 1. Von Unternehmen in der EU eingestellte Fahrer:innen aus Drittstaaten – ein Grundsatz der Gleichbehandlung	20
1.1 Arbeitsbedingungen.....	20
1.2 Anwerbung.....	23
1.3 Schwere Ausbeutung von Arbeitskräften aufgrund mangelhafter Durchsetzung.....	23
Abschnitt 2. Von Unternehmen außerhalb der EU angeworbene Fahrer:innen aus Drittstaaten ...	25
KAPITEL 3. Die Arbeitsbedingungen von Fahrer:innen aus Drittstaaten	26
Abschnitt 1. Arbeitsbedingungen	26
1.1 Vergütung.....	26
1.2 Entsendung	27
1.3 Lenk- und Arbeitszeiten sowie Ruhepausen	28
Abschnitt 2. Sozialversicherungsbeiträge	29
Abschnitt 3. Nicht beanspruchte Arbeits- und Sozialrechte von Fahrer:innen aus Drittstaaten	30
KAPITEL 4. EMPFEHLUNGEN	33
Abschnitt 1. Überblick über die Herausforderungen.....	33
1.1 Stärkung der Kapazitäten von Gewerkschaften.....	34
1.2 Stärkung der Durchsetzung.....	38
1.3 Beseitigung der Schwächen des derzeitigen Rechtsrahmens.....	42
SCHLUSSFOLGERUNGEN	44



EINFÜHRUNG

In den letzten zehn Jahren hat der Kraftverkehrssektor der EU eine bemerkenswerte Ausweitung erfahren. Die Arbeitsbedingungen haben sich jedoch verschlechtert. In der gesamten EU prangern die Gewerkschaften einhellig den Rückgang des realen Entgeltniveaus und der Arbeitsplatzqualität des Berufes des:der Kraftfahrer:in an.

Gleichzeitig haben die Kraftverkehrsunternehmen offenbar Schwierigkeiten, Fahrer:innen zu finden. Infolgedessen ist insbesondere in den mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten (nachstehend „MOE-Mitgliedstaaten“ genannt) ein zunehmender Trend¹ zu beobachten, Drittstaatsangehörige einzustellen, um offene Stellen zu besetzen. Die Besorgnis darüber, dass diese Arbeitskräfte aus Drittstaaten besonders missbräuchlichen Praktiken und Verstößen gegen Arbeits- und Sozialrechte ausgesetzt sind, wächst.

In diesem Zusammenhang führt die ETF ein Projekt über die Anwendung des EU-Rechtsrahmens auf Fahrer:innen aus Drittstaaten durch. Ziel dieses Projekts ist es, den Gewerkschaften Know-how, Kapazitäten und Politikempfehlungen an die Hand zu geben, um Fahrer:innen aus Drittstaaten im EU-Kraftverkehr besser zu schützen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse einer Studie vor, die die Beschäftigung von Fahrer:innen aus Drittstaaten im europäischen Kraftverkehrssektor untersucht. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den vier Mitgliedstaaten mit der höchsten Einstellungsquote von Fahrer:innen aus Drittstaaten: Litauen, Polen, Slowenien und Spanien. Die angewandte Forschungsmethodik umfasste eine Sekundärforschung zu den jüngsten Entwicklungen im europäischen Kraftverkehr, eine umfassende Überprüfung der bestehenden europäischen Rechtsrahmen in diesem Sektor und qualitative Interviews mit Verkehrsexpert:innen der Gewerkschaften, um ein umfassendes Verständnis der sozialen Herausforderungen in der EU-Kraftverkehrsbranche zu gewinnen. Die Interviews wurden zwischen dem 17. März und dem 17. April 2023 in den vier Kernmitgliedstaaten der Studie und – um einen breiteren Überblick über die Beschäftigungsmuster von Fahrer:innen aus Drittstaaten zu erhalten – auch in westeuropäischen Ländern durchgeführt, in denen Fahrer:innen aus Drittstaaten ihre Arbeit regelmäßig verrichten.²

¹ **MOE-Mitgliedstaaten** (Mittel- und Osteuropa) sind: Bulgarien, Kroatien, Zypern, die Tschechische Republik, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, die Slowakei und Slowenien. **WE-Mitgliedstaaten** (Westeuropa) sind: Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Spanien, Schweden und das Vereinigte Königreich (bis 2020). „EU-27“ bezeichnet die Mitgliedstaaten, die die seit dem Austritt des Vereinigten Königreichs im Jahr 2020 bestehende EU mit 27 Mitgliedern bilden. Handelt es sich um Daten aus einem Zeitraum, der auch die Jahre umfasst, in denen das Vereinigte Königreich Mitglied der EU war, so bedeutet „EU-27“, dass alle Daten des Vereinigten Königreichs aus den Daten herausgenommen wurden, die ansonsten alle Mitgliedstaaten zum fraglichen Zeitpunkt repräsentieren.

² Es wurden Interviews mit den folgenden Gewerkschaftsexpert:innen geführt: Algirdas Paškauskas / LVPS und Audrius Cuzanauskas / LPSA LTUA (Litauen); Tadeusz Kucharski / NSZZ Solidarność (Polen); Dušan Perš / NSDS



Die wichtigste Erkenntnis dieses Berichts: Zwar gibt es einen umfangreichen Bestand an europäischen Rechtsvorschriften für den Kraftverkehrssektor, die die Niederlassung von Güterkraftverkehrsunternehmen sowie zahlreiche Aspekte der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen des fahrenden Personals regeln, einschließlich der Rechtsvorschriften für die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen; dennoch bestehen große Probleme bei der Umsetzung und Durchsetzung dieser Vorschriften in Bezug auf Fahrer:innen aus Drittstaaten, vor allem in den MOE-Mitgliedstaaten.

Infolgedessen sind Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten, die zunehmend im europäischen Kraftverkehrssektor beschäftigt werden, besonders ausbeuterischen Arbeitsbedingungen bei den Kraftverkehrsunternehmen ausgesetzt. Diese missbräuchlichen Praktiken tragen auch weiter zum Sozialdumping bei, das den europäischen Verkehrssektor seit Jahrzehnten belastet.

Als Reaktion darauf müssen die Gewerkschaften ihre Kapazitäten vor allem in den Bereichen finanzielle und personelle Ressourcen ausbauen, damit sie in der Lage sind, die Fahrer:innen aus Drittstaaten wirksam zu unterstützen und zu organisieren. Der soziale Dialog auf nationaler und europäischer Ebene kann auch im Hinblick auf die Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen untersucht werden. Insgesamt müssen die bestehenden rechtlichen Verpflichtungen deutlich stärker durchgesetzt werden.

Das erste Kapitel dieser Studie beschreibt in groben Zügen die Tendenzen des Sozialdumpings im Kraftverkehrssektor sowie den zunehmenden Trend, Personal aus Nicht-EU-Ländern einzustellen. Das zweite Kapitel gibt einen Überblick über den für Fahrer:innen aus Drittstaaten geltenden Rechtsrahmen. Im dritten Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse unserer qualitativen Interviews mit Gewerkschaftsvertreter:innen aus dem Kraftverkehrssektor vorgestellt. Im letzten Abschnitt werden die Strategie und die Politik der Gewerkschaften sowie die Empfehlungen für die Gesetzgebung dargelegt.

(Slowenien); Francisco Rosado / CCOO (Spanien); Hans Christian Graversen / 3F (Dänemark) und Adrian Jones / UNITE (UK).



KAPITEL 1. Definition des Problems: Sozialdumpingpraktiken und verstärkte Personalanwerbung außerhalb der EU

Dieses Kapitel enthält Daten über die zunehmende Einstellung von Fahrer:innen aus Drittstaaten durch in der EU ansässige Unternehmen. Eine Erklärung für diese Tendenz könnte der in diesem Sektor vorherrschende Arbeitskräftemangel sein. Unsere Untersuchungen deuten jedoch darauf hin, dass die zunehmend ungedeckte Nachfrage nach Fahrer:innen, insbesondere im grenzüberschreitenden Verkehr, eine Folge der sich verschlechternden Arbeitsbedingungen ist, aufgrund derer qualifizierte Fahrer:innen nicht bereit sind, anstrengende und schlecht bezahlte Tätigkeiten auszuführen. Um die Nachfrage nach billigeren Arbeitskräften zu befriedigen, werden Fahrer:innen aus Drittstaaten zunehmend über Subunternehmerketten in den MOE-Mitgliedstaaten angeworben, wo niedrigere Arbeitskosten und weniger strenge Sozialversicherungs- und Steuersysteme herrschen.

Abschnitt 1. Ungleichmäßiges Wachstum und Substitution der Fahrer:innen

1.1 Fracht

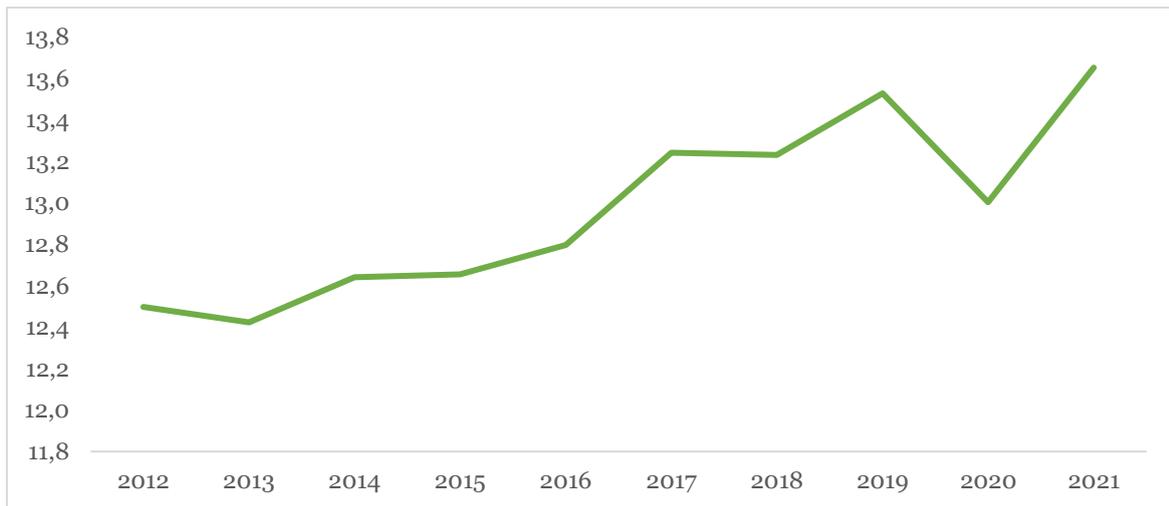
Der Güterkraftverkehr nimmt seit mehr als einem Jahrzehnt zu. Das Gesamtvolumen des Kraftverkehrs in den EU-27 erreichte im Jahr 2019 einen ersten Höhepunkt. Obwohl die Pandemie und die von den Mitgliedstaaten auferlegten Beschränkungen zu einem Rückgang des Verkehrsaufkommens um 4 % im Zeitraum 2019 bis 2020 führten, verzeichnete der Sektor im Jahr 2021 eine bemerkenswerte Erholung, als das Verkehrsaufkommen einen historischen Höchststand erreichte (siehe **Abbildung 1**). Es wird erwartet, dass sich dieser Aufwärtstrend für den Rest des laufenden Jahrzehnts fortsetzt.

Während das Gesamtvolumen der beförderten Güter zwischen 2012 und 2019 in den EU-27 um 15 % zunahm, war das Wachstum des Kraftverkehrs in den einzelnen Mitgliedstaaten ungleichmäßig. Die WE-Mitgliedstaaten verzeichneten zwischen 2012 und 2021 einen Anstieg der Tonnage im Kraftverkehr von 3 %, wohingegen der Kraftverkehr in den MOE-Mitgliedstaaten in diesem Zeitraum um 36 % zunahm (siehe **Abbildung 2**). In einer Studie des Europäischen Parlaments aus dem Jahr 2009 wird darauf hingewiesen, dass dieser Trend auf die europäische Erweiterung von 2004 zurückgeführt werden kann. Damals führte der Beitritt von 13 neuen Mitgliedstaaten, die ein starkes Wirtschaftswachstum verzeichnen, zu einem größeren Warenstrom und einer höheren Nachfrage nach Güterkraftverkehr in der EU (Samek Lodovici, 2009). Polen ist führend im europäischen Güterkraftverkehr: 2021 wurden fast 20 % des gesamten Güterkraftverkehrs der EU mit in diesem Land zugelassenen Fahrzeugen abgewickelt (siehe **Abbildung 3**).

Ein ungleichmäßiges Wachstum wurde insbesondere im grenzüberschreitenden Kraftverkehr beobachtet, der zwischen 2012 und 2021 in den WE-Mitgliedstaaten um 3 % zurückging und in

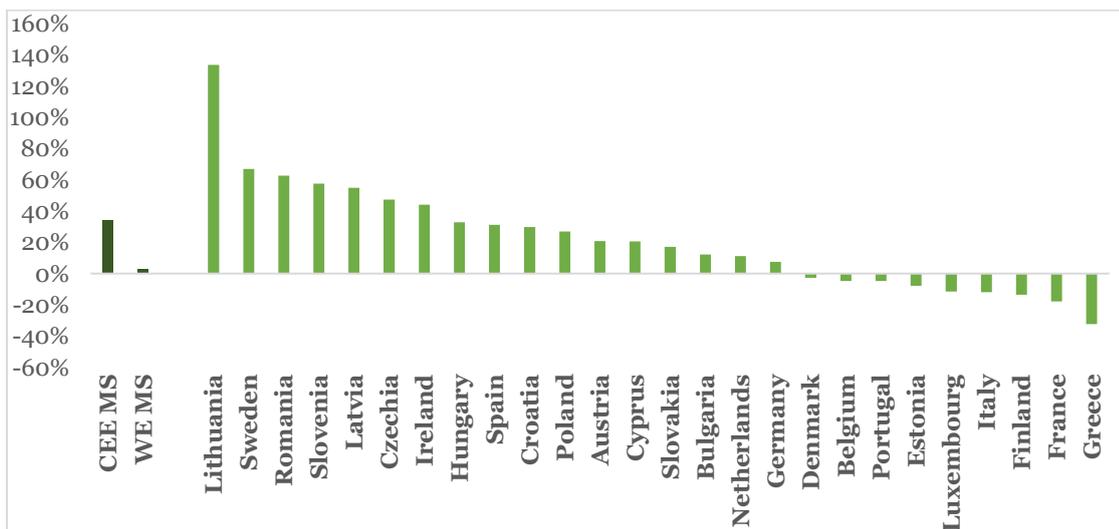
den MOE-Mitgliedstaaten um 6 % zunahm. Der stärkste Anstieg ist bei Kabotagetätigkeiten zu verzeichnen, die in diesem Zeitraum in den MOE-Mitgliedstaaten um 109 % anstieg, verglichen mit nur 9 % in den WE-Mitgliedstaaten (siehe **Abbildung 4**). Unsere Interviewpartner:innen haben hervorgehoben, dass im Jahr 2023 der Dreiländerverkehr wichtiger geworden ist als die Kabotage³.

Abbildung 1. Güterkraftverkehr, Verkehrsaufkommen in den EU-27-Ländern (in Mrd. Tonnen), 2012-2021



Quelle: Ausarbeitung der Autorinnen auf der Grundlage von Eurostat 2022: ROAD_GO_TA_TOTT

Abbildung 2. Kraftverkehr in den EU-27 (ohne das Vereinigte Königreich), prozentuale Veränderung des Volumens (Tonnage) 2012-2021.



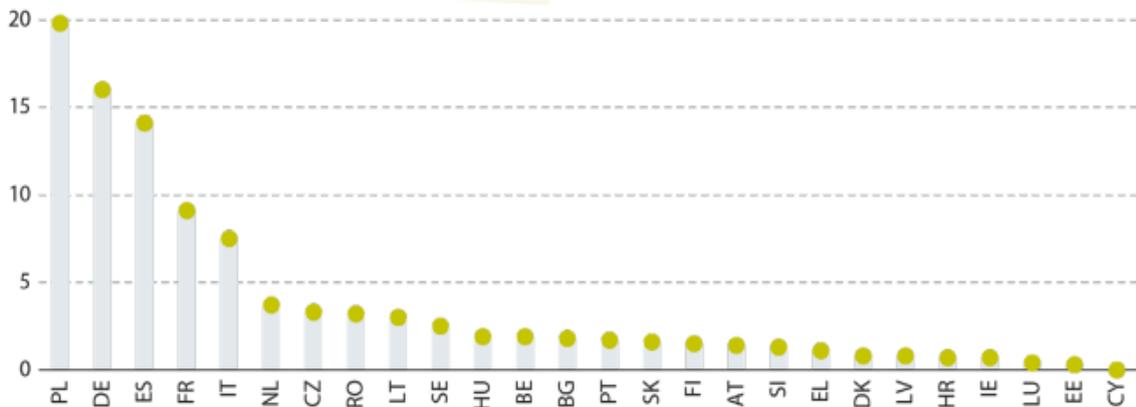
Quelle: Ausarbeitung der Autorinnen auf der Grundlage von Eurostat 2022: ROAD_GO_TA_TOTT

*Daten für Malta nicht verfügbar

³ „Kabotage“ bezeichnet die Beförderung zwischen mehreren Orten innerhalb desselben Mitgliedstaates durch einen in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Kraftverkehrsunternehmer.

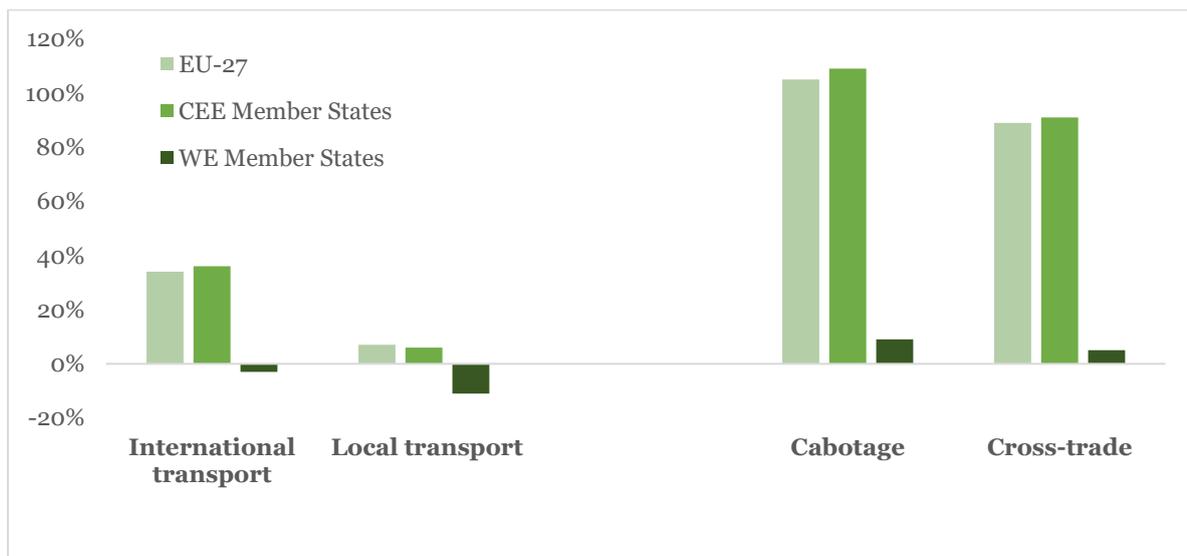


Abbildung 3. Anteil des EU-Güterkraftverkehrs, analysiert nach Land der Fahrzeugzulassung (% auf der Grundlage von Tonnenkilometern, 2021)



Quelle: Schlüsselzahlen zum europäischen Verkehr, Eurostat 2022

Abbildung 4. Güterkraftverkehr in Europa, prozentuale Veränderung des Volumens (Tonnage), 2012-2021



Quelle: Ausarbeitung der Autorinnen auf der Grundlage von Eurostat 2022: ROAD_GO_TA_TOTT

*Daten für Malta nicht verfügbar

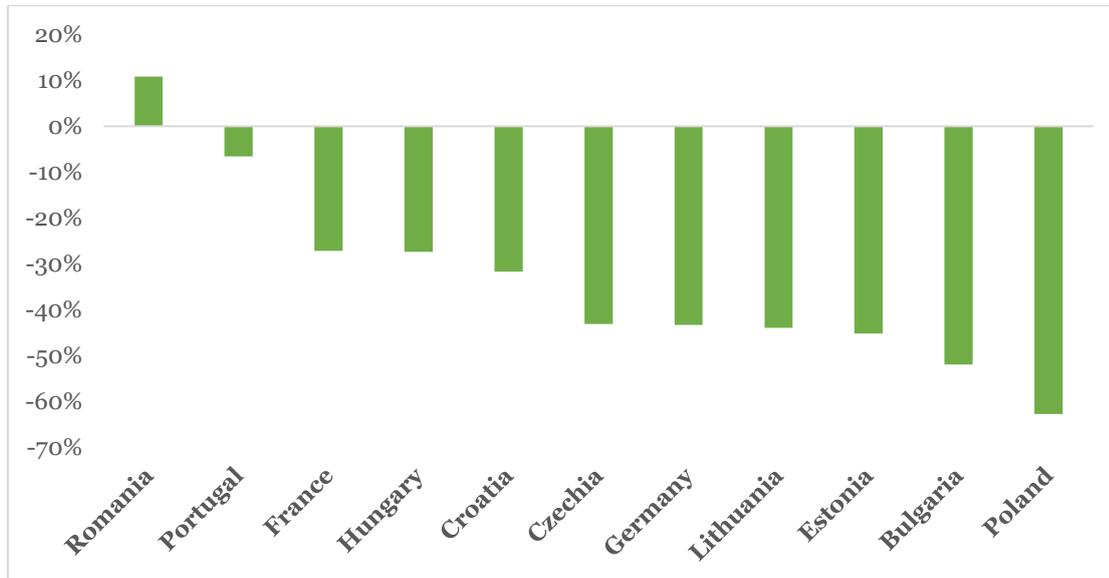
**MOE-Mitgliedstaaten prozentuale Veränderung der Kabotagedaten fehlt für Kroatien, Zypern, Malta

1.2 Beförderung von Personen

Im Gegensatz zum Güterkraftverkehr ist der Personenkraftverkehr in der gesamten EU deutlich zurückgegangen. Aus den verfügbaren Daten für den Zeitraum 2013 bis 2021 geht hervor, dass in fast allen EU-Ländern ein starker Rückgang des gesamten Personenverkehrs (mit Kraftomnibussen in Millionen von Personenkilometern) zu verzeichnen war, wobei Polen den stärksten Rückgang – um 63 % – verzeichnete (siehe **Abbildung 5**).



Abbildung 5. Prozentuale Veränderung des gesamten Personenverkehrs mit Kraftomnibussen, die im Berichtsland zugelassen sind, 2013-2021 (auf der Grundlage von Personenkilometern).



Quelle: Ausarbeitung der Autorinnen auf der Grundlage von Eurostat 2022: ROAD_PA_BUSCOA

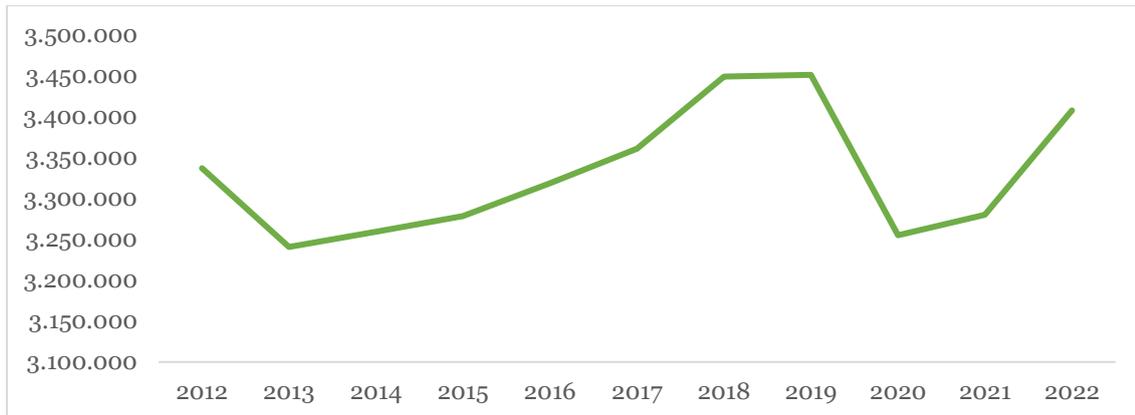
1.3 Beweise für die Substitution der Fahrer:innen

Im gleichen Zeitraum, in dem der grenzüberschreitende Kraftverkehr in den MOE-Mitgliedstaaten zunahm, wurde in einer Reihe von Studien eine Substitution von Fahrer:innen in den WE-Mitgliedstaaten durch Fahrer:innen aus den MOE-Mitgliedstaaten festgestellt (Vitols & Voss, 2019). Dieser Prozess ging einher mit sinkenden Löhnen und einer Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen im Kraftverkehrssektor. Bereits im Jahr 2009 stellte das Europäische Parlament fest, dass die Zunahme des Güterkraftverkehrs in den MOE-Mitgliedstaaten „zu größeren Unterschieden bei den Arbeitskosten in den Mitgliedstaaten geführt hat, was die Gefahr eines Abwärtsdrucks auf die Löhne birgt, und zu einem stärkeren Wettbewerb führt, wobei die neuen Mitgliedstaaten im Durchschnitt niedrigere Personalkosten als die alten Mitgliedstaaten, aber höhere Investitionsraten aufweisen“ (Samek Lodovici, 2009). Darüber hinaus haben mehrere neuere Studien die zunehmende Prekarität und die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen im Kraftverkehr aufgezeigt (Vitols & Voss, 2021).

Unsere Untersuchungen deuten darauf hin, dass jetzt eine ähnliche Substitution stattfinden könnte, bei der Fahrer:innen aus den MOE-Mitgliedstaaten durch Arbeitskräfte aus Drittstaaten ersetzt werden. Die Daten von Eurostat zur Beschäftigung von Schwerlast- und Kraftomnibusfahrern zeigen, dass die Beschäftigung von Fahrern aus Drittstaaten in den EU-27 (siehe **Abbildung 6**) seit 2016 deutlich zugenommen hat (siehe **Abbildung 7**), während das Gesamtbeschäftigungsniveau einen stabilen Aufwärtstrend aufweist (wenn man die COVID-19-Krise außer Acht lässt).



Abbildung 6. Beschäftigung von Schwerlast- und Kraftomnibusfahrern in den EU-27 (männliche EU-Bürger und Drittstaatsangehörige), 2012-2022

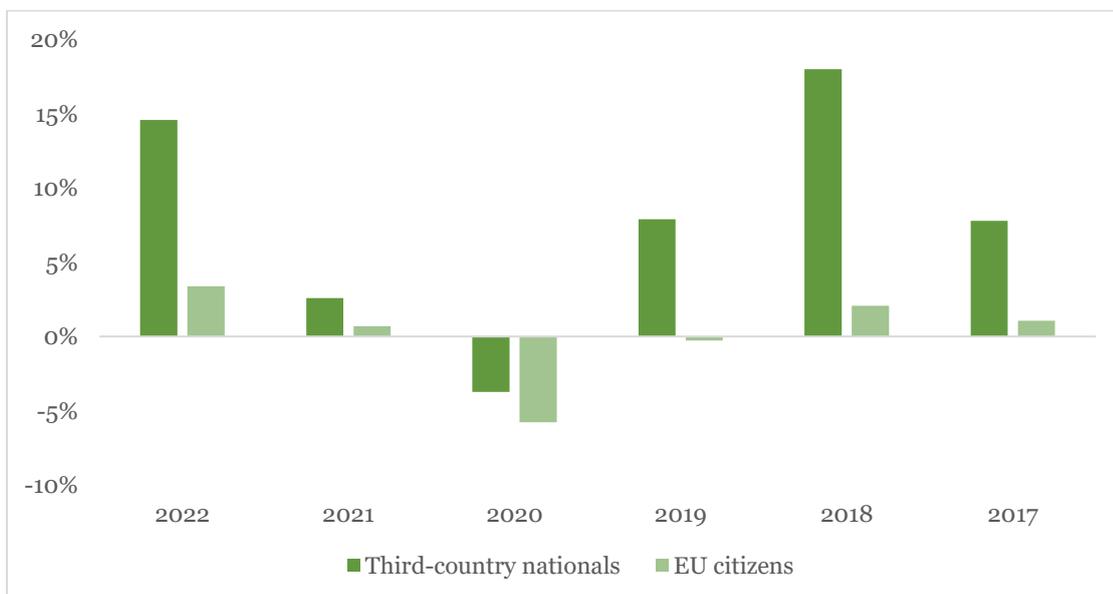


Quelle: Ausarbeitung der Autorinnen auf der Grundlage von Eurostat (2023), AKE, ISCO08 OC83_3D (Daten auf direkte Anfrage erhältlich)

*fehlende Daten für Schwerlast- und Kraftomnibusfahrerinnen

**nur Beschäftigte (fehlende Daten für Selbstständige)

Abbildung 7. Prozentuale Veränderung der Beschäftigung von Schwerlast- und Kraftomnibusfahrern in den EU-27 gegenüber dem Vorjahr zwischen 2016-2022



Quelle: Ausarbeitung der Autorinnen auf der Grundlage von Eurostat (2023), AKE, ISCO08 OC83_3D (Daten auf direkte Anfrage erhältlich)

Die meisten Fahrer:innenbescheinigungen im Jahr 2021 wurden von Polen, Litauen, Slowenien und Spanien ausgestellt (siehe **Abbildung 8**). Darüber hinaus haben wir in den letzten zehn Jahren beobachtet, dass die Kraftverkehrsunternehmen der MOE-Mitgliedstaaten zunehmend auf Fahrer:innen aus Drittstaaten zurückgreifen.

Litauen ist ein extremes Beispiel für ein Land, in dem der Anteil der Fahrer:innen aus



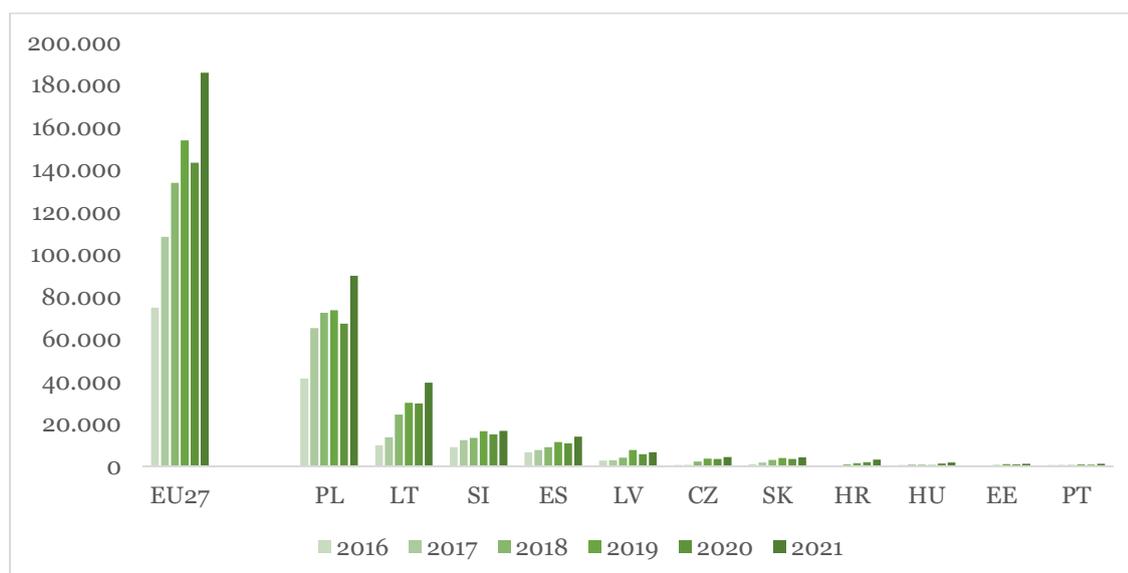
Drittstaaten im Jahr 2021 sehr hoch ansteigen dürfte – Berichten zufolge auf 65 % (82.000) aller Schwerlast- und Kraftomnibusfahrer:innen,⁴ was fast dem Doppelten der gesamten litauischen Fahrer:innen (45.000) entspricht (siehe **Abbildung 9**).

Obwohl Bescheinigungen für fünf Jahre ausgestellt werden können, erhalten Fahrer:innen aus Drittstaaten in der Regel eine Zulassung mit einer kürzeren Gültigkeitsdauer von einem oder zwei Jahr(en). So kann es vorkommen, dass dieselben Fahrer:innen ihre Bescheinigung jedes Jahr erneuern lassen, was sich in der Zahl der im Umlauf befindlichen Fahrer:innenbescheinigungen widerspiegeln würde, nicht aber in der tatsächlichen Zahl der in Litauen beschäftigten Fahrer:innen aus Drittstaaten. Es stellt sich die Frage, warum die Fahrer:innen angesichts der ungedeckten Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Sektor keine längerfristigen Bescheinigungen erhalten. Die einzige plausible Erklärung ist die Absicht der Arbeitgeber, Fahrer:innen aus Drittstaaten in befristeten, prekären Arbeitsverhältnissen zu halten und eine gefügte Belegschaft zu schaffen, die gezwungen wird, die Verletzung ihrer Arbeitsrechte zu akzeptieren.

Andere Länder, die einen steigenden Anteil von Fahrer:innen aus Drittstaaten verzeichnen, sind Polen,⁵ Slowenien und Lettland. In den westlichen EU-Mitgliedstaaten wie Belgien, Frankreich, Deutschland oder Italien, die ein hohes Beschäftigungsniveau bei Schwerlast- und Kraftomnibusfahrer:innen aufweisen, wurde dieser Trend jedoch nicht beobachtet.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Kraftverkehrsunternehmen zwar größtenteils in den MOE-Mitgliedstaaten ansässig sind, die Arbeitskräfte für den grenzüberschreitenden Verkehr aber offenbar zunehmend aus Ländern außerhalb der EU rekrutiert werden.

Abbildung 8. Anzahl der ausgestellten Fahrer:innenbescheinigungen (1.000 und mehr) in den EU-27-Ländern im Zeitraum 2016-2021



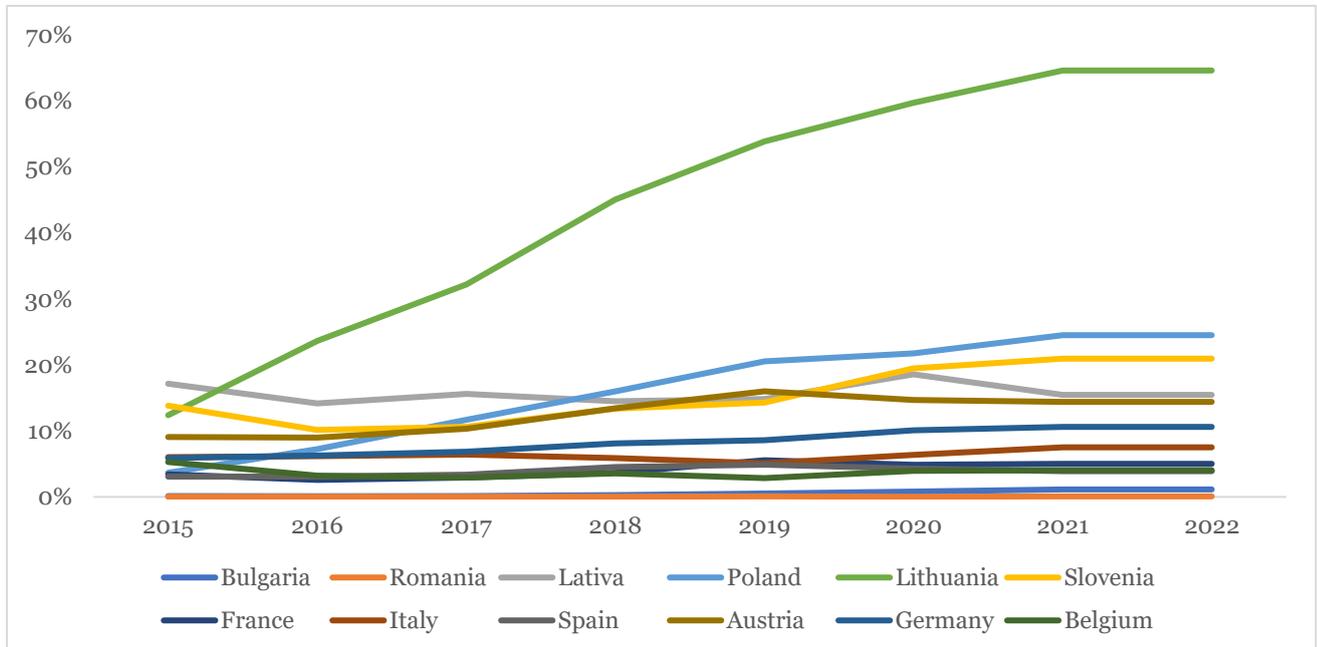
4 Die Schätzung basiert auf der Anzahl der im Umlauf befindlichen Fahrer:innenbescheinigungen: Europäische Kommission, 2022

5 Die Schätzung basiert auf der Anzahl der im Umlauf befindlichen Fahrer:innenbescheinigungen, Europäische Kommission, 2022



Quelle: Ausarbeitung der Autorinnen auf der Grundlage von Daten der Europäischen Kommission über Fahrer:innenbescheinigungen, 2022

Abbildung 9. Prozentualer Anteil von Fahrer:innen aus Drittstaaten an der Zahl der beschäftigten Schwerlast- und Kraftomnibusfahrer:innen in den EU-Mitgliedstaaten 2015-2021



Quelle: Ausarbeitung der Autorinnen auf der Grundlage von Eurostat (2023), AKE, ISCO08 OC83_3D Schwerlast- und Kraftomnibusfahrer:innen (fehlende Daten über Fahrer:innen aus Drittstaaten in PL und LT) und Europäische Kommission, 2022 [Anzahl der in Umlauf befindlichen Fahrer:innenbescheinigungen für Daten über die Anzahl der Fahrer:innen aus Drittstaaten in PL und LT]

Abschnitt 2. Gibt es einen Mangel an Arbeitskräften im Kraftverkehrssektor?

Jüngste Untersuchungen des Branchenverbands IRU haben ergeben, dass in Europa 380.000 Lkw-Fahrer:innen fehlen, was etwa 10 % des Gesamtbedarfs entspricht. Es wird erwartet, dass das Defizit weiter zunehmen wird (IRU, 2022). Auch in einer aktuellen Analyse der Denkfabrik Transport Intelligence wird der Mangel an Fahrer:innen in der EU auf 400.000 im Jahr 2020 geschätzt. Polen ist das am stärksten betroffene Land mit einem geschätzten Mangel an Fahrer:innen von fast 124.000 (Keckarovska, 2021) im Vergleich zu nur 30.000 ein gutes Jahrzehnt zuvor (Samek Lodovici, 2009). Darüber hinaus wird in einem Bericht der Europäischen Arbeitsbehörde aus dem Jahr 2021 über Berufe mit Arbeitskräftemangel der Beruf des Schwerlastfahrer:in als einer der „Berufe mit dem größten Arbeitskräftemangel“ genannt, da 16 EU-Länder einen Arbeitskräftemangel und sechs EU-Länder einen schwerwiegenden Arbeitskräftemangel in dieser Kategorie gemeldet hatten (McGrath, 2021).

Der Begriff „Arbeitskräftemangel“ kann jedoch im Kraftverkehrssektor irreführend sein.



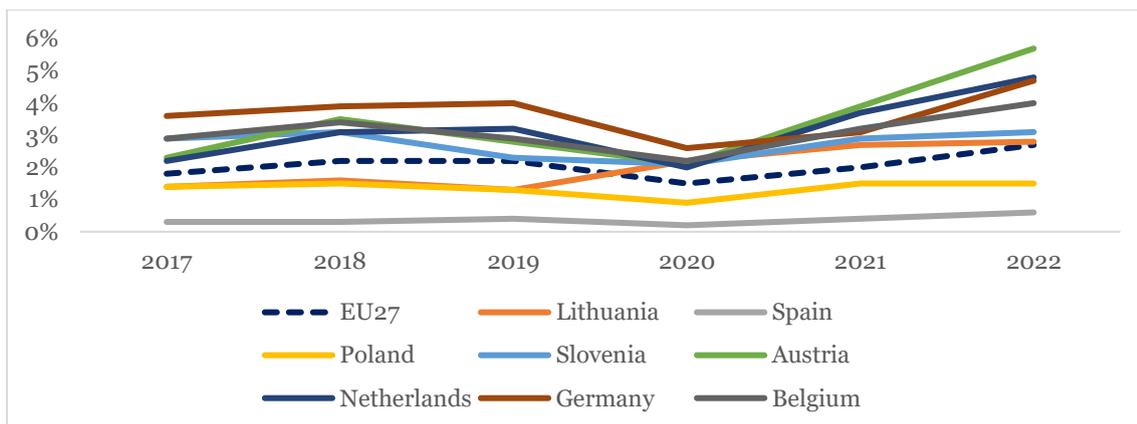
Streng genommen entsteht ein Arbeitskräftemangel, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften das Angebot an verfügbaren Arbeitskräften übersteigt, die über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen und bereit sind, zu einem bestimmten Lohnsatz und unter bestimmten Arbeitsbedingungen an einem bestimmten Ort und zu einem bestimmten Zeitpunkt zu arbeiten.⁶ Logischerweise sollte ein Arbeitskräftemangel mit steigenden Löhnen einhergehen.

Ein Arbeitskräftemangel ist nicht zu verwechseln mit einer hohen Vakanzquote, d. h. dem Anteil der offenen Stellen an der Gesamtzahl der Arbeitsplätze. Offene Stellen können zwar durch einen Fachkräftemangel verursacht werden, es wurde aber auch beobachtet, dass sie aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen entstehen können, wenn qualifizierte Arbeitskräfte nicht bereit sind, anstrengende und schlecht bezahlte Tätigkeiten zu übernehmen (Zwysen, 2023). Genau das scheint bei den europäischen Schwerlast- und Kraftomnibusfahrer:innen der Fall zu sein.

Keiner unserer Interviewpartner:innen war der Ansicht, dass im Kraftverkehrssektor ein Arbeitskräftemangel herrscht. Ein Blick auf die Zahl der freien Stellen im Transport- und Lagersektor⁷ kann Aufschluss über die steigende Tendenz der ungedeckten Nachfrage nach Arbeitskräften, einschließlich der Nachfrage nach Fahrer:innen, in der Branche geben. Seit der Pandemie hat der Sektor in allen Mitgliedstaaten einen steilen Anstieg der Zahl der offenen Stellen zu verzeichnen (siehe **Abbildung 10**).

Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen anderer Studien, die einen jüngsten Anstieg der Vakanzquoten in den Sektoren mit niedrigem Entlohnungsniveau melden (siehe **Abbildung 11**). Die Autorinnen verweisen auch auf schlechte Arbeitsbedingungen, wie Zeitarbeit und sozialunverträgliche Arbeitszeiten, in Sektoren mit negativem Beschäftigungswachstum, wie z. B. im Verkehrs- und Lagersektor (Zwysen, 2023a).

Abbildung 10. Vakanzquote im Verkehrs- und Lagersektor in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten, 2017-2022



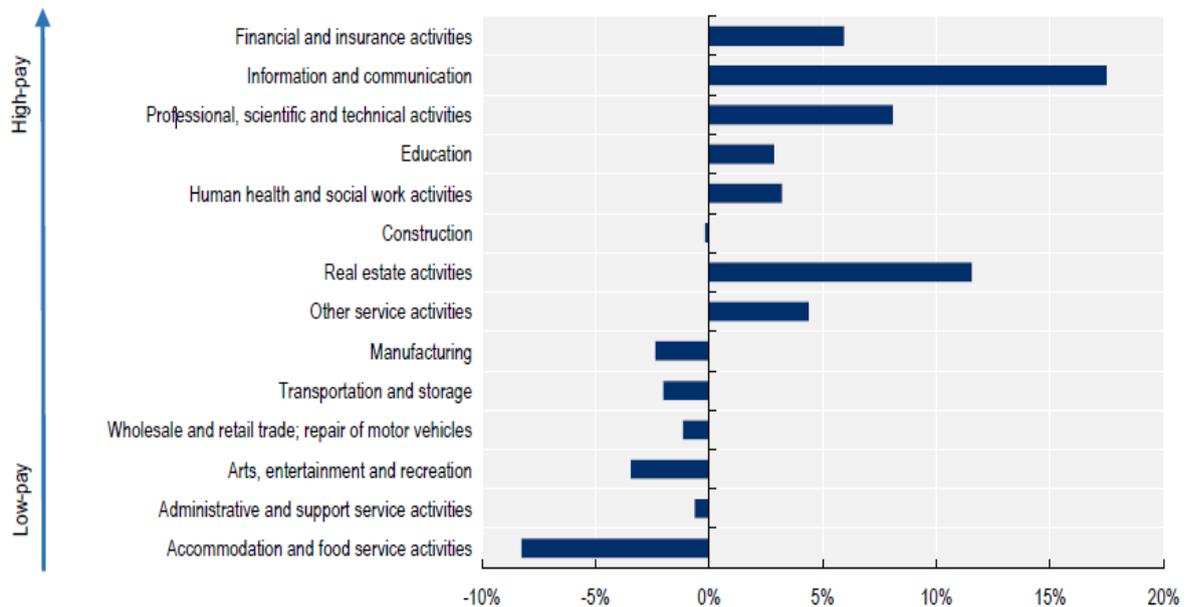
Quelle: Ausarbeitung der Autorinnen auf der Grundlage von Eurostat 2023 [JVS_A_RATE_R2]

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/labour-shortage>

⁷ Es liegen keine EU-weiten Daten über Arbeitskräftemangel oder offene Stellen vor, die sich speziell auf Schwerlast- und Kraftomnibusfahrer:innen oder auf die zugehörigen übergeordnete Berufsgruppe beziehen: Anlagen- und Maschinenbediener:in. In Ermangelung gezielterer Daten wurden daher Daten auf Sektorebene über die Zahl der freien Stellen im Bereich Transport und Lagerung in ausgewählten Mitgliedstaaten verwendet.



Abbildung 11. Durchschnittliche prozentuale Veränderung der Beschäftigung nach Branchen in ausgewählten OECD-Ländern, Q1 2022 im Vergleich zu Q1 2019 in Hoch- und Niedriglohnsektoren



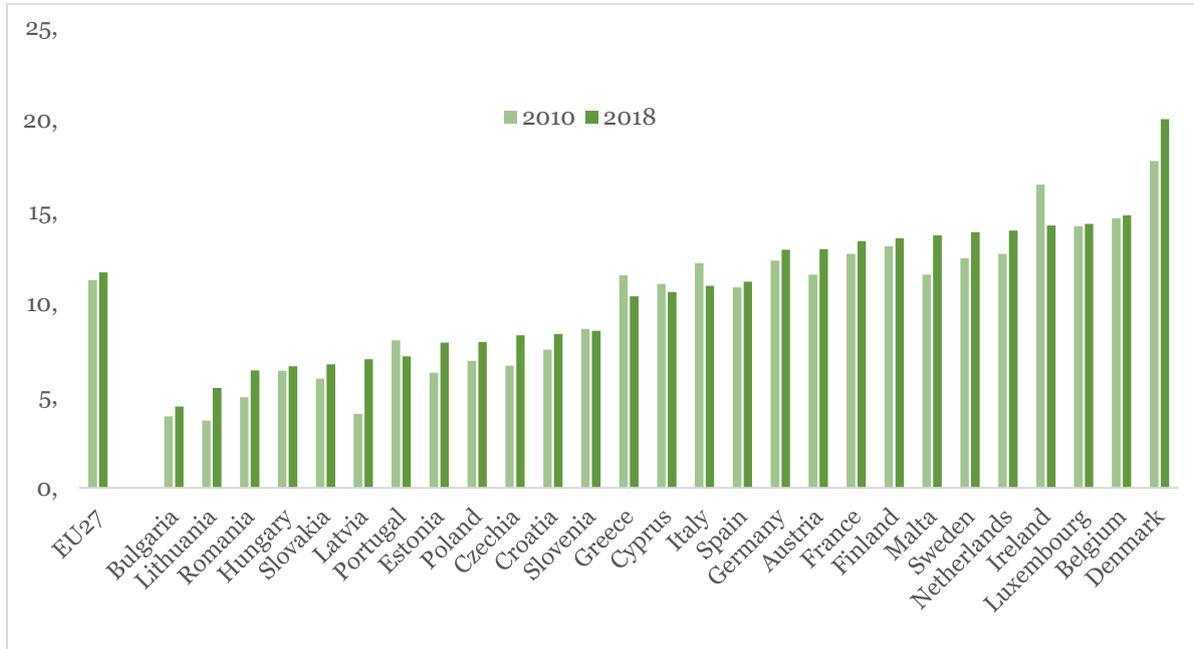
Quelle: (OECD, 2022)

Alle Interviewpartner:innen gaben an, dass die zunehmende Prekarität und die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen sehr wahrscheinlich die Ursache für die Einstellungsschwierigkeiten in diesem Sektor sind. Häufig nannten die Interviewpartner:innen „lange Arbeitszeiten, niedrige Entlohnung“ als Hauptgrund dafür, dass Arbeitskräfte den Beruf des:der Berufskraftfahrer:in nicht ergreifen, und dass junge Arbeitskräfte nicht bereit sind, sich in diesem Beruf ausbilden zu lassen. Die verfügbaren Eurostat-Daten zum Einkommen im Verkehrs- und Lagersektor zwischen 2010 und 2018 zeigen in der Tat einen sehr bescheidenen Anstieg der Löhne in Kaufkraftstandard, wobei einige Länder wie Griechenland, Zypern, Italien und Irland einen Rückgang verzeichnen. Darüber hinaus weisen die MOE-Mitgliedstaaten tendenziell höhere Steigerungen auf als die WE-Mitgliedstaaten, in denen die Löhne in diesen Sektoren zu stagnieren scheinen, mit Ausnahme von Schweden, den Niederlanden und Dänemark (siehe **Abbildung 12**). Insgesamt verzeichnete der Verkehrs- und Lagersektor im Vergleich zu anderen Sektoren in allen EU-27-Ländern im Zeitraum 2010 bis 2018 den geringsten realen Anstieg der Medianlöhne (siehe **Abbildung 13**).

Vor allem bei den Kraftomniabusfahrer:innen führte die Pandemie zu Arbeitsplatzverlusten ohne angemessenen finanziellen Ausgleich. Viele Fahrer:innen haben sich anderen Tätigkeiten zugewandt, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.



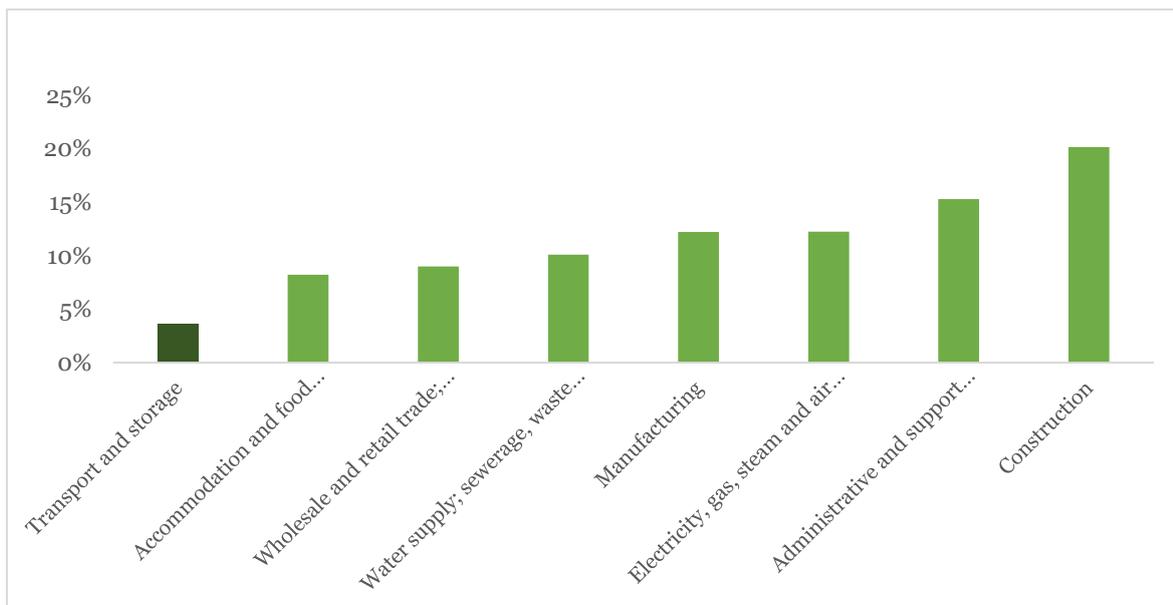
Abbildung 12. Vergleich der Median-Stundenverdienste im Verkehrs- und Lagersektor (in Kaufkraftstandard) in den EU-27-Ländern zwischen 2010 und 2018



Quelle: Ausarbeitung der Autorinnen auf der Grundlage von Eurostat 2018, [EARN_SES_PUB2N]

*die letzten verfügbaren Daten sind für 2018

Abbildung 13. Prozentuales Wachstum des Median-Stundenverdienstes (in Kaufkraftstandard) in ausgewählten Industriezweigen in den EU-27 im Zeitraum 2010-2018.



Quelle: Ausarbeitung der Autorinnen auf der Grundlage von Eurostat 2018, [EARN_SES_PUB2N]

*die letzten verfügbaren Daten sind für 2018



Fahrer:innen aus Drittstaaten, vor allem aus den ehemaligen sowjetischen und jugoslawischen Republiken sowie aus asiatischen Ländern, werden als „bevorzugte Arbeitskräfte“ angeworben, da sie „leichter zu handhaben“ sind – ein Euphemismus, der von unseren Interviewpartner:innen verwendet wird, um die ausbeuterischen Bedingungen zu beschreiben, die Fahrer:innen aus Drittstaaten bereit sind zu akzeptieren oder zu denen sie (zumindest bis zu einem gewissen Punkt) gezwungen werden, sie zu akzeptieren.

Die zunehmende Einstellung von Fahrer:innen aus Drittstaaten ist also möglicherweise nicht die Folge eines Arbeitskräftemangels in Europa, sondern eher die Folge einer Einstellungsstrategie, die es den Kraftverkehrsunternehmen ermöglicht, die Arbeitskosten in diesem Sektor niedrig zu halten.

Abschnitt 3. Anwerbungschanäle für Fahrer:innen aus Drittstaaten

In den folgenden Abschnitten werden die wichtigsten Anwerbungschanäle beschrieben, die Unternehmen in der EU nutzen, um Fahrer:innen aus Drittstaaten für die Ausführung von Tätigkeiten im EU-Binnenmarkt einzustellen.⁸

3.1 Praxis der Briefkastenfirmen

Die häufigste Form der Beschäftigung von Fahrer:innen aus Drittstaaten scheint die direkte Anstellung bei Kraftverkehrsunternehmen aus der EU zu sein.

Eine häufige Beobachtung unserer Interviewpartner:innen war jedoch, dass die Anwerbung regelmäßig über Briefkastenfirmen erfolgt, um die Kosten für Arbeit und Sozialabgaben zu vermeiden. Diese Briefkastenfirmen erfüllen nicht die in der Verordnung (EG) 1071/2009 geforderten Bedingungen für eine tatsächliche Niederlassung als Kraftverkehrsunternehmen, wie z. B. den Besitz einer Fahrzeugflotte, eine kontinuierliche betriebliche Tätigkeit sowie tatsächliche administrative und gewerbliche Tätigkeiten.⁹

Unsere Interviewpartner:innen haben festgestellt, dass solche Unternehmen hauptsächlich in Ländern mit niedrigen Arbeitskosten, niedrigen Verwaltungsstandards und niedrigen Steuersystemen, wie z. B. den MOE-Mitgliedstaaten, registriert sind. In Slowenien beispielsweise handelt es sich bei den Unternehmen, die sich mit der Anwerbung von Arbeitskräften befassen, offenbar hauptsächlich um Briefkastenfirmen, die auf mazedonische oder serbische Staatsangehörige eingetragen sind, und in Polen gehören sie in der Regel

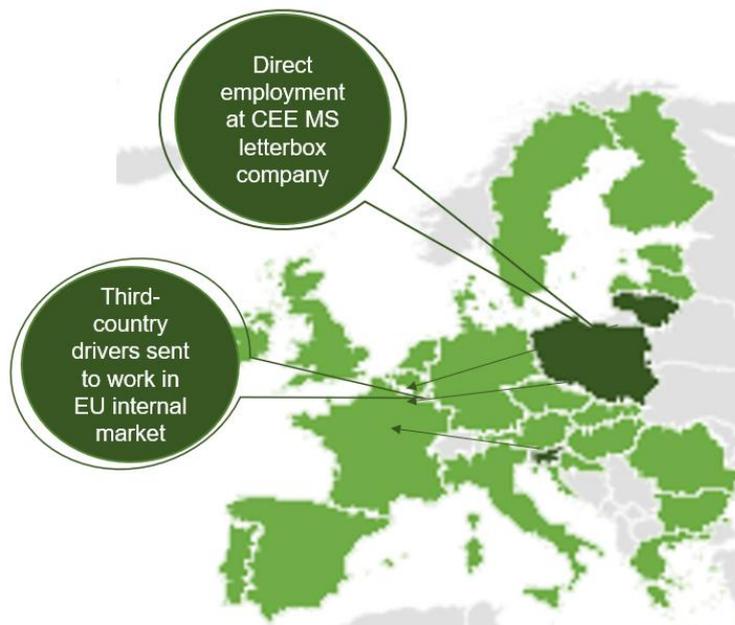
⁸ Je nach bilateralen Abkommen kann es auch vorkommen, dass ein in einem Drittstaat ansässiges Unternehmen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates mit eigenen Beschäftigten tätig ist. Auf die rechtlichen Auswirkungen eines solchen Szenarios wird in Kapitel 2 kurz eingegangen.

⁹ Artikel 5 der Verordnung (EG) 1071/2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers

belarussischen, russischen, ukrainischen oder litauischen Bürger:innen. Die für diese Untersuchung befragten litauischen Gewerkschaftsexpert:innen haben auch einen Trend unter litauischen Kraftverkehrsunternehmen beschrieben, ihre Unternehmen in das benachbarte Polen mit seinen weniger strengen Arbeits- und Steuerregelungen zu verlagern (siehe das Beispiel in **Kasten 2**). Diese Briefkastenfirmen stellen in der Regel Fahrer:innen aus Drittstaaten ein, um Transporte im EU-Binnenmarkt durchzuführen, häufig als Tochterunternehmen großer Kraftverkehrsunternehmen mit Sitz in westlichen Mitgliedstaaten. Unsere Interviewpartner:innen bestätigten dieses Muster im Vereinigten Königreich und in Dänemark, wo Fahrer:innen aus Drittstaaten Berichten zufolge von Briefkastenfirmen angeheuert werden, die in den MOE-Mitgliedstaaten als Tochtergesellschaften von Muttergesellschaften mit Sitz in Dänemark, Benelux oder im Vereinigten Königreich registriert sind. Während unsere Interviewpartner:innen berichteten, dass das Phänomen der Briefkastenfirmen von großer Bedeutung ist, konnten wir keine offiziellen Schätzungen der EU über das Ausmaß des Problems finden. Dieser Mangel an Daten lässt vermuten, dass es bei der Durchsetzung der Vorschriften über die Niederlassung von Unternehmen erhebliche Probleme gibt.

Unseren Interview-partner:innen zufolge führen Fahrer:innen aus Drittstaaten häufig Transporte in oder aus den westeuro-päischen Ländern durch, in denen sich der Hauptsitz befindet. Für das Arbeits-verhältnis und die Sozialversicherungs-beiträge ist jedoch in der Regel das Recht des Mitgliedstaats maß-geblich, in dem das beschäftigende Unternehmen eingetragen ist. Dieser Trend steht auch im Zusammenhang mit der Tatsache, dass Polen, Litauen und Slowenien die meisten Fahrer:innenbesch-einigungen für Dritt-staatsangehörige ausstellen.

Kasten 1 - Einsatz von Briefkastenfirmen mit Sitz in einem MOE-Mitgliedstaat zur Beschäftigung von Fahrer:innen aus Drittstaaten





3.2 Zeitarbeitsunternehmen und Personalvermittlungen

Den Teilnehmer:innen unserer Interviews zufolge können Fahrer:innen aus Drittstaaten auch über Zeitarbeitsunternehmen mit Sitz in den MOE-Mitgliedstaaten angeworben werden, die ihrerseits auf andere Vermittlungen mit Sitz in Drittstaaten zurückgreifen. Dieses Muster verschleiert die Arbeitsverhältnisse und die rechtlichen Verpflichtungen. Damit besteht ein hohes Risiko, dass sich die prekären Beschäftigungsbedingungen für Arbeitskräfte aus Drittstaaten weiter verschärfen.

Eine in allen untersuchten Ländern häufig festgestellte Praxis ist, dass Verkehrsunternehmen Personalvermittlungen einschalten, die in der Regel in einem Drittstaat ansässig sind und Arbeitskräfte für eine Tätigkeit als Fahrer:in in der EU anwerben, häufig gegen eine Gebühr, die die Arbeitskraft an die Vermittlung zahlt. Dies führt dazu, dass Fahrer:innen aus Drittstaaten eine Schuld von oft bis zu 5.000 USD haben, die sie als Gegenleistung für eine Beschäftigung in der EU begleichen müssen. **Infolgedessen arbeiten Fahrer:innen aus Drittstaaten in den ersten Monaten ihrer Beschäftigung im Kraftverkehrssektor der EU möglicherweise „umsonst“.**

3.3 Irreguläre Beschäftigung

Unsere Interviewpartner:innen wiesen auf die irreguläre Beschäftigung von Fahrer:innen aus Drittstaaten – insbesondere in den MOE-Mitgliedstaaten – hin, die keine Arbeitserlaubnis haben. In Litauen und Polen wurden Fälle gemeldet, in denen Fahrer:innen aus Drittstaaten mit Tourist:innen- oder Student:innenvisa arbeiteten. Es wurde auch von Fällen berichtet, in denen Fahrer:innen ohne jegliche Art von Visum in den befragten MOE-Mitgliedstaaten arbeiteten, wie ein Beispiel aus Slowenien zeigt (siehe **Kasten 3**). Bei unseren Recherchen haben wir keine offiziellen Daten gefunden, die es erlauben, das Ausmaß dieses Phänomens speziell für den Kraftverkehrssektor zu quantifizieren.

3.4 Beschäftigungsmuster

Die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in der EU kann verschiedene Formen annehmen. Die Arbeitskraft kann von einem Unternehmen in der EU (entweder direkt oder über ein Zeitarbeitsunternehmen) aus einem Drittstaat angeworben und mit regulären Tätigkeiten in einem einzigen Mitgliedstaat betraut werden. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, dass die Arbeitskraft aus einem Drittstaat für hochgradig mobile Tätigkeiten eingestellt wird, die von einem Mitgliedstaat zum anderen ausgeführt werden.

Unsere Befragungen zufolge sind in großen Ländern wie Spanien und Polen in erheblichem Umfang Fahrer:innen aus Drittstaaten im Nahverkehr beschäftigt, während im Vereinigten Königreich der lokale Markt von britischen Fahrer:innen dominiert wird. Fahrer:innen aus Drittstaaten, die für spanische Güterkraftverkehrsunternehmen arbeiten, können auch von Spanien aus zu kurzen bilateralen Fahrten aufbrechen, da sie meist verderbliche landwirtschaftliche Erzeugnisse in das Vereinigte Königreich, nach Frankreich oder Deutschland befördern.

Unsere Interviewpartner:innen in den MOE-Mitgliedstaaten berichten, dass Fahrer:innen aus Drittstaaten für grenzüberschreitenden Kraftverkehr eingesetzt werden, der hauptsächlich bilateral ist und Kabotage beinhaltet (siehe das Beispiel in **Kasten 3**). Das Abfahrtsland dieser Fahrer:innen aus Drittstaaten ist oft ein anderes als das Niederlassungsland des direkten Arbeitgebers. Die Fahrer:innen starten meist in einem westlichen Mitgliedstaat wie Deutschland oder Belgien, um auf bilateraler und Kabotage-Basis Waren in die Benelux-Staaten oder in die skandinavischen Länder zu befördern. Auch Frankreich, Österreich und Italien sind beliebte Zielländer.

Kasten 2. Potenzielle Briefkastenfirmenpraxis – Verlagerung von Litauen nach Polen

Ein polnisches Kraftverkehrsunternehmen mit **litauischen** Eigentümern meldet seinen **Hauptsitz** am 17. November 2020 in der Stadt Białystok, **Polen**, in den folgenden Räumlichkeiten (**in einem gemieteten Raum**) an.



Das Unternehmen hat auch eine **eingetragene Zweigstelle** in Sejny, Polen (eine kleine Stadt nahe der polnisch-litauischen Grenze), in den folgenden Räumlichkeiten (bei denen es sich offenbar um eine **Privatwohnung** handelt).



- ▶ Das Unternehmen verfügt über **keine offizielle Website**, auf der Informationen über die verfügbaren Beförderungsdienste bereitgestellt werden sollten.
- ▶ Das Unternehmen **setzt geleaste Lkw ein** und steht **kurz vor dem Bankrott** (wie von Fahrer:innen aus Drittstaaten berichtet wurde, die sich bei der ETF über das Unternehmen beschwert haben).
- ▶ Fahrer:innen aus Drittstaaten (Belarus und der Ukraine), die bei dem Unternehmen beschäftigt sind, **berichteten von Arbeitsrechtsverletzungen**.

Wie die Fahrer:innen aus den Drittstaaten in ihrer Beschwerde an die ETF berichten, wurden die belarussischen und ukrainischen Arbeitskräfte im **März 2023** von dem Unternehmen eingestellt, um Transporte im EU-Binnenmarkt durchzuführen. **Bis zum 31. Mai 2023** waren sie **nicht nach Hause** oder nach Polen **zurückgekehrt**. In der Tat waren sie „ständig unterwegs“.

Den Fahrer:innen wurden **keine „Carte professionnelle des Conducteurs“** (Berufskraftfahrer:innenbescheinigung) ausgestellt und hatten daher **persönlich** die Kosten für Kraftstoff und andere **Ausgaben im Zusammenhang mit der Fahrzeugnutzung zu decken**.

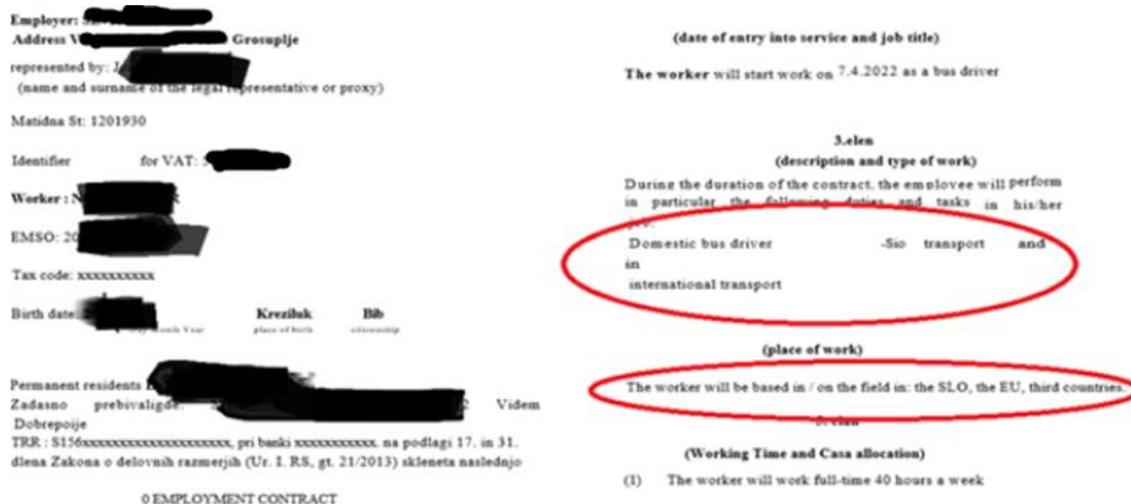
Das Unternehmen **zahlte den Fahrer:innen nicht das ihnen zustehende Entgelt gemäß den Entsendungsvorschriften**, und **die Berechnung ihres Lohns erfolgte ausschließlich auf der Grundlage ihrer Fahrstunden**. Die Fahrer:innen hatten mit dem Unternehmen mündlich vereinbart (was durch einen Screenshot belegt wird), dass sie **85 Euro pro Tag** erhalten würden (was dem Doppelten des polnischen Mindestlohns entspräche). Das Unternehmen **bestritt** dies jedoch und behauptete, **gemäß den polnischen Vorschriften zu bezahlen**.

Das Unternehmen behauptet, dass die **Bußgelder, die von der belgischen Straßenverkehrspolizei** wegen verschiedener Verstöße **verhängt** wurden, von den **Fahrer:innen zu verantworten** sind. Bei einem der Lkw war die technische Inspektion überfällig, beim anderen war der Fahrtenschreiber defekt. Die Fahrer:innen haben Screenshots von Gesprächen mit der Unternehmensleitung, in denen sie den Arbeitgeber auf diese Probleme hinweisen.

Kasten 3. Arbeitsmuster und irreguläre Arbeit von Fahrer:innen aus Drittstaaten, die bei einem slowenischen Kraftverkehrsunternehmen beschäftigt sind

- ▶ Fahrer:innen aus Drittstaaten, die für grenzüberschreitenden Kraftverkehr eingesetzt werden

Der folgende Screenshot zeigt die Bedingungen des Arbeitsvertrags, der zwischen einem:einer serbischen Fahrer:in und einem slowenischen Kraftverkehrsunternehmen geschlossen wurde. Der Vertrag sieht vor, dass der:die Fahrer:in inländischen und grenzüberschreitenden Personenverkehr in Slowenien, der EU und in Drittstaaten durchführt. In der Praxis führte der:die Fahrer:in aus dem Drittstaat fast ausschließlich Fahrten in Österreich, Deutschland, Frankreich und Italien durch.



Employer: [redacted]
Address: [redacted] Grosuplje
represented by: [redacted]
(name and surname of the legal representative or proxy)
Matidna št.: 1201930
Identifier for VAT: [redacted]
Worker: [redacted]
EMSO: 20 [redacted]
Tax code: xxxxxxxxxx
Birth date: [redacted] Kozjak Bb
place of birth citizenship
Permanent residents [redacted] Videm
Zadano prebivalje: [redacted]
Dobrepoje
TRR: 5156xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, pri banki xxxxxxxxxxxx, na podlagi 17. in 31.
dlena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, gt. 21/2013) skleneta naslednjo

(date of entry into service and job title)
The worker will start work on 7.4.2022 as a bus driver

3. delo
(description and type of work)
During the duration of the contract, the employee will perform in particular the following duties and tasks in his/her
Domestic bus driver - for transport and in international transport

(place of work)
The worker will be based in / on the field in: the SLO, the EU, third countries

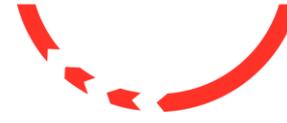
(Working Time and Casa allocation)
(1) The worker will work full-time 40 hours a week

EMPLOYMENT CONTRACT

- ▶ Fahrer:innen aus Drittstaaten **arbeiten irregulär**

Bei der slowenischen Gewerkschaft NSDS sind Beschwerden von bosnischen und serbischen Fahrer:innen eingegangen, die bei dem Unternehmen beschäftigt sind. Das Unternehmen wies die Fahrer:innen an, mit ihrer Arbeit zu beginnen, bevor ihre Arbeitserlaubnis erteilt wurde. Nachstehend ist ein Fahrtenschreiberprotokoll eines:einer bosnischen Fahrer:in abgebildet, der:die bei dem Unternehmen beschäftigt war. Es zeigt die Daten und Uhrzeiten an, zu denen die Fahrten durchgeführt wurden, sowie die an diesem Tag zurückgelegten Kilometer.

Aus den Aufzeichnungen des Fahrtenschreibers geht hervor, dass der:die Fahrer:in ab dem 16. Mai 2022 gearbeitet hat, die Arbeitserlaubnis wurde jedoch erst am 20. Juni 2022 erteilt. Infolgedessen arbeitete



der:die Fahrer:in mindestens einen Monat lang irregulär, ohne jeglichen Arbeitsschutz oder soziale Absicherung zu genießen.

Pregled aktivnosti **Tachograph Activity Overview**

Podjetje: Neodvisni sindikat delavcev Slovenije
 Oddeljek: Neodvisni sindikat delavcev Slovenije
 Ime: [redacted] **Driver's details**
 Oznaka vozilja: [redacted] **Date: 01.05-31.07.22**
 Obdobje: (01.05.2022 - 31.07.2022)

Datum	Dan	Počitek	Razpot.	Delo	Voznja	Neznano	Delovni čas	>	<	km	Vozilo
01.05.2022	ned.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
02.05.2022	pon.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
03.05.2022	tor.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
04.05.2022	ara.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
05.05.2022	čet.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
06.05.2022	pet.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
07.05.2022	sob.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
08.05.2022	ned.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
09.05.2022	pon.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
10.05.2022	tor.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
11.05.2022	ara.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
12.05.2022	čet.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
13.05.2022	pet.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
14.05.2022	sob.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
15.05.2022	ned.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
16.05.2022	pon.	23.33	00.00	00.00	00.27	00.00	00.27			21	LJ079-MT
17.05.2022	tor.	24.00	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00			0	
18.05.2022	ara.	20.10	00.00	00.14	03.36	00.00	03.50			105	LJ079-MT
19.05.2022	čet.	09.12	00.00	00.25	03.40	10.43	04.05			101	LJ079-MT;LJM-979
20.05.2022	pet.	05.39	00.00	00.32	06.35	11.14	07.07			293	LJM-979
21.05.2022	sob.	05.44	00.00	00.09	03.22	14.45	03.31			105	LJM-979
22.05.2022	ned.	05.38	00.00	00.05	03.23	14.54	03.28			106	LJM-979
23.05.2022	pon.	04.14	00.00	00.02	04.01	15.43	04.03			105	LJM-979
24.05.2022	tor.	05.00	00.00	00.00	00.00	24.00	00.00			0	
25.05.2022	sre.	00.00	00.00	00.00	00.00	24.00	00.00			0	
26.05.2022	čet.	04.07	00.00	00.20	04.14	15.19	04.34			106	LJM-979
27.05.2022	pet.	04.41	00.00	00.49	07.24	11.06	06.13			245	LJM-979;LJ75-FAE
28.05.2022	sob.	05.15	00.00	00.18	03.39	14.48	03.57			106	LJM-979
29.05.2022	ned.	05.07	00.00	00.17	03.33	15.03	03.50			106	LJM-979
30.05.2022	pon.	03.59	00.00	00.32	03.58	15.31	04.30			105	LJM-979
31.05.2022	tor.	04.08	00.00	00.43	03.55	15.14	04.38			106	LJM-979
01.06.2022	sre.	00.00	00.00	00.00	00.00	24.00	00.00			0	
02.06.2022	čet.	13.52	00.00	00.30	05.15	04.23	05.45			180	LJM-979
03.06.2022	pet.	08.53	00.00	00.38	06.27	08.02	07.05			216	LJM-979

Nachstehend ist außerdem eine Bescheinigung der slowenischen Sozialversicherungsanstalt (ZZZS) für den:die bosnische:n Fahrer:in abgebildet, aus der hervorgeht, dass die Arbeitserlaubnis ab dem 20. Juni 2022 gilt:

ZZZS
 OE Ljubljana
 1000 Ljubljana, Miklošičeva cesta 24
 Tel.: 01/30 77 200; Faks: /
 http://www.zzzs.si

IZPIS ZAVAROVANJ OSEBE

Priimek in ime: [redacted]
 Datum Rojstva: [redacted]
 Naslov: BA 76100 BRČKO

Stran: 1

Zavezanec (naziv in naslov)	Trajanje obv. zavar. pričetek	koniec	Vrsta podl.	Del. čas zavar.	Polni del. čas zavez.	Opomba
JAVNO PODJETJE LJUBLJANSKI POTNIŠKI PROMET, D.O.O. CELOVŠKA CESTA 160 1000 LJUBLJANA	14.03.2023		001	40	40	
[redacted]	20.07.2022	15.02.2023	001	40	40	



KAPITEL 2. Der für Fahrer:innen aus Drittstaaten geltende Rechtsrahmen

Dieses Kapitel gibt einen umfassenden Überblick über die Arbeitsrechte von Fahrer:innen aus Drittstaaten. Unsere Kernaussage ist, dass Fahrer:innen aus Drittstaaten, die von einem Arbeitgeber mit Sitz in der EU eingestellt werden, um Aufgaben innerhalb der Europäischen Union zu erfüllen, die gleichen Arbeitsbedingungen wie Fahrer:innen aus der EU erhalten sollte. Die in dieser Studie beschriebene massive Ausbeutung von Fahrer:innen aus Drittstaaten ist weitgehend auf die unzureichende Durchsetzung der rechtlichen Verpflichtungen zurückzuführen.

In Abschnitt 2 wird kurz auf die Situation von Fahrer:innen aus Drittstaaten eingegangen, die von Unternehmen aus Nicht-EU-Ländern eingestellt werden.

Abschnitt 1. Von Unternehmen in der EU eingestellte Fahrer:innen aus Drittstaaten – ein Grundsatz der Gleichbehandlung

1.1 Arbeitsbedingungen

Die allgemeinen EU-Migrationsrichtlinien¹⁰ legen den Grundsatz fest, dass Arbeitskräfte aus Drittstaaten nach Erteilung einer Arbeitserlaubnis die gleichen Arbeitsbedingungen genießen wie die Staatsangehörigen des Mitgliedstaates, in dem sie sich aufhalten. Die Gleichbehandlung umfasst die Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlohnung und Entlassung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten. Arbeitskräfte aus Drittstaaten müssen ebenfalls die gleichen Sozialversicherungsrechte genießen, auch wenn die Mitgliedstaaten beschließen können, diese Rechte für Arbeitskräfte, die weniger als sechs Monate beschäftigt sind, einzuschränken.

Arbeitskräfte aus Drittstaaten, die sich länger als fünf Jahre ununterbrochen in einem EU-Mitgliedstaat aufhalten, genießen zusätzliche Rechte auf Gleichbehandlung wie EU-Bürger:innen in Bezug auf Bildung, soziale Sicherheit und Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen.

In einigen Fällen kann ein:e Fahrer:in aus einem Drittstaat von einem Unternehmen, das in

¹⁰ Die Richtlinie 2011/98/EU über eine kombinierte Erlaubnis legt gemeinsame Regeln für die Erteilung einer kombinierten Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige fest, die sich länger als drei Monate in der EU aufhalten möchten.

Die Richtlinie 2003/109/EG über langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige legt die Bedingungen und Rechte für Drittstaatsangehörige fest, die nach fünf Jahren ununterbrochenen Aufenthalts den Status eines langfristig Aufenthaltsberechtigten erlangen.

Die Richtlinie 2014/66/EU über die unternehmensinternen Transfers von Arbeitskräften legt die Bedingungen fest, unter denen Arbeitskräfte aus Drittstaaten von einem Unternehmen, das in einem Nicht-EU-Land tätig ist, in eine Niederlassung in der EU entsandt werden können.

Die Richtlinie 2014/36/EU über die Saisonarbeit legt die Bedingungen für die Einreise und die saisonale Beschäftigung in der EU fest. Diese Richtlinie gilt nicht für den Kraftverkehr, da dieser nicht als zeit-, ereignis- oder saisonabhängige Arbeit angesehen werden kann.



einem Nicht-EU-Land tätig ist, zu einer Niederlassung in der EU entsandt werden. Dies ist nur möglich, wenn der:die Fahrer:in eine bestimmte Zeit bei dem Unternehmen gearbeitet hat, bevor er:sie transferiert wird. Es wird auch erwartet, dass die transferierten Arbeitskräfte nach Beendigung des EU-Einsatzes an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren. Für diese unternehmensinternen Transfers schreibt die Richtlinie vor, dass die Vergütung nicht geringer sein darf als die, die ein:e EU-Bürger:in in einer vergleichbaren Position erhalten hätte.

Mit anderen Worten: Sobald ein:e Fahrer:in rechtmäßig bei einem Kraftverkehrsunternehmen in der EU angestellt ist, gelten für ihn:sie die gleichen Beschäftigungsbedingungen und Bedingungen, unter denen er:sie innerhalb des EU-Binnenmarktes entsandt werden kann, wie für Fahrer:innen aus der EU. Insbesondere das Mobilitätspaket¹¹ und die Sozialvorschriften für den Kraftverkehr sind voll anwendbar.

Anwendbares Arbeitsrecht¹²

Die Rom-I-Verordnung legt fest, welches nationale Recht für das Arbeitsverhältnis von Fahrer:innen aus einem Drittstaat gelten soll. Das Land, in dem oder von dem aus die Fahrer:innen gewöhnlich ihre Arbeit verrichten, ist für die Bestimmung des anwendbaren Arbeitsrechts besonders wichtig. Sofern Fahrer:innen aus einem Drittstaat von einem Unternehmen in der EU eingestellt werden, um eine Arbeit in der EU zu verrichten, kann sich der gewöhnliche Arbeitsort nur in einem EU-Mitgliedstaat befinden. Kasten 4 gibt einen Überblick über die Indikatoren, die zur Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsortes beitragen.

In dem Ausnahmefall, dass kein gewöhnlicher Arbeitsort bestimmt werden kann, z. B. wenn die Fahrer:innen in verschiedenen Ländern arbeiten, ohne dass ein regelmäßiger Rhythmus besteht, kann das Recht des Ortes gelten, an dem die Arbeitskraft eingestellt wurde.

Kasten 4. Gerichtliche Indikatoren für die Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsortes von Fahrer:innen

- ▶ i. Der Ort, von dem aus die Arbeitskraft ihre verkehrsbezogenen Aufgaben wahrnimmt
- ▶ ii. Der Ort, an den die Arbeitskraft nach Erledigung dieser Aufgaben zurückkehrt, wo sie entsprechende Anweisungen erhält und die Arbeit organisiert
- ▶ iii. Der Ort, an dem sich die Arbeitsmittel der Arbeitskraft befinden
- ▶ iv. Der Ort, an dem das Fahrzeug, mit dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, abgestellt ist
- ▶ v. Der Ort, an dem sich die „Heimatbasis“ befindet, wobei dieser weniger relevant wäre, wenn eine engere Verbindung zu einem anderen Ort gezeigt würde.

Quelle: (Picard, Veröffentlichung in Kürze)

¹¹ Bei dem „Mobilitätspaket“ handelt es sich um eine Reihe von EU-Vorschriften, die im Juli 2020 angenommen wurden und marktbezogene und soziale Aspekte des Kraftverkehrs abdecken. Das Mobilitätspaket sieht unter anderem neue Kriterien für die Niederlassung von Kraftverkehrsunternehmen vor und begrenzt die Zahl der Kabotagefahrten, die in einem EU-Mitgliedstaat durchgeführt werden können. Wichtig ist, dass das Paket spezifische Regeln für die Anwendung von Entsendungsnormen auf Fahrer:innen und für die Bedingungen, unter denen Ruhezeiten genommen werden können, festlegt. Weitere Informationen sind auf der ETF-Website zu finden unter: [ETF: European Transport Workers' Federation | Mobility Package: Next Steps – ETF: European Transport Workers' Federation \(etf-europe.org\)](https://www.etf-europe.org/)

¹² Eine ausführliche Beschreibung von Rom I und der zugehörigen Regeln finden Sie in: Picard (Veröffentlichung in Vorbereitung), Fair mobility in transport – the application of posting and related rules, Veröffentlichung der ETF



Entsendungsvorschriften

Die *Lex Specialis*¹³ gilt in vollem Umfang für Fahrer:innen aus Drittstaaten. In dieser Richtlinie wird festgelegt, welche Kraftverkehrsvorgänge als Entsendung gelten und welche nicht.

Handelt es sich bei einem Einsatz um eine Entsendung – z. B. eine Kabotage –, so gelten für die Fahrer:innen aus einem Drittstaat zusätzlich zu den Bedingungen des Arbeitsrechts des gewöhnlichen Arbeitsortes die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen (einschließlich Arbeitsentgelt und Arbeitszeit) des Aufnahmemitgliedstaats. Handelt es sich nicht um eine Entsendung – z. B. eine einfache bilaterale Tätigkeit zwischen der Niederlassung des Verkehrsunternehmers und einem anderen Mitgliedstaat –, so gilt für den:die Fahrer:in aus einem Drittstaat nur das Arbeitsrecht des gewöhnlichen Arbeitsortes.

Soziale Sicherheit

Zusätzlich zu dem in den Migrationsrichtlinien enthaltenen Grundsatz der Gleichbehandlung dehnt die Verordnung (EU) 1231/210 die Anwendung der EU-Vorschriften zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Drittstaatsangehörige und ihre Familien aus. Dies hat zwei wesentliche Auswirkungen.

Erstens sind die Rechte der Fahrer:innen aus einem Drittstaat in Bezug auf Sozialversicherungsleistungen denen der EU-Bürger:innen gleichgestellt. Die Mitgliedstaaten können jedoch beschließen, eine sechsmonatige Wartezeit einzuführen, bevor die Arbeitskraft in den Genuss dieser Rechte kommt. Einem kürzlich erschienenen Bericht des ETUI zufolge sind Arbeitskräfte aus Drittstaaten, die für einen kurzen Zeitraum in der EU beschäftigt sind, häufig von der sozialen Absicherung und den entsprechenden Ansprüchen ausgeschlossen (Rasnaca & Bogoeski, 2023).

Zweitens unterliegen die Arbeitgeber den EU-Verpflichtungen, wenn es um die Sozialversicherungsbeiträge für Fahrer:innen aus Drittstaaten geht. Grundsätzlich müssen die Sozialversicherungsbeiträge nach dem Recht des Arbeitsortes entrichtet werden. Sind die Fahrer:innen gleichzeitig in zwei oder mehr Mitgliedstaaten tätig, gelten andere Kriterien, um zu bestimmen, wo die Beiträge zu entrichten sind, und zwar unter Berücksichtigung des Wohnsitzes und des Ortes der Betriebsstätte der Arbeitskraft. In jedem Fall sind die außerhalb der EU geleisteten Sozialversicherungsbeiträge höchst irregulär, da sie von den Sozialversicherungsträgern in der EU nicht anerkannt werden können.

Sozialgesetzgebung

Der gesamte arbeitsrechtliche Besitzstand der EU, einschließlich der im Kraftverkehrssektor geltenden Sozialstandards, gilt in vollem Umfang für Fahrer:innen aus Drittstaaten. Das bedeutet, dass die Lenkzeit, die Ruhezeiten und die Arbeitszeit von Fahrer:innen aus

¹³ Richtlinie 2020/1057 vom 15. Juli 2020 zur Festlegung besonderer Regeln im Zusammenhang mit Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/46/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor und zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG bezüglich der Durchsetzungsanforderungen und der Verordnung (EU) 1024/2012



Drittstaaten auf die gleiche Weise berechnet werden müssen wie bei Fahrer:innen aus der EU.

Wenn Fahrer:innen aus einem Drittstaat grenzüberschreitende Transporte durchführen, kann sich die Frage stellen, was für die Zwecke der Arbeitsorganisation als „Basis“ zu betrachten ist. Die Verordnung über die Lenk- und Ruhezeiten schreibt vor, dass die Fahrer:innen innerhalb eines Zeitraums von vier aufeinander folgenden Wochen entweder in den Mitgliedstaat der Niederlassung des Arbeitgebers oder an ihren Wohnsitz zurückkehren können müssen. Nach Ansicht der Europäischen Kommission ist der „Wohnsitz“ als der Ort zu verstehen, an dem sich eine Person aufgrund persönlicher und beruflicher Bindungen gewöhnlich mindestens 185 Tage pro Kalenderjahr aufhält. Bestehen berufliche und persönliche Bindungen zu verschiedenen Orten, so ist der Wohnsitz der Fahrer:innen als der Ort ihrer persönlichen Bindungen anzusehen, sofern die Personen, beispielsweise aus familiären Gründen, regelmäßig dorthin zurückkehren.¹⁴

Unserer Ansicht nach hindert nichts den Arbeitgeber daran, eine Rückkehr zum Wohnsitz der Fahrer:innen aus einem Drittstaat zu organisieren, wenn dieser außerhalb der EU liegt.

1.2 Anwerbung

Jedes in der EU tätige Kraftverkehrsunternehmen muss eine Gemeinschaftslizenz besitzen. Diese Lizenz hängt von der Erfüllung einer Reihe von Bedingungen ab, unter anderem davon, dass das Unternehmen eine echte Niederlassung mit tatsächlichen Tätigkeiten in einem EU-Mitgliedstaat hat. Güterkraftverkehrsunternehmen aus Drittstaaten müssen daher eine Zweigstelle oder eine Tochtergesellschaft mit einer tatsächlichen wirtschaftlichen Tätigkeiten gründen.¹⁵

Darüber hinaus sind die Arbeitgeber verpflichtet, für alle Fahrer:innen aus einem Drittstaat, die sie beschäftigen, eine Fahrer:innenbescheinigung einzuholen.¹⁶ Dies ermöglichte es den Mitgliedstaaten, zu überprüfen, ob die Fahrer:innen rechtmäßig beschäftigt sind. Es dient auch dazu, die Qualifikation der Fahrer:innen zu bestätigen. Für Fahrer:innen aus Drittstaaten, die einen langfristigen Aufenthaltsstatus haben (d. h. mehr als fünf Jahre ununterbrochener rechtmäßiger Aufenthalt), besteht jedoch keine Verpflichtung, eine solche Bescheinigung einzuholen. Die Bescheinigung kann für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren beantragt werden.

1.3 Schwere Ausbeutung von Arbeitskräften aufgrund mangelhafter Durchsetzung

In Kapitel 3 werden häufige Verstöße gegen die Vorschriften über die tatsächliche Niederlassung von Unternehmen und infolgedessen die Umgehung der arbeitsrechtlichen Vorschriften, die normalerweise für Arbeitsverträge gelten sollten, sowie der

14 Europäische Kommission (2021), Mobilitätspaket I – Sozialvorschriften, Fragen und Antworten Teil 2

15 Verordnung (EG) 1071/2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers

16 Verordnung (EG) 1072/2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs



Entsendevorschriften beschrieben. Es wurden Fälle von Briefkastenfirmen beobachtet, bei denen Unternehmen aus der EU oder aus Drittstaaten eine Zweigstelle oder eine Tochtergesellschaft in Mittel- oder Osteuropa angemeldet haben, ohne in diesem Mitgliedstaat eine wirtschaftliche Tätigkeit auszuüben, die aber Fahrer:innen aus Drittstaaten anstellen, um routinemäßig Aufgaben in anderen Ländern auszuführen.

Unsere Interviews haben auch gezeigt, dass es häufig zu Verstößen gegen das Arbeitsrecht und die im Kraftverkehr geltenden Sozialstandards kommt. Die Vorschriften über Arbeits- und Lenkzeiten, Ruhezeiten und Heimkehr werden nicht eingehalten. Bei Straßenkontrollen werden die Fahrer:innen bei Verstößen mit einem Bußgeld belegt, was zur Folge hat, dass Fahrtenschreiber und andere Kontrollinstrumente häufig verfälscht werden.

Außerdem wurden Fälle beobachtet, in denen Fahrer:innen aus Drittstaaten ihre Arbeit aufnehmen, während sie auf die Erteilung ihrer Arbeitserlaubnis warteten. Eine solche irreguläre Arbeit bringt die Fahrer:innen in die Gefahr von Arbeitsrechtsverletzungen, während sie gleichzeitig vom Arbeitgeber abhängig sind, um die Arbeitserlaubnis zu erhalten. Arbeitskräfte aus Drittstaaten müssen aus Angst um ihre legale Beschäftigung möglicherweise ein gewisses Maß an Missbrauch hinnehmen.

Schließlich haben unsere Befragungen ergeben, dass Fahrer:innen aus Drittstaaten über Zeitarbeitsunternehmen angeworben werden können. Eine solche Praxis ist angesichts der vorgeschriebenen Fahrer:innenbescheinigung problematisch. Die Bescheinigung ist von dem Verkehrsunternehmen zu beantragen, das eine Gemeinschaftslizenz besitzt und Arbeitgeber der Fahrer:innen ist. Folglich sollte es einem Zeitarbeitsunternehmen nicht möglich sein, Fahrer:innen aus Drittstaaten einzustellen, um sie einem die Zeitarbeit inanspruchnehmenden Unternehmen zur Verfügung zu stellen.



Abschnitt 2. Von Unternehmen außerhalb der EU angeworbene Fahrer:innen aus Drittstaaten

Nationale Rechtsvorschriften oder ein bilaterales Abkommen zwischen einem einzelnen Mitgliedstaat und einem Drittstaat oder beides können Unternehmen aus Drittstaaten erlauben, im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats tätig zu werden. Der Besitzstand der EU findet auf diese Tätigkeiten keine Anwendung, und die geltenden Sozialbedingungen werden ausschließlich durch das bilaterale Abkommen und das nationale Recht geregelt.

So sind beispielsweise die sozialen Bedingungen für britische Fahrer:innen, die in der EU arbeiten, und umgekehrt in Anhang 31 des Handels- und Kooperationsabkommens zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich (TCA) festgelegt.

Ein weiteres wichtiges internationales Übereinkommen ist das Europäische Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR). Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts umfasst das Abkommen 49 Länder, darunter alle EU-Mitgliedstaaten.

Diese internationalen Abkommen enthalten wesentliche Vorschriften zu Arbeitszeiten, Müdigkeit, Ruhezeiten und Fahrtenschreibern, die dem Besitzstand der EU weitgehend entsprechen. Darüber hinaus erlaubt das TCA die Entsendung von Fahrer:innen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich.

Schließlich legt Artikel 1 Absatz 4 der Entsenderichtlinie fest, dass Unternehmen außerhalb der EU keine günstigere Behandlung zuteil werden darf als Unternehmen mit Sitz in der EU. Der EU-Gesetzgeber hat diesen Punkt nicht näher erläutert. Dieser Artikel kann jedoch dahingehend ausgelegt werden, dass Unternehmen aus Nichtmitgliedstaaten nicht in der Lage sein sollten, die Beschäftigungsbedingungen zu unterbieten, die normalerweise für Unternehmen mit Sitz in der EU gelten würden.



KAPITEL 3. Die Arbeitsbedingungen von Fahrer:innen aus Drittstaaten

In diesem Kapitel werden missbräuchliche Praktiken bei der Beschäftigung von Fahrer:innen aus Drittstaaten beschrieben, insbesondere bei Verkehrsunternehmen in den MOE-Mitgliedstaaten, wie sie in Interviews mit Gewerkschaftsexpert:innen berichtet wurden. Das Interviewraster untersuchte soziale Bedingungen wie Entgelthöhe, Arbeitsmuster, Arbeits- und Ruhezeiten, Zugang zum Sozialversicherungsschutz, das Bewusstsein für Arbeits- und Sozialrechte sowie die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Unterstützung und politischer Verbesserungen beim Schutz der Rechte von Fahrer:innen aus Drittstaaten.

Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Interviews dargelegt.

Abschnitt 1. Arbeitsbedingungen

1.1 Vergütung

Über das Entlohnungsniveau der in der EU beschäftigten Fahrer:innen aus Drittstaaten gibt es unterschiedliche Angaben, jedoch bestätigen alle einen Rückgang der Realvergütung.

In Spanien sind Fahrer:innen aus Drittstaaten, die von spanischen Unternehmen im lokalen und internationalen Verkehr eingestellt werden, überwiegend legal beschäftigt und fallen unter sektorale Tarifverträge, die „ein ähnliches Lohnniveau wie für inländische Fahrer:innen bzw. Fahrer:innen aus der EU“ vorsehen. In Slowenien erhalten Fahrer:innen aus Drittstaaten, die von slowenischen Unternehmen beschäftigt werden, in der Regel den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn (ca. 1.200 € pro Monat), der durch ein Tagegeld aufgestockt wird.

Im Gegensatz dazu bezeichnete ein:e polnische:r Gewerkschafter:in den Verdienst von Fahrer:innen aus Drittstaaten, die von in Polen niedergelassenen Unternehmen eingestellt werden und auf dem lokalen Markt und dem EU-Binnenmarkt arbeiten, als „Hungerlohn“, der nur für die geleisteten Arbeitsstunden berechnet wird und kein Tagegeld beinhaltet. Unternehmen in Polen wenden besonders missbräuchliche Praktiken an, z. B. die Einstellung von Fahrer:innen aus Drittstaaten und die Bereitstellung von Unterkünften für deren Familien oder die Unterstützung von Familienmitgliedern bei der Arbeitssuche „im Gegenzug für einbehaltene Löhne“. Darüber hinaus bestätigten die litauischen Interviewpartner:innen, dass die Löhne von Fahrer:innen aus Drittstaaten niedriger sind als die von litauischen Arbeitskräften, insbesondere „wenn sie bei einem in Polen registrierten Unternehmen in litauischem Besitz beschäftigt sind“. In diesem Fall wurden „Berichte über Verdienste von bis zu 600 € pro Monat (unter dem polnischen Mindestlohn) bei Fahrer:innen aus Drittstaaten“ beobachtet.

Es stimmt, dass die in Kapitel 1 erwähnten Kurzzeit-Fahrer:innenbescheinigungen ein



wesentlicher Faktor für die gemeldeten niedrigen Löhne für Fahrer:innen aus Drittstaaten sind. Der angebliche „Arbeitskräftemangel“ bei Fahrer:innen (wie bereits erwähnt) sollte zu unbefristeten Arbeitsverträgen und steigenden Löhnen im Verkehrssektor führen, auch bei Arbeitskräften aus Drittstaaten. Dieser Prozess wird jedoch durch die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen von Fahrer:innen aus Drittstaaten behindert, die mit befristeten und an die Dauer ihrer im Besitz der beschäftigenden Unternehmen befindlichen Bescheinigungen gebundenen Verträgen angestellt werden. Infolgedessen ist die Verhandlungsmacht von Fahrer:innen aus Drittstaaten recht gering, und sie bleiben für ihre Beschäftigung in der EU von den Verkehrsunternehmen abhängig. Diese Situation hat zu missbräuchlichen Praktiken bei der Vergütung von Fahrer:innen aus Drittstaaten sowie zu anderen Verstößen gegen ihre Arbeitsrechte geführt, wie z. B. irreguläre und nicht angemeldete Arbeit, Barzahlungen, die nicht dem nationalen Mindestlohn und den Sozialversicherungsbeiträgen entsprechen, und die Einbehaltung von Löhnen. Wie in Kapitel 1 hervorgehoben wurde, führt die Erhebung einer Vermittlungsgebühr außerdem zu einer erheblichen Senkung des Entgeltniveaus.

1.2 Entsendung

Wie in Kapitel 2 beschrieben, haben Kraftfahrer:innen, die in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, Anspruch auf das Entgelt und Tagegeld des Aufnahmemitgliedstaats.

Unseren Befragungen zufolge respektieren spanische und slowenische Unternehmen in der Regel die Entsendungsvorschriften bei der Beschäftigung von Fahrer:innen aus Drittstaaten, da für sie „dieselben Vorschriften gelten wie für inländische Fahrer:innen“. Eine Entsendung liegt beispielsweise dann vor, wenn ein:e Fahrer:in von Spanien aus, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat, Güter im Rahmen von Kabotagefahrten in einen Aufnahmemitgliedstaat, in der Regel Frankreich oder Deutschland, befördert und nach den nationalen Mindestlöhnen oder Branchentarifverträgen in diesem Aufnahmemitgliedstaat entlohnt wird.

Bei den Fahrer:innen, die für in Polen und Litauen offiziell registrierte Arbeitgeber arbeiten, ist das Gegenteil der Fall. Dem:der polnischen Interviewpartner:in zufolge „werden Fahrer:innen aus Drittstaaten bei einer Entsendung nicht als entsandte Arbeitskräfte entlohnt; sie erhalten nur polnische Löhne“, während in Litauen „die Entsendungsvorschriften sehr oft nicht eingehalten werden“. Wie in den Interviews berichtet wurde, führen die von polnischen Güterkraftverkehrsunternehmen beschäftigten Fahrer:innen aus Drittstaaten hauptsächlich internationale Transporte, bilaterale oder Cross-Trade-Transporte, einschließlich Kabotage, zwischen WE-Mitgliedstaaten wie Deutschland, Österreich, Frankreich, den Niederlanden, Belgien und innerhalb der skandinavischen Länder durch. Die gleichen Arbeitsmuster für Fahrer:innen aus Drittstaaten wurden von den litauischen Gewerkschaftsexpert:innen berichtet. Wenn diese Arbeitskräfte jedoch entsandt werden, z. B. zur Durchführung von Kabotage innerhalb dieser WE-Mitgliedstaaten, erhalten die Fahrer:innen aus Drittstaaten in der Regel nicht die Löhne, die in den nationalen Mindestlohnvorschriften oder Tarifverträgen dieser WE-Mitgliedstaaten festgelegt sind. Dieses Entgelt ist oft viel höher als in den MOE-Mitgliedstaaten. Wie ein:e Gewerkschaftsexpert:in aus einem MOE-Mitgliedstaat erklärte: „Das liegt daran, dass die Entsendungsregeln kompliziert sind und es für die Unternehmen sehr einfach ist, Fahrer:innen aus einem Drittstaat, die das Mobilitätspaket nicht kennen, über den Tisch zu ziehen und ihnen den Entsendungslohn nicht zu zahlen.“



1.3 Lenk- und Arbeitszeiten sowie Ruhepausen

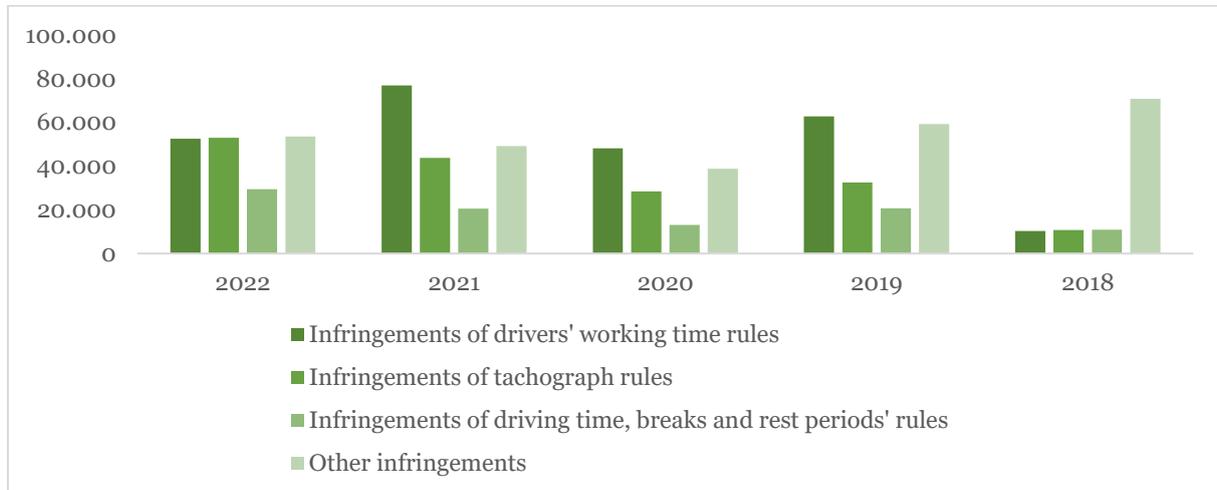
Wie der:die spanische Gewerkschafter:in berichtet, werden „die Fahrtenschreiberregeln sowie die täglichen und wöchentlichen Lenk- und Ruhezeiten eingehalten, da sie in Spanien streng durchgesetzt werden und Unternehmen bei Nichteinhaltung mit hohen Strafen belegt werden“.¹⁷ Fahrer:innen sowohl aus Drittstaaten als auch aus Spanien müssen nach Hause zurückkehren, um angemessene Ruhezeiten einzulegen. Dies entspricht der gesetzlichen Vorschrift, dass die Fahrer:innen innerhalb eines Zeitraums von vier aufeinanderfolgenden Wochen nach der Rückkehr in den Mitgliedstaat, in dem sich die Niederlassung des Arbeitgebers befindet, oder nach der Rückkehr zum Wohnsitz der Fahrer:innen die Möglichkeit haben müssen, eine wöchentliche Ruhezeit zu nehmen.¹⁸ Ein ähnlicher Durchsetzungsgrad wird aus dem Vereinigten Königreich und Dänemark gemeldet.

Im Gegensatz dazu wurde berichtet, dass Fahrer:innen aus Drittstaaten, die von Unternehmen mit Sitz in den MOE-Mitgliedstaaten, insbesondere in Polen, beschäftigt werden, für die monatlichen Ruhezeiten nicht nach Hause zurückkehren. Diese Fahrer:innen schlafen „monatelang“ in der Fahrer:innenkabine eines Lastkraftwagens oder in Lagern, die von den beschäftigenden Unternehmen am Stadtrand von WE-Mitgliedstaaten eingerichtet werden. Der:die polnische Gewerkschafter:in bestätigte, dass Fahrer:innen aus Drittstaaten, die bei polnischen Spediteuren beschäftigt sind, „ständig unterwegs sind“. Wenn sie zufällig „nach Hause“ nach Polen zurückkehren, werden sie dazu gebracht, für diesen Zeitraum unbezahlten Urlaub zu beantragen und auf Campingplätzen ohne angemessene sanitäre Einrichtungen zu übernachten. Auch aus Litauen und Slowenien wurde über ähnliche Praktiken von Güterkraftverkehrsunternehmen berichtet. Während diese Unternehmen zumindest dazu neigen, die Vorschriften über die Lenk- und Ruhezeiten einzuhalten, ist dies bei den polnischen Unternehmen, die Fahrer:innen aus Drittstaaten zu bis zu 16 Stunden täglicher Lenkzeit zwingen, nicht der Fall.

Alle Interviewpartner:innen aus den MOE-Mitgliedstaaten bestätigten, dass Manipulationen an Fahrtenschreibern oder Stundenzetteln üblich sind. Auf diese Weise umgehen die Unternehmen es, Löhne für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu zahlen. Diese Missbräuche werden durch die mangelhafte Durchsetzung der Vorschriften und die Tatsache begünstigt, dass in diesen MOE-Mitgliedstaaten nicht die Arbeitgeber, sondern die Fahrer:innen für Verstöße gegen die Vorschriften bestraft werden. Dies stimmt beispielsweise mit den polnischen Daten über Straßenkontrollen überein, die von der polnischen Generalinspektion für den Kraftverkehr erhoben wurden. Die Zahlen zeigen, dass die Verstöße gegen die Arbeitszeitvorschriften für Fahrer:innen im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr rapide zugenommen haben und häufiger vorkamen als alle anderen Verstöße gegen die Bestimmungen des Mobilitätspakets. Die Manipulation von Fahrtenschreibern ist die zweithäufigste Art von Verstößen gegen die Vorschriften (siehe **Abbildung 14**).

¹⁷ Die Aussage dieses:dieser spanischen Interviewpartner:in scheint auf Arbeitsinspektionen zuzutreffen.
¹⁸ Artikel 8a der Verordnung (EG) Nr. 561/200

Abbildung 14. Ausgewählte Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung, die bei Straßenkontrollen in Polen 2018-2022 festgestellt wurden



Quelle: Generalinspektion für den Kraftverkehr, Polen, 2023

Abschnitt 2. Sozialversicherungsbeiträge

In den Gesprächen haben wir gefragt, ob und wenn ja, wo die Sozialversicherungsbeiträge von Fahrer:innen aus Drittstaaten vom beschäftigenden Unternehmen abgeführt wurden. Während für Fahrer:innen aus Drittstaaten, die von Unternehmen in WE-Mitgliedstaaten beschäftigt werden, in der Regel die Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden, sind Fahrer:innen, die von Unternehmen in MOE-Mitgliedstaaten beschäftigt werden, Opfer einiger unrechtmäßiger Praktiken. Der:die polnische Interviewpartner:in bestätigte, dass polnische Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge für Fahrer:innen aus Drittstaaten zahlen. Allerdings werden für nicht angemeldete Arbeitszeiten oder irreguläre Beschäftigung (wenn Fahrer:innen ohne Genehmigung arbeiten) keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt, was in Polen offenbar häufiger vorkommt als in anderen untersuchten Ländern. Infolgedessen sind die für die Fahrer:innen gezahlten Arbeitgeberbeiträge häufig niedriger als die tatsächlich fälligen Beträge, und die irregulär beschäftigten Fahrer:innen sind nicht sozialversichert.

In ähnlicher Weise berichtete der:die slowenische Gewerkschafter:in, dass die Arbeitsverträge von Fahrer:innen, die für eine Ruhezeit nach Hause zurückkehren, ohne jegliche Benachrichtigung der Arbeitskräfte gekündigt werden und sie dann unwissentlich weiterarbeiten, ohne dass Sozialversicherungsbeiträge für sie abgeführt werden. Es wurde auch über Fälle berichtet, in denen Fahrer:innen nicht angemeldete Tätigkeiten ausübten und nicht bei den Sozialversicherungsträgern registriert waren. Darüber hinaus hat es Fälle gegeben, in denen litauische Unternehmen keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt haben und sich dabei die Tatsache zunutze gemacht haben, dass „Fahrer:innen aus Drittstaaten fast nie in Litauen leben“ und sich wahrscheinlich nicht danach erkundigen werden.

Auch wenn unsere Interviewpartner:innen dies nicht angesprochen haben, ist es

wahrscheinlich, dass betrügerische Verstöße gegen die EU-Sozialversicherungsvorschriften auch durch die Nutzung von Briefkastenfirmen erfolgen, die es Arbeitgebern ermöglichen, ihre Beiträge in Mitgliedstaaten mit niedrigeren Sozialversicherungskosten zu entrichten.

Abschnitt 3. Nicht beanspruchte Arbeits- und Sozialrechte von Fahrer:innen aus Drittstaaten

In den Interviews gaben alle Interviewpartner:innen an, dass die Fahrer:innen aus Drittstaaten – insbesondere im ersten Jahr nach ihrer Ankunft in der EU – nur wenig über ihre Arbeits- und Sozialrechte wissen. Dies ist vor allem auf Sprachprobleme zurückzuführen, da diese Fahrer:innen häufig nicht der Landessprache mächtig sind, in dem das beschäftigende Unternehmen seinen Sitz hat. In der Regel gewinnen Fahrer:innen aus Drittstaaten durch ihre Tätigkeit in diesem Sektor und den Kontakt mit besser informierten Kolleg:innen ein Bewusstsein für Arbeits- und Sozialrechte. Doch selbst dann zögern sie vielleicht, ihre Rechte geltend zu machen, aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Unsere Interviewpartner:innen haben festgestellt, dass Fahrer:innen aus Drittstaaten oft erst dann etwas unternehmen, wenn sie eine schwerwiegende Verletzung ihrer Arbeitsrechte erlebt haben. Dies war bei dem kürzlich in der deutschen und polnischen Presse berichteten Streik von Fahrer:innen aus Drittstaaten der Fall, die von einem polnischen Transportunternehmen angeheuert wurden, um Güter in Deutschland und den benachbarten WE-Mitgliedstaaten zu befördern (siehe **Kasten 5**).

Kasten 5. Streik der von der polnischen Mazur-Gruppe angeworbenen Fahrer:innen aus Drittstaaten, April bis September 2023

Die Fahrer:innen aus Drittstaaten griffen in Deutschland zu direkten Maßnahmen, weil der Eigentümer des polnischen Straßentransportunternehmens, Lukasz Mazur, monatelang vor dem Streik keine Löhne gezahlt hatte.¹⁹ 65 Fahrer:innen, die hauptsächlich aus ehemaligen Sowjetrepubliken stammen, traten im April 2023 zum ersten Mal in den Streik. Sie parkten ihre Lastwagen, beladen mit hochwertigen Waren, die sie für große Marken und multinationale Unternehmen transportierten, an der Raststätte Gräfenhausen an der A5 in der Nähe des Frankfurter Flughafens. Der Streik dauerte sechs Wochen, bis die Mazur-Gruppe unter dem Druck der auf die Fracht wartenden Kundenunternehmen die fällige Vergütung auszahlte. Die Fahrer:innen wurden dann von der Road Transport Due Diligence Foundation (Stiftung für Sorgfaltspflicht im Kraftverkehr) unterstützt, die von den Fahrer:innen beauftragt wurde und eng mit dem Fair Mobility Network, dem DGB und der niederländischen FNV sowie unter der Koordination der ITF und der ETF zusammenarbeitete. Die polnische Gewerkschaft NSZZ Solidarność forderte die polnische Arbeitsinspektion und die Generalinspektion für den Kraftverkehr auf, Inspektionen bei der Mazur-Gruppe durchzuführen. Bislang wurden die Ergebnisse dieser Untersuchungen der polnischen Gewerkschaft nicht mitgeteilt. Der zweite Protest, einschließlich eines Hungerstreiks, brach Mitte Juli aus. Diesmal protestierte eine Gruppe von 120 Lkw-Fahrer:innen, die für verschiedene Transportunternehmen der Mazur-Gruppe, wie Imperia, Agmaz und Lukmaz, tätig waren. Auch hier baten die Fahrer:innen die Road Transport Due Diligence Foundation um Unterstützung, um die multinationalen Unternehmen zu informieren und mit ihnen in Kontakt zu treten. Die Fahrer:innen forderten von dem polnischen Güterverkehrsunternehmen monatelang nicht gezahltes Entgelt. Den Arbeitskräften, die hauptsächlich aus Georgien, Kasachstan, Tadschikistan, der Ukraine und Usbekistan stammten, wurden Entgelte in Höhe von bis zu 500.000 Euro geschuldet. Dies zeigt die folgende Abbildung, die einen Auszug aus der Liste der von der Mazur-Gruppe an

¹⁹ <https://www.tysol.pl/a108285-strajk-kierowcow-firm-transportowych-powiazanych-z-lukaszem-mazurem-solidarnosc-i-pracodawcy-apeluja-do-premiera>;
<https://www.dw.com/de/osteurop%C3%A4ische-lkw-fahrer-protest-auf-autobahnrastst%C3%A4tte/a-66928852>;
<https://www.wsws.org/pl/articles/2023/08/26/mazu-a26.html>



einzelne Fahrer:innen geschuldeten Beträge enthält. Der Streik fand erneut an der Raststätte Gräfenhausen in Deutschland statt.

186.798

FIRMA	LKW	NAME	€	Luk Ag Imp.
IMPERIA	KN7529 F	ALISHER BERDIMURODOV	5602	IMPERIA
LUK-MAZ	KN4917 G	SHUKHRAI KARIMOV	5300	IMPERIA
AGMAZ	KN8861 G	NEMATOV FAYZULLO	10440	IMPERIA
IMPERIA	WVWL6905H	ZAFAR NYMATOV	9540	LUK-MAZ
AGMAZ	KN8342 E	IZZATULLO DAVLATOV	4340	AGMAZ
AGMAZ	KN5437 F	RIZAEV JALOLODIN	5810	AGMAZ
IMPERIA	KN8112 F	JURAEV SARDORBER	5600	IMPERIA
AGMAZ	KN5091 G	SADINOV SHOKRUX	4235	IMPERIA
AGMAZ	KN5324 G	ISAIEV BAHODIRJON	4000	LUK-MAZ
AGMAZ	KN5438 F	SHOKRAT DJUMAEV	5350	IMPERIA
AGMAZ	KN52457 J	ELIUM LIRABOVISSOMISSOIN	6076	LUK-MAZ
AGMAZ	WGM 47614	Abdullahodov Ismoil	6,800	LUK-MAZ
AGMAZ	KN 9473 F	MUKHAMMADOV Jurobek	4,557	Imperia
AGMAZ	KN-7019-F	GOGITA CODERIDZE	6800	IMPERIA
AGMAZ	XIGM57538	MUMINOV ADKHAMJON	9200	LUK-MAZ
IMPERIA	KN1584 E	PRIMOV SARDOR	5,867	LUK-MAZ
AGMAZ	KN5034 G	NEMATOV Sanjar	6523	IMPERIA
AGMAZ	KN 0825 G	KALPIR TORGONOV	5150	IMPERIA

Handwritten notes on the right side of the table include: KN8344E, WGM 44301, DL2710E, KN2721G, WPR 4456P, WPR 4703N, KN5404F, NWL 6912H, FN 5211 F, KN 8337 P, KN 5424 F, KN7128 F, WPI 1087E, KNS 628K, KN 4930P, KNS 0915J, WGM 44308, WPI 78234, RDE 32219, WGM 58836, KN 4920 G, KN 5306G.

Quelle: World Socialist Web Site, 26. August 2023

Der Protest zielte auch darauf ab, andere missbräuchliche Praktiken bei der Beschäftigung von Fahrer:innen aufzudecken. Die Mazur-Gruppe stellt Drittstaatsangehörige mit befristeten Verträgen ein, die in Polen nur dem Zivilrecht unterliegen. Die Fahrer:innen berichteten, dass sie monatelang ununterbrochen in ihren Fahrzeugen leben mussten, bis zu zwölf Stunden am Tag arbeiteten, wöchentliche Ruhepausen in der Fahrer:innenkabine einlegten und monatelang nicht nach Polen zurückkehrten. Sie lebten buchstäblich in den Lastkraftwagen. Wie beim letzten Streik haben die Gewerkschaften DGB und FNV die Streikenden vor Ort unterstützt. Die niederländische FNV nahm im Namen der Lkw-Fahrer:innen erneut Verhandlungen mit der Mazur-Gruppe auf. Auch die polnische Gewerkschaft NSZZ Solidarność appellierte an den polnischen Premierminister, die missbräuchlichen Beschäftigungspraktiken polnischer Güterkraftverkehrsunternehmen zu beenden und der Mazur-Gruppe die Gemeinschaftslizenz zu entziehen.

Der Streik endete nach zwei Monaten am 30. September, als den Fahrer:innen dank erfolgreicher Tarifverhandlungen die ihnen zustehenden Löhne ausgezahlt wurden und ihnen schriftlich zugesichert wurde, dass die Mazur-Gruppe alle rechtlichen Ansprüche gegen die streikenden Fahrer:innen zurückziehen würde.



Quelle: Deutsche Welle, 26. September 2023



KAPITEL 4. EMPFEHLUNGEN

Abschnitt 1. Überblick über die Herausforderungen

Dieser Bericht hat eine Reihe von Herausforderungen in Bezug auf Fahrer:innen aus Drittstaaten aufgezeigt.

Die Anwerbung von Fahrer:innen aus Drittstaaten über private Arbeitsvermittlungen ist oft der erste Schritt zu ausbeuterischen Arbeitsbedingungen. Unabhängig davon, ob sie in der EU oder in Drittstaaten niedergelassen sind, sind private Arbeitsvermittlungen weitgehend unreguliert. Informelle und undurchsichtige Einstellungsverfahren verschleiern die Beschäftigungsverpflichtungen und sind die Ursache für missbräuchliche Praktiken, wie z. B. die Erhebung hoher Vermittlungsgebühren von den Arbeitskräften.

Dieser Bericht hat auch die Probleme der irregulären Migration aufgezeigt. Unsere Interviewpartner:innen berichteten von Fällen, in denen Fahrer:innen aus Drittstaaten verpflichtet wurden, Arbeiten auszuführen, bevor die erforderliche Arbeitserlaubnis erteilt wurde. Es gibt auch Fälle von Fahrer:innen, die mit einem Tourist:innen- oder Student:innenvisum arbeiten. Fahrer:innen aus Drittstaaten arbeiten nicht nur irregulär, sondern auch zu nicht angemeldeten Arbeitszeiten, die entweder Barzahlungen oder eine Scheinselbstständigkeit oder beides beinhalten können.

Die Beschäftigung von Wanderarbeitskräften findet in einem breiteren Kontext statt, in dem die geltenden Arbeitsgesetze und -vorschriften kaum eingehalten werden. Im Kraftverkehrssektor ist ein umfangreicher Bestand an sektorspezifischen Rechtsvorschriften in Kraft, die darauf abzielen, Sozialdumpingpraktiken zu bekämpfen und einen angemessenen Schutz in Bezug auf Ruhe- und Arbeitszeiten zu gewährleisten. Unsere Ergebnisse stimmen jedoch mit früheren Studien überein, die alle auf gravierende Schwächen bei der Durchsetzung hinweisen.²⁰

Im Allgemeinen sind sich die Fahrer:innen aus Drittstaaten ihrer Rechte nur wenig bewusst und befinden sich durch aufeinanderfolgende, unsichere Verträge in einer prekären Lage. Mehrere der für diese Studie befragten Gewerkschaftsvertreter:innen, vor allem in den Mitgliedstaaten mit Einreisehäfen in die EU, haben auf die Schwierigkeiten hingewiesen, die sie bei der Organisation von Wanderarbeitskräften aufgrund von Sprachbarrieren und vor allem mangelnden personellen und finanziellen Ressourcen hatten.

Angesichts dieser vielfältigen Herausforderungen sprechen wir drei Empfehlungen aus: Stärkung der gewerkschaftlichen Kapazitäten, bessere Durchsetzung der bestehenden Rechte und Beseitigung der Schwachstellen des geltenden Rechtsrahmens.

²⁰ Siehe zum Beispiel: Picard (Veröffentlichung in Vorbereitung), *Fair mobility in transport – the application of posting and related rules*, Veröffentlichung der ETF; Vitols & Voss (2019), *Social conditions in logistics in Europe: focus on road transport*, Veröffentlichung der ETF; Vitols & Voss (2021), *Driver fatigue in European road transport*, Veröffentlichung der ETF



1.1 Stärkung der Kapazitäten von Gewerkschaften

Alle Interviewpartner:innen haben betont, wie wichtig es ist, die Wanderarbeitskräfte besser zu informieren und zu organisieren. Dies erfordert angemessene finanzielle und personelle Ressourcen. Außerdem müssen die Gewerkschaften die Arbeitskräfte sowohl in der EU als auch in Drittstaaten und in der gesamten globalen Wertschöpfungskette ansprechen.

EU-Mittel zur Unterstützung von Beratung und Betreuung von Beschwerdeführenden

Die Gewerkschaften müssen besser in der Lage sein, diese Arbeitskräfte zu erreichen, sowohl in den EU-Mitgliedstaaten als auch in Drittstaaten, in denen Fahrer:innen eingestellt werden. Der Mangel an personellen und finanziellen Ressourcen ist eine Sorge, die von fast allen befragten Gewerkschaftsvertreter:innen geäußert wurde.

Einige Initiativen sind bereits angelaufen. So bieten die litauischen Gewerkschaften beispielsweise einen Helpdesk für Fahrer:innen aus Drittstaaten an. Die Informationen über ihre Arbeitsrechte wurden in acht Sprachen übersetzt. Gerichtsvertreter:innen oder sogar Büros in Ländern wie der Ukraine klären die Fahrer:innen über ihre Rechte auf, falls sie bei litauischen Transportunternehmen angestellt werden. Es gibt Pläne, ähnliche Büros in zentralasiatischen Ländern einzurichten, aber diese Pläne hängen von der Sicherung zusätzlicher finanzieller Mittel ab.

Die Beratungsdienste und die Unterstützung für Beschwerdeführende müssen weiter ausgebaut werden, insbesondere in den MOE-Mitgliedstaaten, die bei der Anwerbung von Fahrer:innen aus Drittstaaten für den EU-Binnenmarkt am stärksten vertreten sind. Unsere Interviews haben auch gezeigt, dass Sprachbarrieren gewerkschaftliche Aktivitäten zur Unterstützung der Arbeitsrechte von Fahrer:innen aus Drittstaaten behindern.

Eine wichtige Möglichkeit, die Gewerkschaften bei diesen Bemühungen zu unterstützen, besteht darin, eine stabile und angemessene Finanzierung sicherzustellen. Zu diesem Zweck hat die deutsche Arbeitsbewegung Forderungen nach einer strukturierten und kontinuierlichen Finanzierung durch die Europäische Union aufgestellt.²¹ Die Notwendigkeit einer europäischen Finanzintervention ist durch den zunehmenden grenzüberschreitenden Charakter der Arbeitsmigration in der EU gerechtfertigt. Dies gilt insbesondere für den Kraftverkehrssektor, in dem zahlreiche Aufgaben routinemäßig außerhalb des Mitgliedstaates, in dem die Fahrer:innen eingestellt wurden, ausgeführt werden.

Diese finanziellen Mittel würden für die Einrichtung ständiger Konsultations- und Beratungseinrichtungen, wie z. B. Beratungszentren, in den EU-Ländern verwendet werden. Auf der Grundlage ihrer Erfahrungen mit der Unterstützung von entsandten Arbeitskräften sehen die deutschen Gewerkschaften²² diese Dienste als Ergänzung zur Gewerkschaftsarbeit, weshalb eine enge Zusammenarbeit erforderlich ist. Ziel dieser Einrichtungen sollte es sein, die Wanderarbeitskräfte über ihre (sozialen) Rechte zu beraten. Darüber hinaus sollten sie in der Lage sein, in Einzelfällen Beratung und Unterstützung anzubieten, um eine bessere

²¹ [Resources | Fair Working Conditions \(fair-labour-mobility.eu\)](#)

²² [Fair Working Conditions \(fair-labour-mobility.eu\)](#)



Durchsetzung der Rechte von Arbeitskräften zu erreichen. Die verschiedenen Beratungsstrukturen in den EU-Mitgliedstaaten sollten auch die Möglichkeit erhalten, ihre Aktivitäten auszutauschen und zu koordinieren.

Die Forderung nach einer speziellen EU-Finanzierung wird von einer Reihe von Branchengewerkschaften unterstützt, darunter EGB, EFFAT, UNI Europa, ETF Europa und EFBH.

Transnationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit

Parallel zu einer verbesserten Beratung und Unterstützung von Beschwerdeführenden haben unsere Interviews den Bedarf an einer Strategie zur Koordinierung transnationaler gewerkschaftlicher Bemühungen deutlich gemacht. In diesem Zusammenhang könnten die Gewerkschaften gemeinsame Kampagnen zur Sensibilisierung und Organisation entwickeln. Die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften im Aufnahme- und im Herkunftsland ist eindeutig eine wesentliche Voraussetzung für die Durchführung solcher Kampagnen.

Kontaktaufnahme mit anderen Akteuren der globalen Wertschöpfungskette²³

In den letzten Jahren hat sich die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht als neuer Sorgfaltsstandard in globalen Wertschöpfungsketten durchgesetzt. Von großen Unternehmen wird zunehmend erwartet, dass sie mögliche Menschenrechtsverletzungen bei ihren Aktivitäten voraussehen. Die Vereinten Nationen haben die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht als das Verfahren von Wirtschaftsunternehmen definiert, „das darauf abstellt, die Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diesen begegnen“.²⁴

Konkret bietet die Sorgfaltspflicht den Gewerkschaften die Möglichkeit, Druck auf die Hauptkunden der Verkehrsunternehmen auszuüben und die Ausbeutung von Arbeitskräften in deren Lieferketten aufzudecken. Im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht müssen Unternehmen ihre globalen Wertschöpfungsketten, einschließlich der Logistik und der damit verbundenen Transportvorgänge, genau abbilden, um potenzielle Risiken für die Grundrechte der Arbeitskräfte zu erkennen. Werden solche Risiken festgestellt, wird von den Unternehmen erwartet, dass sie alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die negativen Auswirkungen zu verhindern oder zumindest abzumildern. Es müssen auch Mechanismen zur Behebung des Problems vorhanden sein.

Die Unternehmen legen in ihrer öffentlichen Berichterstattung offen, wie und mit welchem Ergebnis sie ihre Sorgfaltspflicht durchgeführt haben. Gegenwärtig ist die Qualität vieler dieser Prozesse nach wie vor fragwürdig, was vor allem auf die unzureichende Einbeziehung der Gewerkschaften in die Risikokartierung zurückzuführen ist. Das zunehmende Engagement der

²³ Siehe Picard (2023), Human Rights Due Diligence – a trade union toolkit, Veröffentlichung von UNI Europa. Dieses Toolkit und die dazugehörige Checkliste für Gewerkschaften enthalten eine vollständige Analyse der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sowie eine Checkliste mit Maßnahmen für Gewerkschaften, die sich engagieren möchten.

²⁴ Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechten der Vereinten Nationen, 2011



Arbeitskräfte und der Zivilgesellschaft für die Menschenrechte in globalen Wertschöpfungsketten hat jedoch zu einer verstärkten öffentlichen Kontrolle und damit auch zu einem erhöhten Reputationsrisiko für Unternehmen mit Missständen geführt. Darüber hinaus haben mehrere Länder sowie die Europäische Union insgesamt in ihrem Rechtsrahmen eine Sorgfaltspflicht eingeführt oder sind im Begriff, eine solche einzuführen, was weitere rechtliche Risiken für die Kunden von Kraftverkehrsunternehmen mit sich bringt.

Die Gewerkschaften sind daher stark gefordert, sich mit der Agenda der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu befassen.

Im Verkehrssektor setzen sich einige wichtige Initiativen in Bewegung. Im Jahr 2021 haben die globalen Gewerkschaftsverbände ITF (Internationale Transportarbeiter-Föderation) und IUL (Internationale Union für Lebensmittel und andere Sektoren) zusammen mit der niederländischen Gewerkschaft FNV eine Stiftung für Sorgfaltspflichten im Kraftverkehr (Road Transport Due Diligence Foundation) gegründet. Die Stiftung versucht, gute Arbeitsbedingungen in den Lieferketten des Kraftverkehrs zu fördern, indem sie auf die multinationalen Kund:innen einwirkt, die diese Lieferketten nutzen (siehe unten **Kasten 6**). Die Stiftung war maßgeblich an der Beilegung des Arbeitskampfs bei der polnischen Mazur-Gruppe im Jahr 2023 beteiligt (siehe oben Kasten 5). Die Europäische Transportarbeiter-Föderation sorgt für die Koordination zwischen dieser Initiative und den Kraftverkehrsgewerkschaften in ganz Europa und fördert den Informationsaustausch innerhalb der Gewerkschaftsfamilie.

In ähnlicher Weise hat unser britischer Interviewpartner beschrieben, wie seine Gewerkschaft mit den Einzelhändlern eine Reihe von Standards aushandelt, die in der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden sollten. Die Gewerkschaft erwartet, dass sie in den Prozess der Auswahl von Unterauftragnehmer einbezogen wird und in der Lage ist, Kommentare abzugeben, z. B. zu den angewandten Sicherheitsstandards oder zu bekannten Verstößen gegen Arbeits- oder Ruhezeitvorschriften, die dazu führen könnten, dass ein Unternehmen nicht ausgewählt wird.

Kasten 6. Die Road Transport Due Diligence Foundation

Die Road Transport Due Diligence Foundation (Stiftung für Sorgfaltspflicht im Kraftverkehr, nachstehend die Stiftung) wurde im November 2021 von der FNV und der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (nachstehend die ITF) in Zusammenarbeit mit der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Catering- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (nachstehend die IUL) gegründet.

Diese Initiative zielt darauf ab, gute Arbeitsbedingungen in den Lieferketten des Kraftverkehrs zu stärken, indem die Zusammenarbeit zwischen multinationalen Kund:innen und den Gewerkschaften, die die Arbeitskräfte in der Lieferkette vertreten, verstärkt wird. Im Rahmen dieses Modells gehen die Unternehmen freiwillige Vereinbarungen ein, in denen sie sich zur **Einhaltung der** im EU-Arbeitsrecht und in den globalen Instrumenten zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht festgelegten **Arbeitsnormen** verpflichten.

Die Stiftung arbeitet dann mit Netzwerken von Fahrer:innen und unabhängigen Gewerkschaften zusammen, **um die Einhaltung** der Standards zu **überwachen**. Konkret tauschen die Netzwerke Informationen mit den „Beobachtenden“ der Stiftung aus. Die Beobachtenden vervollständigen



die Informationen durch Sekundärforschung und andere Ressourcen.

Abhilfemaßnahmen werden durch Gespräche zwischen der Stiftung und den multinationalen Kunden umgesetzt.

Stärkerer sozialer Dialog durch Rahmenvereinbarungen

Während Tarifverhandlungen normalerweise als wesentliches Instrument zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Arbeitskräften angesehen werden, äußerten unsere Interviewpartner:innen in den MOE-Mitgliedstaaten häufig Kritik am sozialen Dialog auf sektoraler Ebene in ihren Ländern. Ein extremes Beispiel ist Polen, wo seit 2017 kein sozialer Dialog auf sektoraler Ebene mehr geführt wird. Zuvor war unter der Schirmherrschaft des Rates für Sozialen Dialog eine dreigliedrige Arbeitsgruppe für die Arbeitsbedingungen im Verkehrssektor eingesetzt worden. Im Jahr 2017 haben die Arbeitgeber und die Regierung die Gruppe der Arbeitskräfte aus der dreigliedrigen Arbeitsgruppe ausgeschlossen, was zu einer Verschlechterung der geltenden Lohnbedingungen führte. Andere befragte Gewerkschafter:innen wiesen auch auf den schwachen sozialen Dialog über Arbeitsnormen im Verkehrssektor in ihren Ländern hin.

Die Gewerkschaften sind sich darin einig, dass stärkere Institutionen des sozialen Dialogs auf nationaler und europäischer Ebene erforderlich sind, um zur Verbesserung der Arbeits- und Sozialstandards im Kraftverkehrssektor beizutragen. Eine Möglichkeit, diese Unterstützung zu erreichen, könnte darin bestehen, dass die europäischen und globalen Sozialpartner:innen die Durchführbarkeit transnationaler Tarifverhandlungen in Form einer europäischen Rahmenvereinbarung oder transnationaler Tarifverträge oder beidem prüfen.

Europäische Rahmenvereinbarungen werden im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs ausgehandelt und zielen darauf ab, allgemeine Grundsätze festzulegen, die auf nationaler Ebene entweder durch den nationalen sozialen Dialog oder durch eine europäische Richtlinie umgesetzt werden.²⁵ Viele dieser Vereinbarungen wurden auf sektoraler Ebene ausgehandelt, wie zum Beispiel die Vereinbarungen über Arbeitszeitregelungen in verschiedenen Bereichen des Verkehrssektors.²⁶ Bislang scheinen im Kraftverkehrssektor relativ wenige Initiativen ergriffen worden zu sein.

Globale Rahmenvereinbarungen (Global Framework Agreements – GFAs) sind Instrumente, die zwischen dem zuständigen Globalen Gewerkschaftsverband und einem multinationalen Unternehmen ausgehandelt werden, um sicherzustellen, dass das Unternehmen in allen

²⁵ Artikel 155 AEUV

²⁶ Richtlinie 2009/13/EG über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten, abgeschlossen vom Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft und dem Verband der Verkehrsgewerkschaften; Richtlinie 2005/47/EG betreffend die Vereinbarung zwischen der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor; Richtlinie 2000/79/EG über die Durchführung der von der Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AEA), der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF), der European Cockpit Association (ECA), der European Regions Airline Association (ERA) und der International Air Carrier Association (IACA) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt



Ländern, in denen es tätig ist, die gleichen Standards einhält.²⁷ Immer mehr GFAs werden mit Einzelhändlern im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ausgehandelt. Im Kraftverkehrssektor, in dem viele direkte Arbeitgeber Kleinstunternehmen oder KMU sind, könnten solche GFAs die Möglichkeit bieten, die Anwendung der ausgehandelten Normen auf alle Parteien einer Lieferkette auszudehnen. Die Klauseln der GFAs könnten beispielsweise Kriterien für die Auswahl von Geschäftspartner:innen enthalten, darunter eine nachgewiesene Beschäftigungsbilanz und ein Verbot der billigsten Kostenoption.

Sowohl europäische als auch globale Rahmenvereinbarungen können dazu beitragen, gleiche Bedingungen für die Beschäftigung von fahrendem Personal, einschließlich Fahrer:innen aus Drittstaaten, zu schaffen. Diese Vereinbarungen könnten unter anderem eine Verpflichtung zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs im Verkehrssektor enthalten und gleichzeitig Grundprinzipien wie gleiches Entgelt für gleiche Arbeit festschreiben. Um sicherzustellen, dass diese Rahmenvereinbarungen zu handlungsfähigen Instrumenten werden, sollte den Durchführungsklauseln große Aufmerksamkeit geschenkt werden. Solche Klauseln können zum Beispiel gemeinsame Überwachungsmechanismen mit aktiver Beteiligung der Gewerkschaften und transparente Beschwerdeverfahren beinhalten.

1.2 Stärkung der Durchsetzung

Alle unsere Interviewpartner:innen sprachen sich für eine stärkere Durchsetzung der Vorschriften zur Regulierung der Beschäftigung in diesem Sektor aus. Die allgemeine Meinung war, dass eine bessere Anwendung der bestehenden Vorschriften dringender ist als die Einführung neuer Rechtsvorschriften.

Die folgenden Empfehlungen schlagen einen „Zuckerbrot-und-Peitsche“-Ansatz vor, bei dem die Gewerkschaften versuchen würden, die Synergien mit den Verkehrsbehörden zu verbessern, aber bei chronischen Mängeln auf strategische Rechtsstreitigkeiten zurückgreifen würden.

Verstärkte Synergien mit den Straßenverkehrsbehörden

Unsere Untersuchungen deuten darauf hin, dass die Rom-I-Verordnung und die Durchsetzung der Entsenderichtlinie im Kraftverkehrssektor unzureichend durchgesetzt werden. Dennoch sind diese Rechtsvorschriften von zentraler Bedeutung für den Kampf gegen Sozialdumping. Die Gewerkschaften könnten daher die Möglichkeit prüfen, die Kommunikation mit den nationalen Straßenverkehrsbehörden zu verstärken, insbesondere durch Sensibilisierungsmaßnahmen. Gegebenenfalls könnte die Europäische Arbeitsbehörde in diese Arbeit einbezogen werden.

Ziel dieser gewerkschaftlichen Sensibilisierung wäre es, die Bedeutung einer systematischeren Anwendung des Arbeitsvertragsrechts unter Berücksichtigung des gewöhnlichen Arbeitsortes

²⁷ [wcms_759477.pdf \(ilo.org\)](https://www.wcms_759477.pdf)



der Fahrer:innen hervorzuheben. Zu diesem Zweck sollte die Kontinuität der Kontrollen zwischen allen zuständigen Behörden, einschließlich der für die Kontrolle der Entsendung und der damit zusammenhängenden Vorschriften zuständigen Straßenverkehrsbeamten:innen und Arbeitsbehörden, gewährleistet sein.

Neben Verstößen gegen Rom I und die damit zusammenhängenden Vorschriften wurden auch Verstöße gegen die Vorschriften über die Arbeits- und Lenkzeiten sowie die Ruhezeiten, einschließlich der Bestimmungen, die den Fahrer:innen die Heimkehr ermöglichen, festgestellt. Ein gemeinsames Problem ist die Art und Weise, wie die MOE-Mitgliedstaaten die Verordnung durchsetzen und die Nichteinhaltung der Vorschriften mit Geldbußen für Verstöße gegen die Lenk- und Ruhezeiten, die bei Straßenkontrollen festgestellt werden, nicht den Unternehmen, sondern den Fahrer:innen auferlegen.

Daraus folgt, dass die Gewerkschaften weiterhin auf eine angemessene Finanzierung der Inspektionsdienste drängen sollten, da diese eine wichtige Rolle bei der frühzeitigen Aufdeckung von potenziellem Missbrauch oder der Umgehung der einschlägigen Rechtsnormen spielen. Unser Austausch mit den ETF-Mitgliedern hat eine allgemeine Unzufriedenheit mit der Anzahl der Inspektionen aufgezeigt, die im Vergleich zur tatsächlichen Anzahl der grenzüberschreitenden Tätigkeiten sehr niedrig bleibt.

Die nationalen Gewerkschaften sollten auch präzise Forderungen zu Sanktionen entwickeln. Die Höhe der gegen die Unternehmen verhängten Sanktionen sollte so bemessen sein, dass die Geschäftstätigkeit erheblich beeinträchtigt wird. Darüber hinaus können, wie im Folgenden dargelegt, Mechanismen der gesamtschuldnerischen Haftung eine große Hilfe bei der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Durchsetzung von Sanktionen sein.

Strategische Vision

Parallel zum Ausbau der Synergien mit den Durchsetzungsbehörden könnten die ETF und ihre Mitglieder über eine gezielte Strategie für Rechtsstreitigkeiten nachdenken. Das Ziel wäre die Koordinierung und Steuerung von Verfahren vor den Gerichten auf europäischer und nationaler Ebene.

Erstens würde eine fundiertere Rechtsprechung zur Anwendung von Rom I im Kraftverkehrssektor einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Sozialdumpings leisten. In Artikel 6 der Verordnung (EG) 1071/2009 (in der durch das Mobilitätspaket geänderten Fassung) werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die ordnungsgemäße Anwendung der Vorschriften von Rom I und der Entsendevorschriften zu prüfen, bevor sie eine Bescheinigung der Zuverlässigkeit ausstellen. Wir gehen davon aus, dass mehrere MOE-Mitgliedstaaten nicht die erforderlichen Verfahren eingeführt haben, um sicherzustellen, dass solche Kontrollen regelmäßig durchgeführt werden. Mit den Worten eines unserer Interviewpartner:innen: „Letztendlich hängt es immer vom politischen Willen eines Landes ab, ob es eine Durchsetzung einführt oder nicht.“

Wir schlagen vor, auf der Verordnung (EG) 1071/2009 aufzubauen, um Fälle von Verstößen gegen EU-Recht vor den Gerichtshof der EU zu bringen. Die Europäische Kommission ist die einzige Institution, die berechtigt ist, direkte rechtliche Schritte gegen einen Mitgliedstaat



einzuweisen, der das EU-Recht nicht umsetzt. Sie kann dies aus eigenem Antrieb oder aufgrund von Beschwerden von Bürger:innen und Interessengruppen tun. Um eine Beschwerde einzureichen, müssen mehrere Kriterien erfüllt sein, u. a. ein erheblicher Verstoß gegen EU-Vorschriften und das Fehlen von Rechtsmitteln nach nationalem Recht. Vor allem wendet die Kommission bei ihren Durchsetzungsmaßnahmen einen strategischen Ansatz an und wählt vorrangig die Fälle aus, die ihrer Ansicht nach umfassendere EU-Interessen berühren.²⁸

Um die Erfolgsaussichten zu maximieren, sollten die ausgewählten Fälle von erheblichem politischem Interesse sein, z. B. in Ländern, in denen eine große Zahl schwerwiegender Verstöße unentdeckt bleibt, sodass die Integrität des Binnenmarktes gefährdet ist.

Zweitens kann eine Prozessstrategie auch auf eindeutige Fälle von Verstößen gegen die Rechte der Fahrer:innen abzielen und diese vor nationale Gerichte bringen. Zu diesen Verstößen gehören insbesondere:

- ▶ Rückgriff auf Zeitarbeitsunternehmen bei der Beschäftigung von Fahrer:innen aus Drittstaaten. Angesichts der Vorschriften für Fahrer:innenbescheinigungen scheint dies eine illegale Praxis zu sein;
- ▶ Einstellung im Rahmen der Saisonarbeitsrichtlinie. Unserem Austausch mit ETF-Mitgliedern zufolge greifen die Kraftverkehrsunternehmen zunehmend auf die Bestimmungen der Saisonarbeitsrichtlinie zurück, um die vielen freien Stellen zu besetzen. Der Frachtverkehr entspricht jedoch nicht der Definition von Saisonarbeit, da die Stellen theoretisch das ganze Jahr über verfügbar sind. Der Personenverkehr kann als Saisonarbeit betrachtet werden, soweit es sich um den Fremdenverkehr handelt. Unsere Interviewpartner:innen berichten jedoch, dass die Fahrer:innen auch häufig benötigt werden, um Lücken im Nahverkehr zu schließen, der an sich nicht als Saisonarbeit angesehen werden kann;
- ▶ Scheinselbstständigkeit.

Erhöhung der Zahl der grenzüberschreitenden Inspektionen

Gemäß der Verordnung (EU) 2019/1149 ist die Europäische Arbeitsbehörde („ELA“) für die Durchführung gemeinsamer grenzüberschreitender Inspektionen (d. h. eine Inspektion in einem Mitgliedstaat, die von nationalen Behörden mehrerer Mitgliedstaaten gemeinsam durchgeführt wird) oder konzertierter grenzüberschreitender Inspektionen (die gleichzeitig in zwei oder mehr Mitgliedstaaten durchgeführt werden) zuständig. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass die ELA keine Arbeitsaufsichtsbehörde ist und daher nicht als angemessene Lösung zur Behebung der unzureichenden Arbeitsaufsicht auf nationaler Ebene angesehen werden kann. Dennoch kann die ELA ein nützliches Instrument sein, um die Bemühungen der nationalen Arbeitsbehörden zu unterstützen, die häufig durch Fragen der territorialen Zuständigkeit behindert werden.

Die Gewerkschaften des Verkehrssektors können konkrete Fälle für grenzüberschreitende Inspektionen vorschlagen. Der Antrag muss von einem nationalen Sozialpartner gestellt werden, und dieser muss den Fall zunächst mit den nationalen Behörden erörtern, bevor er die ELA einschaltet. Nach unserem informellen Gespräch mit einem:einer ELA-Vertreter:in wurden

²⁸ [EUR-Lex - 52017XC0119\(01\) – DE – EUR-Lex \(europa.eu\)](#)



bisher alle Anträge von Gewerkschaften angenommen.²⁹

Die ETF berichtet jedoch, dass die Verpflichtung, zunächst die nationalen Rechtsmittel auszuschöpfen, sich hinderlich ausgewirkt hat, da einige nationale Behörden die Bemühungen der Gewerkschaften, die ELA einzuschalten, untergraben haben. Die ETF entwickelt daraufhin Forderungen zur Stärkung des Mandats und der Kapazitäten der ELA zur Durchführung von grenzüberschreitenden und gemeinsamen Inspektionen.

Im Jahr 2022 unterstützte die ELA 33 grenzüberschreitende Inspektionen. Im Jahr 2023 stieg die Zahl auf 45.

Gesamtschuldnerische Haftung im Inland

Die Vergabe von Unteraufträgen ist eine weit verbreitete Praxis im Kraftverkehr. Große Unternehmen vergeben Unteraufträge für den Kraftverkehr an kleinere Unternehmen, die hauptsächlich in Ost- und Mitteleuropa ansässig sind. Die Vergabe von Unteraufträgen ermöglicht es dem Hauptauftragnehmer, seine Kosten zu externalisieren und seine potenzielle Haftung als Arbeitgeber zu verringern. Es ist nicht ungewöhnlich, dass ein großes Unternehmen weitgehend von Subunternehmen abhängig ist und selbst nur über einen kleinen oder gar keinen eigenen Fuhrpark verfügt.

Die europäische Arbeitsbewegung fordert seit Langem, dass das EU-Recht einen starken Mechanismus der gesamtschuldnerischen Haftung einführt und demzufolge die Hauptauftragnehmer für Fehlverhalten in der gesamten Unterauftragskette haftbar gemacht werden. Es ist ein schwieriger Kampf. Eine solche Haftung wurde zwar in einer Reihe von Rechtsinstrumenten eingeführt, jedoch nie in einer bedingungslosen oder umfassenden Form.³⁰

Die nationalen Gewerkschaften sollten daher Kampagnen für eine starke nationale Gesetzgebung starten. Als Beispiel für eine bewährte Praxis hat Belgien bei der Umsetzung der Verordnungen (EG) 1071/2009 und 1072/2009 ein Gesetz eingeführt, das die Hauptauftragnehmer, die Transportunternehmen und die Vermittlungen für eine Reihe von rechtlichen Verpflichtungen mitverantwortlich macht, darunter die Erlangung einer gültigen Lizenz, die Einhaltung der Vorschriften zu den Lenk- und Ruhezeiten und das Verbot der illegalen Kabotage.³¹ Die Auftragnehmer, die Verkehrsunternehmen und die Vermittlungen haften auch gesamtschuldnerisch, wenn die Preise ungewöhnlich niedrig sind, da dies ein Hinweis auf die Verletzung sozialer Rechte sein kann. Ziel dieses Gesetzes ist es, Unternehmen davon abzuhalten, Subunternehmen einzusetzen, die ihren gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommen. Außerdem soll es den Kostendruck verringern, der von großen Auftragnehmer auf kleinere Akteure in einer Unterauftragskette ausgeübt wird.

²⁹ Ab September 2023

³⁰ [Liability in Subcontracting Chains: National Rules and the Need for a European Framework \(europa.eu\)](https://europa.eu)

³¹ Artikel 43 des Gesetzes vom 15. Juli 2013 über den Güterkraftverkehr



1.3 Beseitigung der Schwächen des derzeitigen Rechtsrahmens

Der Rechtsrahmen für den Kraftverkehrssektor ist dicht und, zumindest theoretisch, im Vergleich zu anderen Sektoren recht stark. Auch wenn eine stärkere Durchsetzung die Hauptempfehlung dieses Berichts ist, könnten auch zusätzliche rechtliche Änderungen zu einer besseren Anwendung der bestehenden Rechte beitragen. Dies gilt für die Regulierung der Vergabepraktiken von Unteraufträgen und den verstärkten Schutz von Wanderarbeitskräften.

Eine Richtlinie der EU über die Vergabe von Unteraufträgen

Wie in diesem Bericht beschrieben, bestehen die Beschäftigungsmuster größtenteils darin, dass Fahrer:innen aus Drittstaaten über in den MOE-Mitgliedstaaten niedergelassene Tochtergesellschaften angeworben und den Muttergesellschaften zur Verfügung gestellt werden, die ihrerseits in Mitgliedstaaten mit höheren Arbeitskosten ansässig sind. Eine Richtlinie der EU über die Vergabe von Unteraufträgen sollte daher den Rückgriff auf Outsourcing oder Unteraufträge einschränken, wenn der Kraftverkehr die Kerntätigkeit der Hauptauftragnehmer ist. Transportaktivitäten sollten intern durchgeführt werden und nicht über Tochtergesellschaften und andere Vermittlungen, die in Ländern mit niedrigeren Arbeitskosten ansässig sind.

Des Weiteren wäre eine Richtlinie der EU über die Vergabe von Unteraufträgen eine weitere Möglichkeit, einen umfassenden Mechanismus der gesamtschuldnerischen Haftung in der Unterauftragskette einzuführen.

Gewerkschaften in anderen arbeitsintensiven Branchen wie der Fleischindustrie³² oder dem Bausektor³³ entwickeln ähnliche Forderungen nach einer stärkeren Regulierung der Vergabepraxis von Unteraufträgen. Die bevorstehenden Wahlen zum Europäischen Parlament im Jahr 2024 werden wahrscheinlich ein wichtiger Meilenstein für diese Unionskampagnen sein.

Stärkere Rechte für Wanderarbeitskräfte

In die verschiedenen Migrationsrichtlinien, einschließlich der Richtlinie über eine kombinierte Erlaubnis, sollten zusätzliche EU-Schutzklauseln aufgenommen werden, um missbräuchliche Anwerbungspraktiken zu verhindern. Im Besonderen:

- ▶ sollte die Zahlung von Vermittlungsgebühren durch die Arbeitskraft verboten werden. Auch wenn diese Praxis in einem Drittstaat stattfindet, sollte klargestellt werden, dass Arbeitgeber innerhalb der EU den vollen Lohn garantieren müssen und dass es Sanktionen geben kann, wenn Arbeitsvermittlungen in Anspruch genommen werden, die der Arbeitskraft Vermittlungsgebühren auferlegen;

³² [Subunternehmerketten und Arbeitsvermittler: EFFAT fordert eine verbindliche EU-Initiative | EFFAT – Europäische Föderation der Gewerkschaften für Ernährung, Landwirtschaft und Tourismus](#)

³³ <https://www.limitsubcontracting.eu/>



- ▶ sollte die Zahlung der Löhne und Gehälter per Banküberweisung anstelle der Barzahlung obligatorisch werden. Dies ist unerlässlich, um nicht angemeldete Erwerbstätigkeit einzuschränken, Betrug bei den Sozialversicherungsbeiträgen zu bekämpfen und Kontrollen zu erleichtern.

Schlussendlich hat dieser Bericht aufgezeigt, wie Fahrer:innen aus Drittstaaten durch prekäre Verträge in einer prekären Position gehalten werden. In dieser Hinsicht machen die derzeitigen EU-Vorschriften für die Ausstellung von Fahrer:innenbescheinigungen die Fahrer:innen stark von ihren Arbeitgebern abhängig. Eine gezielte Überarbeitung der Verordnung (EG) 1072/2009 könnte daher notwendig sein, um die Position der Arbeitskräfte bei der Aushandlung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verbessern.

Zwei Optionen können in Betracht gezogen werden:

Eine Möglichkeit ist, dass die Bescheinigung den Fahrer:innen direkt zugestellt wird. Sie geht dann in das Eigentum der Arbeitskraft über und ermöglicht so die freie Wahl des Arbeitgebers. Diese Option bietet den eindeutigen Vorteil, dass die Arbeitskräfte selbstbestimmt handeln können. Es besteht jedoch die Gefahr, dass sich die Unternehmen ihrer Verantwortung als Arbeitgeber entziehen, insbesondere im Hinblick auf die Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Beschäftigung und des Vorhandenseins der entsprechenden Qualifikationen.

Eine andere Möglichkeit besteht darin, daran festzuhalten, dass die Bescheinigung einem einzigen Arbeitgeber gehört. Dies würde jedoch mit einer strengeren Regulierung einhergehen, die Praktiken wie den Rückgriff auf eine Reihe von Kurzzeitverträgen für dieselben oder ähnliche Aufgaben verbietet. Wichtig ist, dass eine Bescheinigung eine Mindestgültigkeit von sechs Monaten haben sollte. Wie in Kapitel 2 beschrieben, haben viele Mitgliedstaaten eine sechsmonatige Wartezeit eingeführt, bevor die Arbeitskraft in den Genuss von Sozialversicherungsansprüchen kommen kann. Eine Bescheinigung über eine Mindestdauer von sechs Monaten würde den Anreiz für Arbeitgeber, übermäßig prekäre Arbeitsverhältnisse zu schaffen, um Sozialversicherungsbeiträge zu sparen, erheblich verringern.

Diese Option bietet den Vorteil, dass eine gewisse Verantwortlichkeit für die Beschäftigung von Fahrer:innen aus Drittstaaten gewährleistet ist. Der Nachteil ist jedoch, dass sich die praktische Durchsetzung dieser Bedingungen als schwierig erweisen kann, ebenso wie bei anderen Rechtsansprüchen in diesem Sektor.



SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die vorliegende Studie hat sich eingehend mit dem Problem der Verletzung der Arbeits- und Sozialrechte von Fahrer:innen aus Drittstaaten befasst, die überwiegend von in den MOE-Mitgliedstaaten registrierten Kraftverkehrsunternehmen eingestellt werden. Diese Problematik muss im breiteren Kontext der Sozialdumpingpraktiken analysiert werden, die im letzten Jahrzehnt im europäischen Kraftverkehrssektor üblich waren, wobei Fahrer:innen aus den WE-Mitgliedstaaten durch Fahrer:innen ersetzt wurden, die nach den Standards der MOE-Mitgliedstaaten beschäftigt wurden. Die fortgesetzte Inanspruchnahme kleinerer, in den MOE-Mitgliedstaaten ansässiger Güterkraftverkehrssubunternehmen durch große transnationale Güterkraftverkehrsunternehmen mit Hauptsitz in westeuropäischen Ländern hat zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Entgeltniveaus in diesem Sektor in ganz Europa geführt. Infolgedessen wurde der Sektor durch eine steigende Vakanzquote belastet, insbesondere nach der COVID-19-Pandemie, da die Niedriglohnsektoren, einschließlich Transport und Lagerung, ein negatives Beschäftigungswachstum verzeichneten.

Die großen Akteure des europäischen Kraftverkehrssektors sind jedoch ständig gezwungen, eine Ersatztruppe prekärer Arbeitskräfte und das bestehende Geschäftsmodell, das auf der Externalisierung der Arbeitskosten beruht, aufrechtzuerhalten. Dementsprechend werden schutzbedürftige Arbeitskräfte zunehmend von außerhalb der EU durch Unternehmen aus den MOE-Mitgliedstaaten vermittelt. Wie die Studie zeigt, haben diese Unternehmen zahlreiche Verstöße gegen Arbeits- und Sozialrechte begangen, um die Belegschaft gefügig zu machen und die Verhandlungsmacht von Fahrer:innen aus Drittstaaten zu beschränken.

Das Problem der schlechten Arbeitsbedingungen im europäischen Verkehrssektor ist zweifellos bekannt. Die detaillierten Vorschriften des Mobilitätspakets zielen darauf ab, die Arbeitsrechte der Fahrer:innen, einschließlich Entsendungen und der Vorschriften über Lenk- und Ruhezeiten, zu schützen. Darüber hinaus gibt es einen umfangreichen Bestand an europäischen Rechtsvorschriften, die die Beschäftigung von Arbeitskräften aus Drittstaaten regeln. Dennoch ist die Umsetzung dieser Gesetze und vor allem die Durchsetzung des Mobilitätspakets, insbesondere durch die MOE-Mitgliedstaaten, äußerst dürftig ausgefallen. Darüber hinaus hat die vorliegende Studie erhebliche Lücken beim Verbot von Sozialdumping innerhalb von Untervergabeketten und beim Schutz der Arbeits- und Sozialrechte von Fahrer:innen mit Nicht-EU-Staatsangehörigkeit festgestellt.

Diese Probleme können nur angegangen werden, indem die Gewerkschaften gestärkt werden und die Ausbeutung von Fahrer:innen aus Drittstaaten sowie die Sozialdumpingpraktiken im europäischen Kraftverkehrssektor bekämpft werden. Wie in diesem Bericht deutlich gemacht wurde, kann dies nur durch einen systemischen Wandel erreicht werden, der von den öffentlichen Behörden auf europäischer, grenzüberschreitender und nationaler Ebene unterstützt wird. Die Gewerkschaften müssen als wichtige Akteurinnen in diesem Prozess anerkannt werden, und zwar durch verstärkte gemeinsame Bemühungen um den Aufbau von Kapazitäten und vor allem durch eine verstärkte Beteiligung am sektoralen sozialen Dialog auf allen Ebenen.