



Wir bewegen Tonnen

Aber was bewegt uns?



Forderungspapier

**United Chauffeurs
and Logisticians of Europe e.V.**

Juli 2025

Vorwort

Der Beruf der Berufskraftfahrerinnen und -fahrer steht an einem Wendepunkt.

Was früher ein angesehener und solider Beruf war, ist heute ein hartes, unterbezahltes und oft entwürdigendes Arbeitsfeld geworden. Die Realität: sinkende Löhne, ruinöse Frachtraten, unmenschlicher Zeitdruck, stetig wachsende Anforderungen – und das alles bei gleichzeitig explodierenden Kosten für Unternehmerinnen und Unternehmer. Das Ergebnis ist ein massiver Fachkräftemangel, der durch die Ausbeutung von Fahrerinnen und Fahrern aus osteuropäischen Ländern kaschiert wird. Diese wiederum werden unter Bedingungen beschäftigt, die mit europäischen Sozial- und Arbeitsstandards nicht vereinbar sind – ein Skandal mitten in der EU.

Das hat fatale Folgen: Die Branche verliert nicht nur massiv an Attraktivität, sondern es entsteht ein Teufelskreis aus Personalnot, Überlastung und Abwanderung – sowohl im Westen als auch in den Herkunftsländern der entsandten Fahrer. Wer glaubt, die Logistik in Europa könne so aufrechterhalten werden, ignoriert die Realität und riskiert den Kollaps einer systemrelevanten Branche.

Es braucht jetzt entschlossenes Handeln. Wirtschaft, Politik und Unternehmen müssen endlich Verantwortung übernehmen. Lippenbekenntnisse reichen nicht mehr. Es geht um menschenwürdige Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und echten Respekt für eine Berufsgruppe, ohne die unsere Gesellschaft nicht funktioniert.

Das sogenannte Mobilitätspaket der EU war ein erster Schritt, aber bei Weitem nicht ausreichend. Wir brauchen tiefgreifende strukturelle Veränderungen – national wie europäisch. Dieses Forderungspapier der **United Chauffeurs and Logisticians of Europe e.V.** benennt klar die Missstände in der Branche und zeigt konkrete Maßnahmen auf, wie der dringend benötigte Wandel gelingen kann.

Wir fordern Gerechtigkeit, Respekt und Zukunftssicherheit – für alle Berufskraftfahrerinnen und -fahrer in Europa.

**United Chauffeurs and Logisticians of Europe e.V.
„Für eine gesicherte Zukunft der Berufskraftfahrer*innen!“**

www.vcle-ev.de

1. Einführung europaweit einheitlicher Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns für Chauffeure im grenzüberschreitenden Güter- und Personenverkehr und Logistikmitarbeitern, verhindern des Missbrauchs von Werkverträgen – für faire Löhne und konsequente Kontrollen im gewerblichen Bereich

Begründung:

Zur Wahrung fairer Wettbewerbsbedingungen, zur Verhinderung von Sozialdumping sowie zum Schutz der Arbeitsbedingungen von Chauffeuren ist es notwendig, auf europäischer Ebene einheitliche und wirksame Kontrollmechanismen zur Einhaltung von Mindestlöhnen einzuführen.

1.1 Europäische Rechtsgrundlage:

- **EU-Mobilitätspaket (2020):** Dieses Paket enthält Regelungen zur Entsendung von Fahrpersonal und verpflichtet Transportunternehmen, den jeweiligen nationalen Mindestlohnvorgaben bei Kabotagefahrten und bestimmten grenzüberschreitenden Tätigkeiten nachzukommen (Richtlinie (EU) 2020/1057).
- **Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG, novelliert durch Richtlinie (EU) 2018/957):** Sie verpflichtet Arbeitgeber, entsandten Arbeitnehmern die gleichen Mindestarbeitsbedingungen – einschließlich Mindestlohn – wie im Aufnahmestaat zu gewähren.
- **Charta der Grundrechte der EU, Art. 31:** Garantiert gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen. Ungleichbehandlungen im Lohnsektor gefährden dieses Grundrecht.

Trotz dieser Regelwerke bestehen erhebliche Unterschiede in der Umsetzung und Kontrolle der Mindestlohnregelungen in den EU-Mitgliedstaaten. Unternehmen nutzen diese Lücken gezielt aus, was zu systematischer Ausbeutung von Fahrpersonal führt.

1.1.1 Deutsche Gesetzgebung:

- **Mindestlohngesetz (MiLoG):** In Deutschland gilt seit 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn (§ 1 MiLoG), der auch für ausländische Fahrer bei Tätigkeiten auf deutschem Staatsgebiet gilt (z. B. Kabotage).
- **Kontrollbefugnisse:** Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) überwacht im Inland die Einhaltung des MiLoG. Ihre Durchsetzung endet jedoch an den Grenzen, was bei grenzüberschreitenden Einsätzen ineffektiv ist.
- **Verstoßfolgen:** Fehlende Nachweise und Missachtung der Mindestlohnbestimmungen stellen Ordnungswidrigkeiten dar (§ 21 MiLoG), deren Sanktionierung jedoch oft an praktischen Hindernissen bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten scheitert.

1.1.2 Dringlichkeit und Ziel der Forderung:

- Es fehlt eine **standardisierte europäische Kontrollinfrastruktur**, die digitale Meldepflichten, Echtzeit-Kontrollen und einen einheitlichen Informationsaustausch zwischen den Behörden der Mitgliedstaaten vorsieht.
- Einheitliche **digitale Plattformen** zur Meldung von Entsendungen und zur Einsicht von Lohnabrechnungen könnten Abhilfe schaffen.
- Die **europaweite Kontrolle des Mindestlohns** würde nicht nur die Rechte der Fahrer stärken, sondern auch faire Wettbewerbsbedingungen sicherstellen – besonders gegenüber Unternehmen, die mit Niedriglöhnen aus Osteuropa operieren und nationale Standards unterlaufen.

Fazit:

Die rechtlichen Grundlagen zur Entlohnung und zum Schutz von Fahrpersonal sind europaweit vorhanden. Es mangelt jedoch an einheitlichen, effektiven Kontrollmechanismen. Daher fordern wir die **Einführung verbindlicher, europaweiter Kontrollen zur Mindestlohneinhaltung bei Chauffeuren**, gestützt auf bestehendes EU- und nationales Recht, zum Schutz von Arbeitnehmerrechten, zur Sicherung fairer Wettbewerbsbedingungen und zur Wahrung der sozialen Gerechtigkeit im Binnenmarkt.

1.2 Verhindern des Missbrauchs von Werkverträgen – für faire Löhne und konsequente Kontrollen im gewerblichen Bereich

Ausgangslage:

In zahlreichen gewerblichen Branchen – etwa Logistik, Bau, Fleischverarbeitung oder industrielle Fertigung – wird der gesetzliche Mindestlohn systematisch unterlaufen. Besonders durch die Nutzung von Werkverträgen und Subunternehmerketten gelingt es Arbeitgebern, sich der Verantwortung zu entziehen. Leidtragende sind häufig Arbeiter aus dem EU-Ausland, die zu deutlich schlechteren Bedingungen als vorgeschrieben beschäftigt werden – oft ohne ausreichenden Lohnnachweis oder rechtlichen Schutz.

1.2.1 Rechtslage:

Europäische Ebene:

Entsenderichtlinie (EU) 2018/957: verpflichtet zur Gleichstellung bei Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer – einschließlich Mindestlohn.

EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie (EU) 2019/1152: garantiert transparente Beschäftigungsbedingungen.

Charta der Grundrechte der EU, Art. 31: schützt das Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen.

Deutsche Ebene:

Mindestlohngesetz (MiLoG): Gilt auch für Werkvertragskräfte, sofern sie faktisch abhängig beschäftigt sind.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG): greift bei missbräuchlicher Umgehung durch Werkverträge.

Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS): ist mit der Überwachung beauftragt, jedoch in ihrer Reichweite beschränkt.

1.3 Forderung:

Die Einhaltung des Mindestlohns muss auch im gewerblichen Bereich durch wirksame Kontrollen und klare Haftungsregeln sichergestellt werden. Konkret fordern wir:

Ausweitung der FKS-Kontrollen auf Werkvertragskonstellationen und Subunternehmer.

Digitale Meldepflicht für Werkvertragsverhältnisse, EU-weit vernetzt und kontrollierbar.

Haftungsausweitung auf Auftraggeber bei Verstößen gegen das MiLoG durch Subunternehmer (Generalunternehmerhaftung).

Verstärkte Sanktionen bei Umgehungstatbeständen, z. B. Ausschluss von öffentlichen Aufträgen.

Schulung und Ressourcenaufbau für die FKS, um auch komplexe Subunternehmerstrukturen effektiv zu prüfen.

1.4 Ziel:

Schutz der Beschäftigten vor Ausbeutung und Lohndumping.

Wettbewerbsgleichheit für Unternehmen, die gesetzeskonform handeln.

Stärkung des Sozialstaats durch bessere Durchsetzung bestehender Rechte.

Verhinderung systematischer Mindestlohnverstöße im europäischen Binnenmarkt.

2. Chauffeure und Beschäftigte in der Lagerlogistik dürfen bei Verstößen gegen Arbeitszeitregelungen grundsätzlich nicht haftbar gemacht werden – die Verantwortung und Sanktionierung muss ausschließlich beim Arbeitgeber liegen.

Begründung:

2.1 Grundsatz: Arbeitgeberverantwortung bei Arbeitszeitverstößen

Arbeitnehmer im Transport- und Logistiksektor – sowohl Chauffeure als auch Lagerlogistiker – handeln im Rahmen von **Weisungen des Arbeitgebers** (§ 611a BGB). Die **Verantwortung für die Organisation, Einhaltung und Kontrolle** der Arbeitszeit liegt daher strukturell und rechtlich beim Arbeitgeber.

2.2 Europäische Gesetzgebung

2.2.1 Richtlinie 2003/88/EG (EU-Arbeitszeitrichtlinie)

Diese Richtlinie regelt Mindestvorschriften für die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern bezüglich der Arbeitszeit:

- **Art. 6, 7, 10:** Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitszeiten so zu gestalten, dass tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten nicht überschritten werden und ausreichende Ruhezeiten gewährt werden.

Die Richtlinie sieht **keine Sanktionen gegen Arbeitnehmer** vor – sie schützt diese vielmehr vor überlangen Arbeitszeiten und gesundheitlichen Risiken.

2.2.2 Richtlinie 2002/15/EG (für mobile Arbeitnehmer im Straßentransport)

Diese spezielle Richtlinie verpflichtet Arbeitgeber zur Planung und Kontrolle der Arbeitszeiten von Chauffeuren.

- **Art. 6 Abs. 1:** Die Arbeitszeit darf 60 Stunden pro Woche nicht überschreiten.
- **Art. 9:** Mitgliedstaaten müssen geeignete Maßnahmen treffen, um die Einhaltung sicherzustellen – **nicht durch Bestrafung der Fahrer**, sondern durch Kontrolle der Unternehmen.

2.3 Deutsche Gesetzgebung

2.3.1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

- **§ 3 ff. ArbZG** regelt die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie Ruhezeiten.
- **§ 16 ArbZG** verpflichtet Arbeitgeber zur Aufzeichnung der Arbeitszeit.
- **§ 22 und § 23 ArbZG** benennen zwar auch Arbeitnehmer als mögliche Adressaten von Bußgeldern, **aber:**

- Dies widerspricht dem Schutzgedanken des ArbZG.
- Arbeitnehmer haben in der Praxis **kaum Einfluss auf die Arbeitszeiteinteilung**.
- Die Planungsverantwortung und Kontrolle liegt beim Arbeitgeber.

2.4 Fahrpersonalrecht (bei Chauffeuren)

Verordnung (EG) Nr. 561/2006 über Lenk- und Ruhezeiten sieht in **Art. 10 Abs. 1** vor, dass Unternehmen alle notwendigen Maßnahmen treffen müssen, um die Einhaltung durch ihre Fahrer sicherzustellen.

- Auch hier liegt die originäre Verantwortung beim Arbeitgeber, nicht beim Fahrer.

2.5 Praktische Realität und Missbrauch

In der Realität werden sowohl Fahrer als auch Lagerlogistiker oft unter Zeitdruck gesetzt, Touren und Abläufe werden so eng getaktet, dass Verstöße gegen Arbeitszeitvorgaben unvermeidlich sind. Arbeitnehmer sind:

- strukturell unterlegen,
- abhängig von Weisungen,
- und meist nicht in der Lage, Verstöße zu verhindern.

Sie für systemische Probleme zu bestrafen, ist sachlich und rechtlich nicht gerechtfertigt.

2.6 Schlussfolgerung:

Die bestehende Rechtslage in der EU und Deutschland betont den Schutz der Arbeitnehmer und stellt die Verantwortung für die Arbeitszeitorganisation klar auf Seiten des Arbeitgebers. Dennoch drohen heute häufig Bußgelder gegen Beschäftigte – **ein unhaltbarer Zustand**.

Deshalb fordern wir:

Eine gesetzliche Klarstellung, dass bei Verstößen gegen Arbeitszeitregelungen ausschließlich der Arbeitgeber haftet – sowohl im Straßentransport (Chauffeurs) als auch in der Lagerlogistik.

Diese Regelung ist zwingend erforderlich zum Schutz der Beschäftigten, zur Stärkung des Arbeitnehmerschutzes und zur wirksamen Bekämpfung von strukturellem Missbrauch in der Logistikbranche.

3. Ein generelles Be- und Entladeverbot für Berufskraftfahrer im gewerblichen Güterverkehr – die Be- und Entladung ist ausschließlich vom Versender oder Empfänger durchzuführen.

Begründung:

Berufskraftfahrer sind für den sicheren und effizienten Transport von Gütern zuständig. Das Be- und Entladen der Ware gehört **nicht zu ihren originären Aufgaben** und führt regelmäßig zu:

- **erheblichen körperlichen Belastungen,**
- **Überschreitungen gesetzlich zulässiger Arbeitszeiten,**
- **Sicherheitsrisiken,**
- sowie einer **Verletzung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften.**

3.1 Europäische Rechtsgrundlagen

3.1.1 Richtlinie 2002/15/EG (Arbeitszeit von Fahrpersonal)

Diese Richtlinie legt **maximale Arbeitszeiten** für mobile Arbeitnehmer fest, um ihre Gesundheit und Sicherheit zu schützen.

- **Art. 3 lit. a und Art. 4:** Die "Arbeitszeit" umfasst neben dem Fahren auch Be- und Entladetätigkeiten.
→ Das Be- und Entladen **verlängert die Arbeitszeit erheblich** und gefährdet somit die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben.
- Die Richtlinie betont den Schutz der Fahrer vor Überlastung – zusätzliche Tätigkeiten wie das Be- und Entladen widersprechen diesem Ziel und führen zu **versteckter Mehrarbeit.**

3.1.2 Verordnung (EG) Nr. 561/2006 (Lenk- und Ruhezeiten)

Diese Verordnung dient der Straßenverkehrssicherheit und legt Lenk- und Ruhezeiten fest.

- Zusätzliche körperlich belastende Tätigkeiten wie das Be- und Entladen gefährden die notwendige Erholung und können zu **Erschöpfung während der Fahrt** führen.

3.2 Deutsche Gesetzgebung

3.2.1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

- **§ 3 ArbZG** legt die tägliche Höchstarbeitszeit auf 8 Stunden fest.
- Be- und Entladetätigkeiten zählen arbeitszeitrechtlich mit und führen oft dazu, dass Fahrer die gesetzlichen Grenzen **überschreiten**, ohne dass dies ordnungsgemäß erfasst oder vergütet wird.

3.2.2 Unfallverhütung und Arbeitsschutz

- Fahrer sind **nicht speziell für Ladeprozesse ausgebildet**, was regelmäßig zu **Arbeitsunfällen** führt.
- Nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 3 ArbSchG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gesundheitsgefahren vermieden werden – die Anordnung zur Be- und Entladung steht im Widerspruch dazu.

3.3 Missstände in der Praxis

- Viele Spediteure und Auftraggeber erwarten, dass Fahrer selbst entladen, um Personal zu sparen.
- Fahrer sind häufig **stundenlang beim Kunden beschäftigt**, ohne klare Zuständigkeit, Entlohnung oder Absicherung.
- Die Verantwortung und Haftung für Schäden, Zeitverzögerungen oder Unfälle liegt dann oft beim Fahrer – eine **unfaire und rechtsunsichere Situation**

3.4 Internationale Vorbilder

- In Ländern wie **Spanien, Belgien und Frankreich** gilt bereits ein gesetzliches Be- und Entladeverbot für Fahrer im Güterverkehr (mit wenigen Ausnahmen).
→ Diese Regelung hat sich bewährt und schützt Fahrer effektiv vor Überlastung und Ausbeutung.

3.5 Forderung im Ergebnis

Daher fordern wir:

Ein gesetzlich verankertes Be- und Entladeverbot für Chauffeure im gewerblichen Güterverkehr – mit klarer Pflicht für Absender oder Empfänger, geschultes Personal für diese Tätigkeit bereitzustellen.

Ziel:

- Gesundheitsschutz und Entlastung der Fahrer
- Einhaltung von Arbeitszeit- und Sicherheitsvorschriften
- Klare Abgrenzung von Verantwortlichkeiten
- Würdige und rechtssichere Arbeitsbedingungen in der Logistikbranche

Ein Be- und Entladeverbot ist kein Komfort, sondern ein notwendiger arbeitsrechtlicher und sicherheitstechnischer Schutz für Berufskraftfahrer.

4. Parkgebühren für Berufskraftfahrer müssen gesetzlich verpflichtend vom Arbeitgeber getragen werden – keine Kostenbeteiligung durch die Fahrer.

Begründung:

Berufskraftfahrer im gewerblichen Güterverkehr sind im Rahmen ihrer Tätigkeit auf das Parken an geeigneten, sicheren und gesetzlich vorgeschriebenen Stellplätzen angewiesen – insbesondere zur Einhaltung von Lenk- und Ruhezeiten. Die dabei entstehenden Parkgebühren sind **notwendiger Bestandteil der Arbeitsausführung** und dürfen **nicht auf die Fahrer abgewälzt** werden.

4.1 Europäische Gesetzgebung

4.1.1 Verordnung (EG) Nr. 561/2006 (Lenk- und Ruhezeiten)

- Diese Verordnung verpflichtet Fahrer zur Einhaltung gesetzlicher Lenk- und Ruhezeiten (Art. 6 ff.).
- Ruhezeiten sind **verpflichtend** und müssen unter Bedingungen stattfinden, die die Gesundheit und Sicherheit des Fahrers nicht gefährden.

→ **Fahrer sind gesetzlich verpflichtet zu parken** – oft nur auf kostenpflichtigen, gesicherten Parkplätzen (z. B. Rastanlagen mit Sanitäreinrichtungen, Sicherheitsüberwachung etc.).

→ Die Kosten entstehen **nicht aus privatem Interesse**, sondern im Rahmen der **gesetzlich geregelten Berufsausübung**.

4.1.2 Richtlinie 2006/22/EG über Mindestkontrollanforderungen

- Fördert die Nutzung sicherer und zertifizierter Parkplätze.
- Arbeitgeber werden angehalten, Bedingungen zu schaffen, die eine Einhaltung der Verordnung ermöglichen.

→ Daraus ergibt sich eine **Pflicht zur Kostenübernahme**, denn der Fahrer kann diese Anforderungen **nicht allein erfüllen**.

4.2 Deutsche Gesetzgebung

4.2.1 Arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht (§ 618 BGB)

- Arbeitgeber müssen Arbeitsbedingungen so gestalten, dass sie die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers schützen.
- Die Übernahme von Parkgebühren ist Teil dieser Pflicht – da sichere Ruhezeiten **nur mit entsprechenden Stellplätzen möglich** sind.

4.2.2 Betriebskostenprinzip (§ 670 BGB)

- Wenn Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers notwendige Auslagen tätigen, sind diese zu erstatten.
→ Parkgebühren im Rahmen gesetzlicher Ruhezeiten sind **notwendige Auslagen im Interesse des Unternehmens**

4.2.3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

- Das Gesetz schreibt die Einhaltung täglicher Ruhezeiten und maximaler Arbeitszeiten vor.
- Die Organisation der Einhaltung liegt beim Arbeitgeber (§ 3, § 5 ArbZG).

→ Fahrer, die auf eigene Kosten parken müssen, tragen das finanzielle Risiko für eine gesetzlich geforderte Maßnahme, was **rechtswidrig und unzumutbar** ist.

4.3 Praktische Probleme & Ungleichheit

- Immer mehr bewachte Parkplätze in Europa sind kostenpflichtig – teilweise über 25 Euro pro Nacht.
- Viele Arbeitgeber **verweigern die Erstattung**, obwohl sie von den Ruhezeiten und der Tourenplanung profitieren.
- Fahrer müssen daher entweder auf unsicheren Plätzen parken (Diebstahlrisiko, keine Sanitäranlagen) oder **ihren Lohn faktisch für die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben verwenden** – das ist arbeitsrechtlich und sozialpolitisch inakzeptabel.

4.4 Vergleichbare Regelungen

- In anderen Berufen übernimmt der Arbeitgeber selbstverständlich **alle betrieblich bedingten Reisekosten**, z. B. bei Außendienst oder Montagearbeit.
- Auch bei der Nutzung von Firmenfahrzeugen werden Parkplatzkosten regelmäßig übernommen – warum nicht auch im Lkw?

4.5 Forderung im Ergebnis:

Gesetzliche Pflicht zur vollständigen Übernahme von Parkgebühren durch den Arbeitgeber – ohne Ausnahme, wenn diese im Rahmen gesetzlich vorgeschriebener Ruhezeiten oder der Tourenplanung entstehen.

Ziele:

- Schutz der Fahrer vor unzulässiger Kostenabwälzung
- Förderung sicherer, zertifizierter Parkplätze
- Stärkung der Arbeitsbedingungen im Transportgewerbe
- Rechtssicherheit und Klarheit im Arbeitsverhältnis

Fazit:

Parkgebühren sind keine Privatangelegenheit, sondern Teil der gesetzlich vorgeschriebenen Berufsausübung – ihre Kosten müssen zwingend vom Arbeitgeber getragen werden.

5. Für alle Chauffeure und Logistikbeschäftigten mit grenzüberschreitender Tätigkeit muss eine verpflichtende Krankenversicherung über den Arbeitgeber bestehen, die verbindliche Mindeststandards an ärztlicher Versorgung garantiert – europaweit einheitlich und kontrollierbar.

Begründung:

Chauffeure und Logistikpersonal im internationalen Güterverkehr sind regelmäßig wochen- oder monatelang außerhalb ihres Heimatlandes unterwegs. Dabei sind sie besonders vulnerabel, was **Unfälle, Erkrankungen oder medizinische Notfälle** betrifft. Dennoch fehlt es vielen grenzüberschreitend eingesetzten Arbeitskräften – insbesondere im Bereich des **entsandten oder osteuropäischen Fahrpersonals** – an einer wirksamen, zugänglichen und fairen Krankenversicherung.

5.1 Europäische Rechtsgrundlagen

5.1.1 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über soziale Sicherheit bei grenzüberschreitender Beschäftigung

- Regelt die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in der EU.
- **Art. 11 ff.:** Grundsatz der Anwendung **eines einzigen** Sozialversicherungssystems – meist im Entsendestaat.

→ **Problem:** In der Praxis führt dies oft dazu, dass Fahrer mit sehr niedrigem Sozialversicherungsniveau (z. B. in Bulgarien oder Rumänien) auf westeuropäischen Straßen unterwegs sind – **ohne faktischen Zugang zu angemessener medizinischer Versorgung**, z. B. im Krankheitsfall in Deutschland, Frankreich oder Belgien.

5.1.2 Richtlinie (EU) 2020/1057 (Mobilitätspaket I)

- Ziel: Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Sozialstandards von Fahrern im grenzüberschreitenden Verkehr.
- Verpflichtet Arbeitgeber zur Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen und zum Schutz entsandter Arbeitnehmer.

→ Daraus ergibt sich die **Pflicht zur sozialen Absicherung** – eine Krankenversicherung mit Mindestversorgung muss ein Teil davon sein.

5.1.3 EU-Grundrechtecharta – Artikel 35

„Jede Person hat das Recht auf Zugang zur vorbeugenden Gesundheitsversorgung und das Recht auf medizinische Versorgung [...] unter den von den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten festgelegten Bedingungen.“

→ Für mobile Arbeitnehmer muss dieses Recht **praxiswirksam und unabhängig vom Herkunftsland garantiert** sein.

5.2 Deutsche Rechtslage

5.2.1 Sozialgesetzbuch V (Gesetzliche Krankenversicherung – GKV)

- Beschäftigte in Deutschland unterliegen grundsätzlich der Krankenversicherungspflicht (§ 5 SGB V).
- Bei Entsendung ins Ausland: **A1-Bescheinigung** bestimmt weiterhin die Sozialversicherung im Heimatstaat.

→ Fahrer aus osteuropäischen Ländern, die dauerhaft in Deutschland oder Westeuropa tätig sind, **haben oft keine oder nur rudimentäre Absicherung** – eine gravierende Lücke im Gesundheitsschutz.

5.2.2 Arbeitsschutzgesetz (§ 3 ArbSchG)

- Arbeitgeber sind verpflichtet, Gesundheitsrisiken zu vermeiden und für den Schutz ihrer Arbeitnehmer zu sorgen.

→ Dies kann bei grenzüberschreitender Tätigkeit **nur durch eine tatsächliche medizinische Absicherung im Tätigkeitsland** erfüllt werden.

5.3 Missstände in der Praxis

- Viele osteuropäische Fahrer sind über Subunternehmen nur formal versichert – oft mit Minimalleistungen, ohne Zugang zu ambulanter Versorgung im Einsatzland.
- Krankmeldungen oder Arztbesuche sind in der Praxis häufig **nicht möglich oder nicht abgedeckt** – auch aus Angst vor Jobverlust oder Lohnabzug.
- Die Versorgungslücke ist nicht nur ein **soziales Problem**, sondern auch ein **Sicherheitsrisiko**, z. B. wenn kranke Fahrer trotzdem weiterfahren.

5.4 Forderung im Ergebnis

Für alle Chauffeure und Logistikbeschäftigten mit grenzüberschreitender Tätigkeit muss der Arbeitgeber verpflichtet sein, eine Krankenversicherung mit europaweit einheitlichen Mindeststandards (z. B. ambulanter und stationärer Behandlung, Notversorgung, Medikamentenzugang) nachzuweisen – unabhängig vom Herkunftsland.

Kernpunkte der Mindeststandards:

- Medizinische Notfallversorgung im Einsatzland
- Zugang zu ambulanter Behandlung ohne Vorauszahlung
- Krankengeldregelung und Lohnfortzahlung bei Krankheit
- Gültigkeit mindestens in allen Einsatzstaaten
- Kontrolle durch nationale Behörden im Rahmen der Entsende- und Mobilitätskontrollen

5.5 Ziel der Forderung

- **Schutz der Gesundheit mobiler Arbeitnehmer**
- **Schluss mit „Billigversicherungen“ ohne Versorgung in Einsatzstaaten**
- **Fairer Wettbewerb in der Logistikbranche durch verbindliche Sozialstandards**
- **Rechts- und Versorgungssicherheit für Fahrer und Behörden**

Fazit:

Gesundheitsschutz darf nicht an Landesgrenzen oder Herkunftsstaaten scheitern. Wer im europäischen Binnenmarkt unterwegs ist, muss auch auf europäischem Niveau abgesichert sein – **verbindlich, überprüfbar und ohne finanzielle oder bürokratische Hürden für die Beschäftigten.**

6. Chauffeuren und Logistikbeschäftigten muss ein verpflichtender, kostenfreier Zugang zu sauberen Sanitäreinrichtungen auf Rasthöfen, Autohöfen und bei Kundenstandorten gewährt werden – gesetzlich abgesichert und europaweit kontrolliert.

Begründung:

Chauffeure und Logistikpersonal verbringen einen Großteil ihrer Arbeitszeit im Fahrzeug oder auf fremden Betriebsgeländen. Sie sind auf öffentliche oder firmeneigene Sanitäreinrichtungen angewiesen – dennoch bleibt ihnen der Zugang häufig **verwehrt** oder ist **kostenpflichtig, unsicher** oder **hygienisch unzumutbar**. Das verletzt grundlegende arbeits- und menschenrechtliche Standards.

6.1 Europäische Gesetzgebung

6.1.1 EU-Grundrechtecharta – Artikel 1, 31 und 35

- **Art. 1:** Würde des Menschen ist unantastbar.
- **Art. 31:** Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf **gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen**.
- **Art. 35:** Jeder hat das Recht auf **Gesundheitsversorgung**.

→ Der Zugang zu sauberen Toiletten und Waschmöglichkeiten ist **elementarer Bestandteil menschenwürdiger Arbeitsbedingungen**.

6.1.2 Richtlinie 89/391/EWG – Europäische Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie

- Arbeitgeber müssen alle Maßnahmen treffen, um die Sicherheit und Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zu gewährleisten.
- **Anhang I und II der EU-Arbeitsschutzrichtlinien** enthalten Vorgaben zu sanitären Mindeststandards – diese gelten **auch für mobile Arbeitsplätze**.

→ Bei fehlendem Zugang zu Toiletten und Hygienemöglichkeiten wird der Gesundheitsschutz massiv verletzt.

6.1.3 Deutsche Gesetzgebung

6.1.3.1 Arbeitsschutzgesetz (§ 3 und § 4 ArbSchG)

- Arbeitgeber sind verpflichtet, **gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen** sicherzustellen.
- Das umfasst auch die **Zugänglichkeit zu Sanitäranlagen** während der gesamten Arbeitszeit – unabhängig vom Ort der Tätigkeit.

6.1.3.2 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) – § 6

- Legt fest, dass Toilettenräume in ausreichender Zahl und in zumutbarer Entfernung vorhanden sein müssen.
- In Verbindung mit den **Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A4.1)** ergibt sich:
→ **Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Beschäftigte Zugang zu hygienischen Toiletten haben – auch bei Tätigkeiten außerhalb fester Betriebsstätten.**

6.2 Praxisprobleme

- Viele Rasthöfe und Autohöfe verlangen 70 Cent bis 1 € für Toilettennutzung – das summiert sich erheblich und ist **faktisch ein Abzug vom Lohn**.
- An Verladerampen oder Kundenstandorten wird Fahrern **häufig der Zugang zu Sanitäranlagen verweigert** – besonders Fahrer aus dem Ausland sind betroffen.
- Die Konsequenz sind **unhygienische Notlösungen, gesundheitliche Belastungen** und ein **eklatanter Verstoß gegen Würde und Arbeitsschutz**.

6.3 Internationale Standards und Empfehlungen

- **ILO Übereinkommen Nr. 120** fordert saubere Sanitäranlagen für mobile und stationäre Beschäftigte.
- **ETFs (Europäische Transportarbeiter-Föderation)** und nationale Gewerkschaften fordern seit Jahren klare gesetzliche Zugangsrechte zu Sanitäranlagen für Lkw-Fahrer.
- Frankreich hat bereits gesetzliche Zugangsrechte für Fahrer auf Firmengeländen eingeführt – ein Vorbild für die EU.

6.4 Forderung im Ergebnis

Ein gesetzlich verankertes Recht auf kostenfreien Zugang zu sauberen Sanitäranlagen für alle Chauffeurs und Logistikbeschäftigten an folgenden Orten:

- Auf Rasthöfen und Autohöfen
- An Verladerampen, Lagerstandorten und Kundengeländen
- Entlang der Autobahnen und Transportrouten

Verpflichtend umzusetzen durch:

- Betreiber öffentlicher Rastanlagen (durch Konzession/Auflagen)
- Verlader und Kundenbetriebe (per gesetzlicher Zutrittsregelung)
- Kontrolle durch Arbeitsschutzbehörden und BAG (Bundesamt für Logistik und Mobilität)

Ziel der Forderung:

- **Würde und Gesundheit** der Beschäftigten wahren
- Hygienestandards branchenweit anheben
- **Versteckte Kosten** für Fahrer beseitigen
- Wettbewerbsverzerrung verhindern
- Umsetzung der **europäischen Sozialvorgaben im mobilen Arbeitssektor**

Fazit:

Wer den europäischen Binnenmarkt durchquert, muss nicht um den Zugang zu einer Toilette kämpfen. Sanitärversorgung ist kein Luxus – sondern ein unverzichtbares Grundrecht für alle, die täglich Europas Waren bewegen.