

Eteläranta 4 B 9
00130 Helsinki, Finnland
Tel. +358 9 696207-0
Fax +358 9 696207-10
helsinki@bjl-legal.com

Arbeitsrechtliche Aspekte des Einsatzes von Kraftfahrern

Die Internationalität der Branche bringt es mit sich, dass Transportunternehmen ihre Mitarbeiter häufig in verschiedenen Ländern einsetzen. Dabei kann es leicht zu Konstellationen kommen, in denen die arbeitsrechtlichen Vorschriften mehrerer Länder nebeneinander zu berücksichtigen sind.

von
Claudia Greiner

Stand
November 2007

1. Rechtliche Rahmenbedingungen bei grenzüberschreitendem Einsatz

Falls im Arbeitsvertrag kein bestimmtes Recht vereinbart wurde, dann ist grundsätzlich entscheidend, wo der Kraftfahrer seine Tätigkeit gewöhnlich ausübt, auch wenn er sich dabei vorübergehend in anderen Staaten aufhält. Lässt sich nicht bestimmen, wo die Tätigkeit gewöhnlich ausgeübt wird, dann gilt das Recht am Ort der Niederlassung, die den Kraftfahrer eingestellt hat, soweit nicht im Einzelfall aufgrund der Gesamtumstände eine engere Beziehung zu einem anderen Land besteht.

Danach ist z.B. auf die Arbeitsverhältnisse der bei einem finnischen Unternehmen angestellten Kraftfahrer, die regelmäßig Transporte von und zu dem finnischen Standort ausführen, grundsätzlich finnisches Arbeitsrecht anwendbar. Allein die Tatsache, dass die Mitarbeiter grenzüberschreitende Transporte ausführen und im Ausland unterwegs sind, hat noch nicht zur Folge, dass auch die arbeitsrechtlichen Vor-

schriften der betreffenden Länder berücksichtigt werden müssen.

Häufig setzen Transportunternehmen ihre Mitarbeiter jedoch auch für begrenzte Zeit an Stützpunkten in einem anderen Staat ein, um dort Transporte für das Unternehmen durchzuführen. Im Falle einer solchen Entsendung innerhalb der Europäischen Union sind zusätzlich zu den normalerweise auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Vorschriften auch die in dem Staat der vorübergehenden Tätigkeit geltenden Mindestbedingungen u.a. hinsichtlich Höchstarbeitszeiten, Mindestlöhnen und Arbeitssicherheit zu berücksichtigen.

Eine Entsendung in diesem Sinne ist in der Regel bei zeitlich begrenztem Einsatz im *CEMT*-Verkehr anzunehmen, bei dem der Fahrer regelmäßig Transporte von und zu einem Stützpunkt in einem anderen Land durchführt, in dem er für die Dauer dieser Tätigkeit häufig auch wohnt.

Aber auch dann, wenn das Transportunternehmen in dem anderen Staat keinen Stützpunkt hat, sondern seine Arbeitnehmer im Rahmen von *Kabotage* inländi-

sche Transporte ausführen lässt, kann es sich um eine Entsendung handeln mit der Folge, dass die arbeitsrechtlichen Mindestbedingungen des jeweiligen Landes zu berücksichtigen sind.

Dabei wird die Frage, ab welcher Dauer der Mitarbeiter als entsandt in diesem Sinne anzusehen ist, in den einzelnen Staaten unterschiedlich gehandhabt. In einigen Ländern wird eine Entsendung erst nach einer bestimmten Anzahl von Tagen angenommen. Die jeweiligen Fristen sind jedoch in der Regel kürzer als die derzeit für die Zulässigkeit von *Kabotage* in einigen Ländern schon geltenden Fristen. Die nach dem jeweiligen nationalen Recht geltenden Lenk- und Ruhezeiten sind bei *Kabotage* unabhängig von deren Dauer im übrigen immer einzuhalten. (Einzelfragen hierzu werden im Artikel „*Kabotage* im Güterverkehr – Chancen und Pflichten“ dargestellt.)

Ebenfalls nicht einheitlich geregelt ist die Frage, ab welcher Entsendungsdauer die Vorschriften zu Mindestlohn und Jahresurlaub eingreifen. Nach den entsprechenden europarechtlichen Vor-

Eteläranta 4 B 9
00130 Helsinki, Finnland
Tel. +358 9 696207-0
Fax +358 9 696207-10
helsinki@bjl-legal.com

gaben haben die Mitgliedstaaten die Möglichkeit, hier Wartezeiten von bis zu einem Monat einzuführen, was in einigen Ländern auch geschehen ist.

Wie die voranstehenden Erwägungen zeigen, ist die Bestimmung der jeweils anwendbaren arbeitsrechtlichen Vorschriften im Bereich des internationalen Güterkraftverkehrs eine sehr komplexe Materie. Soweit im konkreten Fall die Regelungen verschiedener Länder nebeneinander zu beachten sind, können sich hieraus naturgemäß erhebliche praktische Schwierigkeiten ergeben. Eine gewisse Erleichterung wurde durch verschiedene EU-weit geltende Regelungen, z.B. zu Lenkzeiten, Pausen und Ruhezeiten geschaffen. Von einer Vereinheitlichung der arbeitsrechtlichen Vorschriften kann jedoch keine Rede sein.

Daher ist es gerade bei regelmäßigem oder länger dauerndem Auslandseinsatz der Mitarbeiter ratsam, klare arbeitsvertragliche Regelungen zu schaffen, die den jeweils zwingenden Vorschriften Rechnung tragen und die Anwendbarkeit verschiedener nationaler Vorschriften nebeneinander möglichst vermeiden.

2. Lenkzeiten, Pausen und Ruhezeiten

Ein ganz entscheidender Aspekt beim Einsatz von Kraftfahrern ist die Berücksichtigung der vorgeschriebenen Höchstlenk- und Ruhezeiten, da diese einen erheblichen Einfluss auf die Routenplanung haben.

Für Transporte innerhalb der Europäischen Union oder zwischen der EU und der EFTA oder der

Schweiz finden sich die entsprechenden Regelungen in einer im April 2007 in Kraft getretenen Verordnung (561/2006), welche die zuvor geltenden Vorschriften ersetzt. Als Ergebnis der Neuregelung wurden Höchstlenkzeiten weiter abgesenkt. Gleichzeitig wurden die entsprechenden Aufzeichnungs- und Nachweisschriften verschärft.

2.1. Höchstlenkzeiten

Die Verordnung schreibt nach einer Fahrzeit von 4,5 Stunden eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten vor. Diese darf nunmehr auf maximal zwei Pausen aufgeteilt werden, von denen die erste mindestens 15 Minuten und die zweite mindestens 30 Minuten betragen muss.

Die Höchstlenkzeit innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden beträgt neun Stunden und darf zwei Mal pro Woche auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Überschritten werden darf die Höchstlenkzeit nur, wenn dies ausnahmsweise erforderlich ist, um die transportierten Güter an einen sicheren Ort zu bringen und die längere Fahrtdauer bei der Routenplanung noch nicht vorsehbar war. In diesem Fall ist eine entsprechende Erläuterung auf dem Ausdruck des Fahrtenbeschreibers anzubringen.

Durch die neue Verordnung wurde erstmals eine wöchentliche Höchstlenkzeit festgelegt, die 56 Stunden beträgt. Innerhalb von zwei aufeinander folgenden Wochen dürfen dabei 90 Stunden nicht überschritten werden.

2.2. Ruhezeiten

Innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden ist jeweils eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren, die dreimal pro Woche auf neun Stunden verkürzt werden darf. Die Ruhezeit kann auch in zwei Abschnitten gewährt werden, von denen der erste mindestens drei und der zweite mindestens neun Stunden lang sein muss.

Auch wenn das Fahrzeug mit mehreren Fahrern besetzt ist, die sich abwechseln, ist pro Zeitraum von 30 Stunden eine Ruhezeit von neun Stunden einzuhalten, während derer das Fahrzeug nicht fährt.

Zusätzlich ist eine wöchentliche Ruhezeit von 45 Stunden zu gewähren. Sie kann bis auf 24 Stunden verkürzt werden, jedoch nicht in zwei aufeinanderfolgenden Wochen. Im Falle der Verkürzung ist die entsprechende Ruhezeit vor Ablauf der auf die Verkürzung folgenden dritten Woche zusätzlich zu gewähren. Die wöchentliche Ruhezeit ist spätestens sechs Tage nach Ablauf der vorhergehenden Ruhezeit zu gewähren.

Während der täglichen bzw. wöchentlichen Mindestruhezeiten dürfen keine sonstigen Arbeiten wie Be- und Entlade-, Reinigungsarbeiten etc. verrichtet werden.

2.3. Engere Regelungen in Tarifverträgen

Die genannte Verordnung legt Mindestbedingungen fest. Es bleibt den Tarifparteien unbenommen, in entsprechenden

Eteläranta 4 B 9
00130 Helsinki, Finnland
Tel. +358 9 696207-0
Fax +358 9 696207-10
helsinki@bjl-legal.com

Vereinbarungen günstigere Bedingungen für die betroffenen Arbeitnehmer auszuhandeln, was auch vielfach geschehen ist.

Im Geltungsbereich von Tarifverträgen sind daher immer auch die dort geregelten Vorgaben zu berücksichtigen. In Finnland existiert zum Beispiel ein als allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag für die Lastkraftwagenbranche, der hinsichtlich der Höchstlenk- und Mindestruhezeiten in einigen Punkten strenger ist als die genannte Verordnung. So darf die wöchentliche Ruhezeit am Standort nur auf 36 Stunden abgesenkt werden. Eine Absenkung auf 24 Stunden ist nur bei Aufenthalt an einem anderen Ort als dem Standort möglich.

3. Gesamtarbeitszeit

Üblicherweise beschränkt sich die Tätigkeit von Kraftfahrern nicht allein auf das Fahren, sondern umfasst auch andere Arbeiten wie Be- und Entladetätigkeiten, Fahrzeugpflege und administrative Tätigkeiten. Im Rahmen der Routenplanung sind daher neben den Vorschriften zur Lenk- und Ruhezeiten sind immer auch die allgemeinen Vorschriften zur Arbeitszeit zu beachten.

Für das Gebiet der EU sind die entsprechenden Vorgaben in der sogenannten Arbeitszeitrichtlinie (15/2002) geregelt. Danach beträgt die wöchentliche Arbeitszeit maximal 48 Stunden. Sie kann vorübergehend bis auf 60 Stunden erhöht werden, sofern der Wochendurchschnitt über einen Zeitraum von vier Monaten 48 Stunden nicht übersteigt. Außerdem dürfen nicht mehr als sechs Stunden ohne Ruhepause gear-

beitet werden. Diese Ruhepause muss bei einer Gesamtarbeitszeit von sechs bis neun Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten betragen.

Bei den Vorgaben der Richtlinie handelt es sich um Mindeststandards. Die nationalen Arbeitszeitvorschriften bzw. die anwendbaren tarifvertraglichen Regelungen sind zum Teil enger als die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie. Außerdem räumt die Richtlinie den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit ein, von den Regelungen zur maximalen Wochenarbeitszeit abzuweichen. Dies ist zum Beispiel im finnischen Tarifvertrag für die Lastkraftwagenbranche geschehen ist, der von einer Regelarbeitszeit von 80 Stunden pro Zeitraum von zwei Wochen ausgeht.

4. Fahrtenplanung und Aufzeichnungspflichten

Transportunternehmen haben die Arbeit ihrer Fahrer so zu organisieren, dass die gesetzlichen Vorschriften zu Lenk- und Ruhezeiten und zur Arbeitszeitgestaltung eingehalten werden. Die Einhaltung der Vorschriften ist regelmäßig zu überprüfen. Das Unternehmen haftet insoweit für Verstöße seiner Fahrer, auch wenn diese im Ausland begangen werden.

Die Vorschriften zur Arbeitszeitgestaltung sind bereits beim Abschluss von Beförderungsverträgen zu beachten. Der Transportunternehmer hat in diesem Zusammenhang sicherzustellen, dass der vertraglich vereinbarte Zeitplan mit den entsprechenden

Vorgaben für die Tätigkeit der Kraftfahrer vereinbar ist.

Im Hinblick auf mögliche Kontrollen haben Kraftfahrer ständig die Fahrunterlagen der laufenden Woche und der dieser Woche vorangegangenen 15 Tage mitzuführen. Dies betrifft sämtliche handschriftlichen Aufzeichnungen sowie bei analogen Fahrtenschreibern die entsprechende Scheibe. Bei Fahrzeugen, die wie seit Mai 2006 für alle neu zugelassenen Fahrzeuge vorgeschrieben mit einem digitalen Kontrollgerät ausgerüstet sind, ist die entsprechende Fahrerkarte mitzuführen. Ab Januar 2008 werden die Fahrunterlagen des laufenden Tages und der vorangegangenen 28 Tage mitzuführen sein.

5. Entlohnung

5.1. Mindestlöhne

In der Transportbranche existieren in vielen Ländern gesetzliche oder tarifliche Regelungen, die bestimmte Mindestlöhne vorschreiben. In Finnland z.B. finden sich entsprechende Vorschriften in dem Tarifvertrag für die Lastkraftwagenbranche, der allgemeinverbindlich ist und daher für sämtliche in der Branche tätigen Arbeitnehmer gilt.

Solche Vorschriften sind auch dann zu beachten, wenn sie zum Beispiel mangels Tarifbindung nicht direkt anwendbar sind. In der Regel wird bei einer wesentlichen Unterschreitung der tariflichen Mindestlöhne nämlich ein Fall des „Lohndumpings“ anzunehmen sein mit der Folge, dass der Arbeitgeber statt der vereinbarten Vergütung die in

Eteläranta 4 B 9
00130 Helsinki, Finnland
Tel. +358 9 696207-0
Fax +358 9 696207-10
helsinki@bjl-legal.com

der Branche übliche Vergütung zu zahlen hat, die auch über den tarifvertraglichen Mindestlöhnen liegen kann.

Transportunternehmer, die an einem ausländischen Standort Mitarbeiter beschäftigen oder eigene Mitarbeiter dorthin entsenden, sollten sich daher immer über dort existierende Vorschriften zu Mindestlöhnen informieren.

5.2. Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit und Wochenendarbeit

Im Bereich des Gütertransports sind Überstunden, Nachtarbeit und Wochenendarbeit besonders verbreitet. Die Regelungen zu den entsprechenden Zuschlägen finden sich in Finnland im entsprechenden Tarifvertrag für die Lastkraftwagenbranche.

Dabei hat das Finnische Arbeitsgericht (u.a. im Urteil TT:2005-124) entschieden, dass hinsichtlich der tariflichen Zuschläge für Abend- und Nachtarbeit auch eine pauschale Abgeltung durch das Grundgehalt vereinbart werden kann, soweit dadurch insgesamt das tariflich vorgesehene Mindestgehalt nicht unterschritten wird. Für die Zuschläge für Überstunden und Sonntagsarbeit soll dies dagegen nicht zulässig sein. Diese sind immer gesondert zu vergüten.

Dabei ist die Vergütung für Überstunden und Sonntagsarbeit in Form eines erhöhten Gehaltes zu gewähren. Daraus folgt, dass eine Abgeltung durch erhöhte Tagesgelder oder sonstige Zahlungen, die kein Gehalt darstellen und hinsichtlich derer keine Sozial-

versicherungsbeiträge abgeführt werden, nicht zulässig ist.

Wegen der häufig unregelmäßigen Arbeitszeiten ist gerade in der Transportbranche wichtig, genaue Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten der Mitarbeiter und die für Überstunden, Sonntagsarbeit etc. gezahlten Zuschläge zu führen. Versäumnisse in diesem Bereich können für den Arbeitgeber teuer werden. Im Falle von Kontrollen durch die zuständigen Behörden kann es zum einen zu erheblichen Nachzahlungen kommen, wenn sich die einzelnen Stunden und entsprechend die Zahlung der Zuschläge im Nachhinein nicht mehr dokumentieren lässt. Außerdem können Versäumnisse in diesem Bereich empfindliche Geldbußen nach sich ziehen.

5.3. Kilometerlöhne grundsätzlich unzulässig

Der finnische Tarifvertrag für die Lastwagenbranche sieht die grundsätzliche Möglichkeit von Akkordlöhnen vor, soweit die Art der Tätigkeit dies zulässt und dies technisch möglich ist. Grundsätzlich unzulässig in diesem Zusammenhang ist allerdings zumindest im Güterfernverkehr eine Entlohnung nach gefahrenen Kilometern.

Dies ergibt sich aus den einschlägigen europarechtlichen Vorgaben, nach denen Transportunternehmen ihren Fahrern keine Zahlungen in Abhängigkeit von der zurückgelegten Strecke und/oder der Menge der beförderten Güter leisten dürfen, falls diese geeignet sind, die Sicherheit des Straßenverkehrs zu gefährden oder zu Verstößen gegen die Verordnung zu ermutigen.

Diese Vorschrift wird überwiegend so verstanden, dass für Kraftfahrer im Güterfernverkehr Akkordlöhne anhand der zurückgelegten Kilometer unzulässig sind, da die Fahrer ansonsten zu möglichst schnellem Fahren und Überschreitung der Lenkzeiten angehalten werden. Anders ist dies zum Beispiel im Bereich der Müllabfuhr oder Straßenreinigung, wo die zurückgelegte Strecke die erbrachte Arbeitsleistung widerspiegelt und Geschwindigkeitsüberschreitungen nicht zu befürchten sind.

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes aus dem Jahr 2006 können Kilometerentlohnungen zulässig sein in Fällen, in denen die mit dieser Entlohnungsform typischerweise verbundenen Risiken auf andere Weise ausgeschlossen werden. Die kann zum Beispiel geschehen durch ausdrückliche arbeitsvertragliche Beschränkung der täglichen oder wöchentlichen Kilometer, die Berücksichtigung von Ruhepausen im Entlohnungssystem und eine effektive und verlässliche Kontrolle der Einhaltung der Geschwindigkeitsbegrenzungen und der Höchstlenkzeiten.