

Juni 2025



Arbeitnehmerfreizügigkeit  
gerecht gestalten.

# Arbeits- bedingungen im internationalen Straßentransport in Deutschland

Entsendung von Drittstaatsangehörigen

Anna Weirich und Michael Wahl, Faire Mobilität



# Zusammenfassung

Im internationalen Straßentransport arbeiten zu einem sehr hohen Anteil ausländische Beschäftigte unter ausbeuterischen Bedingungen. Dieses Thema hat in den letzten Jahren eine verstärkte mediale Aufmerksamkeit erhalten. Für das Beratungsnetzwerk Faire Mobilität ist der internationale Straßentransport seit vielen Jahren eine Schwerpunktbranche. Die Gruppe der Lkw-Fahrenden ist dabei sehr heterogen – ihre Arbeitsbedingungen variieren je nach Herkunft, Anstellungsort, Arbeitgeber und Auftragsbeziehungen stark. Anhand der ausschlaggebenden Kriterien „Herkunft“ und „Vertragsort“ unterscheidet Faire Mobilität drei Konstellationen:

1. Lkw-Fahrende aus EU-Staaten mit einem Arbeitsvertrag in Deutschland,
2. Lkw-Fahrende aus EU-Staaten mit einem Arbeitsvertrag in einem anderen EU-Staat,
3. Lkw-Fahrende aus einem Nicht EU-Staat (einem sogenannten Drittstaat) mit einem Arbeitsvertrag in einem anderen EU-Staat.

Vor allem EU-Staatsangehörige mit Vertrag in Deutschland wenden sich von sich aus an Faire Mobilität. Angehörige der zweiten und dritten Gruppe treffen wir dagegen vor allem bei unseren Rastplatzaktionen an. Dem in der Branche vielfach beklagten Personalmangel begegnen die Unternehmen offenbar nicht durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sondern durch die Rekrutierung von Beschäftigten aus Drittstaaten, die sich schwerer gegen Ausbeutung wehren können. Je weiter der Heimatort entfernt ist, desto schlechter sind die Arbeitsbedingungen – die Bezahlung ist geringer, die Zeiträume, in denen ununterbrochen gearbeitet und

im Lkw gelebt wird, sind länger und die Abhängigkeit von oft unseriösen Arbeitgebern deutlich größer. Obgleich ihr Arbeitsvertrag in einem anderen EU-Staat ausgestellt wurde, führen diese Fahrer\*innen oft Tätigkeiten in Deutschland und für deutsche Auftraggeber aus. Häufig ist die Verbindung zu einer deutschen Logistikfirma so deutlich, dass diese als der eigentliche Arbeitgeber betrachtet werden müsste. Drittstaatsangehörige mit deutschen Arbeitsverträgen begegnen uns dagegen fast nie – die vorhandenen Möglichkeiten, Drittstaatsangehörige auch in Deutschland anzustellen, werden augenscheinlich kaum genutzt. Ein formales Anstellungsverhältnis im Ausland scheint schlichtweg preiswerter und weniger bürokratisch zu sein.

Das vorliegende Papier gibt einen Überblick über sechs der vielfältigen Vertragskonstellationen, mit denen Lkw-Fahrende aus Drittstaaten konfrontiert sind, und enthält Hinweise für deren rechtliche Einordnung: Spesenmodell, Vertrag mit einer Briefkastenfirma, Dienstleistungsvertrag, internationale Leiharbeit, Anstellung über Scheinfirmen und bilaterale Transporte. Der Schwerpunkt liegt im Folgenden auf der auszugsweisen Darstellung der Lebens- und Arbeitsrealitäten, die mit diesen Konstellationen einhergehen, darunter: fehlende rechtliche Absicherung aufgrund überwiegend mündlicher Vereinbarungen, überlange und unbezahlte Arbeitszeiten, Rekrutierungsgebühren und Abhängigkeiten aus Schuldverhältnissen, Aufenthaltsrechtliche Unsicherheit, geringe und intransparente Entlohnung mit Lohnsenkung durch willkürliche Abzüge, unzureichende Erholungsmöglichkeiten bei Leben auf der Autobahn und mangelnde Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie unzureichende Gesundheitsversorgung.

**Lesehinweis:** Das Papier ist so aufgebaut und formuliert, dass eine selektive Lektüre möglich ist. Die einzelnen Abschnitte bauen zwar logisch aufeinander auf, sind aber auch jeweils für sich verständlich.

# 1 Geschäftsmodell im internationalen Straßentransport aus Perspektive der Bundesrepublik Deutschland

Auf deutschen Autobahnrastplätzen treffen wir seit einigen Jahren immer häufiger Lkw-Fahrer\*innen<sup>1</sup> aus Staaten außerhalb der Europäischen Union (EU) an, die mit in EU-Staaten zugelassenen Lastkraftwagen (Lkw) Transporte in Deutschland durchführen. Sie arbeiten auch im Auftrag deutscher Speditionen und Transportunternehmen und be- und entladen Waren von Unternehmen mit Sitz in Deutschland. Andere Beratungsstellen und Gewerkschaften berichten ebenfalls, dass sie immer mehr mit

---

1 Die Beschäftigten im internationalen Straßentransport, insbesondere jene aus Drittstaaten, sind mehrheitlich männlich. Uns begegnen jedoch auch immer wieder Fahrerinnen, die in dieser Branche mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind. In diesem Text verwenden wir daher bei der Berufsbezeichnung im Plural das Sternchen, um alle Genderidentifikationen zu berücksichtigen. Im Singular wechseln wir zwischen der männlichen und weiblichen Form, ohne dabei auf eine spezifische Geschlechtsidentität der Fahrer\*innen verweisen zu wollen.

Lkw-Fahrenden aus sogenannten Drittstaaten zu tun haben.<sup>2</sup> Insgesamt wird hier eine geografische Verschiebung bei der Rekrutierung von Arbeitskräften deutlich, die in einem Staat ihren familiären Lebensmittelpunkt haben, in einem anderen Staat angestellt sind und häufig in noch weiter entfernten Ländern Transporte fahren.

Die Folgen dieses Geschäftsmodells sind für die Beschäftigten verheerend: Der Lohndruck steigt und Menschen unterschiedlicher Herkunft, die in verschiedenen prekären Konstellationen beschäftigt sind, werden gegeneinander ausgespielt. Drittstaatsangehörige sind in besonderem Maße von Ausbeutung in einem Sektor des europäischen Arbeitsmarkts betroffen, der ohnehin durch schlechte Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie Gesetzesverstöße geprägt ist. Fachberatungsstellen sehen in diesem Zusammenhang immer wieder Anzeichen für Arbeitsausbeutung und Menschenhandel.<sup>3</sup>

Die Bundesrepublik Deutschland ist für den internationalen Straßentransport in Europa ein Dreh- und Angelpunkt – sowohl aufgrund ihrer geografischen Lage als auch aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung als bevölkerungsreichster Staat der EU, wichtiger Handels- und Industriestandort und Staat mit dem größten nominalen Bruttoinlandsprodukt der EU (wenn auch nicht pro Kopf).<sup>4</sup> Unternehmen mit Sitz in Deutschland sind als Empfänger und Versender von Waren für ein großes Transportaufkommen verantwortlich. Aufgrund der Lage inmitten Europas ist Deutschland aber auch Transitland.

In Deutschland sind Lkw nach wie vor das meistgenutzte Transportmittel für Güter,<sup>5</sup> trotz politischer Bemühungen, den Güterverkehr stärker auf die Schiene zu verlagern.<sup>6</sup> Diese Transporte werden offenbar aus Kostengründen zu einem bedeutenden Teil von Frachtführern aus dem Ausland durchgeführt, vor allem im Rahmen internationaler Transporte.

- 
- 2 Siehe RTDD: Widespread Exploitation in the EU Road Transport Industry: The Case of Central Asian Truck Drivers, Dezember 2023, <https://www.rtd.org/wp-content/uploads/2024/01/REPORT-Widespread-Exploitation-in-the-EU-Road-Transport-Industry.pdf>; Giulio Benedetti: Driving change: Ensuring fair treatment for Central Asian truck drivers in the EU, Oktober 2024, [https://osce-academy.net/upload/file/pb\\_93.pdf](https://osce-academy.net/upload/file/pb_93.pdf); Paulina Baranska/Séverine Picard: Third-Country Drivers in European Road Transport, European Transport Federation (ETF) Dezember 2023, <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2024/01/ETF-ROAD-TRANSPORT-REPORT.pdf>, S. 7; VNB/ITF/IUL: Pandemic of Exploitation in European Trucking, 24.6.2020, <https://www.itfglobal.org/en/resources/pandemic-exploitation-in-european-trucking>; Vitols, Katrin/Voss, Eckhard: Social Conditions in Logistics in Europe: Focus on Road Transport, im Auftrag von ETF/Verdi/EVA, Mai 2019, <https://psl.verdi.de/++file++5d00b20c9194fb1d8bbc127f/download/Social%20Conditions%20Logistics%20in%20Europe.pdf>. Alle in diesem Papier zitierten Internetquellen wurden am 17.6.2025 zuletzt abgerufen.
  - 3 Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel/Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V.: Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung verhindern: Branchenspezifische Analyse – Anzeichen erkennen & handeln. Reinigung und Straßentransport (3. Ausgabe), 2024, [https://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/wp-content/uploads/2024/10/2024\\_Servicestelle\\_Branchenanalyse\\_Reinigung-Strassentransport-final.pdf](https://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/wp-content/uploads/2024/10/2024_Servicestelle_Branchenanalyse_Reinigung-Strassentransport-final.pdf).
  - 4 Statistisches Bundesamt: Deutschland im EU-Vergleich 2025, Stand: 6.5.2025, <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Basistabelle/Uebersicht.html#396382>.
  - 5 Im Jahr 2023 lag der Anteil von Lkw an der insgesamt in Deutschland erbrachten Transportleistung im Güterverkehr bei rund 71,3 Prozent. Statista: Anteil der Lkw an der Transportleistung im Güterverkehr in Deutschland von 2013 bis 2028, Februar 2025, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/12195/umfrage/anteil-der-lkw-am-gueterverkehr-in-deutschland/>. Siehe auch Statistisches Bundesamt: Güterverkehr. Beförderungsmenge und Beförderungsleistung nach Verkehrsträgern, Stand: 21.5.2025, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Transport-Verkehr/Gueterverkehr/Tabellen/gueterbefoerderung-lr.html>; BALM: Marktbeobachtung Güterverkehr. Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2023 – Fahrerberufe, Januar 2024, [https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte\\_Arbeitsbedingungen/AGL\\_2023.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte_Arbeitsbedingungen/AGL_2023.pdf?__blob=publicationFile&v=2).
  - 6 Siehe bspw. Deutscher Bundestag: Antrag der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP. Transportlogistik für Deutschland sichern – Mit fairen Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen im Straßengüterverkehr, Drucksache 20/6423, 18.4.2023, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/064/2006423.pdf>.

Die Aufträge werden dabei an Subunternehmer vergeben, was zur Entstehung von Subunternehmerketten führt. Das erste Glied dieser Ketten besteht aus Firmen, die etwas versenden oder ordern, also Produzenten oder Sender einer Ware. Hierbei handelt es sich häufig um Unternehmen, für die das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) gilt.<sup>7</sup> Diese beauftragen Speditionen mit der Organisation des Transports, die das zweite Kettenglied bilden. Gerade große Unternehmen, die viele Waren transportieren lassen, haben langfristige Auftragsverhältnisse mit großen Speditionen, die häufig selbst auch unter das LkSG fallen. Das bedeutet jedoch nicht, dass diese Speditionen auch alle Transporte selbst durchführen. Üblich ist vielmehr, dass diese zweiten Kettenglieder wiederum zum Auftraggeber bzw. Generalunternehmer werden, indem sie weitere Auftragnehmer mit der Durchführung der Transporte beauftragen – entweder ebenfalls im Rahmen von langfristigen Vertragsbeziehungen oder durch die Vergabe einzelner Transporte beispielsweise über Transportbörsen. Diese Kette kann beliebig lang werden. Am Ende steht als letztes Kettenglied ein Frachtführer, der die Zugmaschinen bereitstellt und gegenüber den Lkw-Fahrer\*innen meist die Rolle des formalen Arbeitgebers einnimmt. Die benannten Kettenglieder haben ihre Unternehmenssitze oft in verschiedenen Ländern. Das Resultat sind komplexe fragmentierte transnationale Lieferketten.

Die Lkw-Fahrer\*innen, die die Transporte schließlich ausführen, haben in der Regel nicht die Staatsangehörigkeit des Landes, in dem ihre Arbeitgeber den Firmensitz haben. Am Steuer dieser Lkw sitzen stattdessen häufig Drittstaatsangehörige mit einem Arbeitsvisum für Polen oder Litauen, die in ganz Europa tätig sind.

Deutscher Branchenvertreter prangern immer wieder den mit diesem System einhergehenden unfairen Wettbewerb an. Doch gerade westeuropäische Firmen sind aktiv daran beteiligt: Entweder vergeben sie als Generalunternehmer Aufträge an Frachtführer mit Niederlassungen in osteuropäischen Ländern oder sie gründen dort selbst Filialen (siehe Kapitel 4.2). In ihren westeuropäischen Filialen wickeln sie dann tendenziell nur nationale Transporte ab, internationale Transporte organisieren sie hingegen über ihre osteuropäischen Filialen.

---

7 Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ist seit Anfang 2023 in Kraft und verpflichtet Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten in Deutschland dazu, Menschenrechte in ihrer Lieferkette auch außerhalb des unmittelbaren eigenen Geschäftsbereichs einzuhalten. Zur Relevanz des LkSG im internationalen Straßentransport siehe Faire Mobilität: Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) wirkt. Das Beispiel Straßentransport, Februar 2025, <https://www.faire-mobilitaet.de/fachinformationen/berichte-und-erfolge/das-lksg-wirkt/>.

# 2 Lkw-Fahrende in der Beratung von Faire Mobilität

Faire Mobilität<sup>8</sup> unterscheidet in der Praxis zwischen drei Gruppen von Lkw-Fahrer\*innen nicht-deutscher Nationalität, die auf deutschen Straßen unterwegs sind:

1. Lkw-Fahrer\*innen, die Staatsangehörige eines osteuropäischen EU-Staats sind und über einen Arbeitsvertrag mit einem in Deutschland ansässigen Frachtführer verfügen.
2. Lkw-Fahrer\*innen, die Staatsangehörige eines osteuropäischen EU-Staats sind und über einen Arbeitsvertrag mit einem Frachtführer aus einem osteuropäischen EU-Staat verfügen.
3. Lkw-Fahrer\*innen, die Staatsangehörige eines Staats außerhalb der EU sind und über einen Arbeitsvertrag mit einem Frachtführer aus einem osteuropäischen EU-Staat verfügen.

---

<sup>8</sup> Faire Mobilität berät Unionsbürger\*innen, die im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit oder als grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmer\*innen im Inland beschäftigt sind, beschäftigt werden sollen oder beschäftigt waren. Entsandte Drittstaatsangehörige können in die Beratung einbezogen werden, wenn ein direkter Sachzusammenhang zu einem Fall mit Unionsbürger\*innen besteht. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Drittstaatsangehörige und Unionsbürger\*innen vom selben Arbeitgeber entsandt werden. Diese Konstellation ist im internationalen Straßentransport die Regel. Wenn es passende Angebote anderer Beratungsstellen für Beschäftigte aus Drittstaaten gibt, zum Beispiel von Faire Integration oder von landesfinanzierten Beratungsstellen, verweist Faire Mobilität auch an diese. Siehe dazu die Übersicht unter <https://www.faire-mobilitaet.de/beratung/deutschland/>.

Diese Einordnung basiert auf zwei Kriterien: der Staatsangehörigkeit der Fahrer\*innen (EU- oder Drittstaat) und dem Vertragsort (Deutschland oder ein anderer EU-Staat). Die vierte mögliche Kombination dieser beiden Kriterien – Fahrer\*innen, die Staatsangehörige eines Staats außerhalb der EU sind und einen Arbeitsvertrag mit einem in Deutschland ansässigen Frachtführer abgeschlossen haben – treffen wir auf europäischen Parkplätzen so gut wie nie an (siehe Kapitel 3.1). Spediteure und Frachtführer mit Sitz in Deutschland greifen durchaus auf die Arbeitskraft von Lkw-Fahrenden aus Drittstaaten zurück – nur eben über den Umweg einer formalen Beschäftigung im Ausland, wofür sie verschiedene Vertragsmodelle nutzen (siehe Kapitel 4).

Im Jahr 2023 hat Faire Mobilität deutschlandweit insgesamt 7742 Fälle bearbeitet und dabei 9696 Personen beraten.<sup>9</sup> 9,8 Prozent aller Fälle (758) entfielen auf die Branche „Internationaler Straßentransport“. Die meisten Lkw-Fahrenden, die sich von sich aus an Faire Mobilität wenden, sind Staatsangehörige eines osteuropäischen EU-Staats und haben einen deutschen Arbeitsvertrag, gehören also der ersten Gruppen an. Diese Tendenz hat nichts damit zu tun, dass diese Gruppe mit mehr arbeitsrechtlichen Problemen konfrontiert wäre, sondern damit, dass Beschäftigte mit einem deutschen Arbeitsvertrag offenbar eher zu der Schlussfolgerung kommen, dass sie Rechte in Deutschland haben und dass es Institutionen gibt, die sie hierbei beraten und unterstützen können.

Wenn sich Drittstaatsangehörige an unsere Beratungsstellen wenden, dann geschieht dies oft durch Vermittlung unserer Kooperationspartner\*innen aus den jeweiligen Herkunftsländern. Im Rahmen des EU-Projekts Fair European Labour Mobility (FELM)<sup>10</sup> kooperiert Faire Mobilität

zum Beispiel mit der Beratungsstelle des Verbands der freien Gewerkschaften Sloweniens (ZSSS) in Ljubljana. Zusammen mit ZSSS bearbeitet Faire Mobilität immer wieder Fälle von Fahrern mit serbischer oder bosnischer Staatsangehörigkeit, die über slowenische Arbeitsverträge verfügen und hauptsächlich in Deutschland Transporte ausführen.

Seit Juli 2017 führt Faire Mobilität regelmäßig Beratungs- und Informationsveranstaltungen für Lkw-Fahrer\*innen auf Autobahnrastplätzen in Deutschland durch, um sie über grundlegende Arbeitsrechte zu informieren. Bis Ende 2024 wurden gemeinsam mit Kooperationspartner\*innen insgesamt 319 solcher Aktionen durchgeführt. Dabei sind die Beratungsteams seit Mitte 2017 mit insgesamt etwa 12.000 Fahrenden aus Mittel- und Osteuropa in Kontakt gekommen. Unsere Auskunftsfähigkeit zur arbeitsrechtlichen Situation der Fahrenden aller drei Gruppen speist sich im Wesentlichen aus den Gesprächen, die wir in mit ihnen in ihren jeweiligen Herkunftssprachen geführt haben.

Faire Mobilität hatte mehrfach die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner\*innen Gruppen von Lkw-Fahrenden aus Drittstaaten bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen. Diese Gruppenfälle wurden teilweise stark in der Öffentlichkeit rezipiert, insbesondere der zweimalige Protest von Fahrern aus Drittstaaten an der A5 im südhessischen Gräfenhausen. Bei den hier festgestellten ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen handelt es sich jedoch keinesfalls um Ausnahmen. Vielmehr werfen diese Fälle ein Schlaglicht auf weit verbreitete Arbeitsverhältnisse, die uns von Rastplatzaktionen bereits zuvor bekannt waren und die auch weiterhin jederzeit auf jedem Rastplatz anzutreffen sind.

---

<sup>9</sup> Faire Mobilität: Faire Mobilität in Zahlen, 2025, <https://www.faire-mobilitaet.de/ueber-uns/faire-mobilitaet-in-zahlen/>.

<sup>10</sup> Siehe <https://www.fair-labour-mobility.eu/>.

## /// Beispiel: Philippinische Fahrer im Sauerland

Im Jahr 2019 traf Faire Mobilität auf eine Gruppe philippinischer Männer, die von einem dänischen Unternehmen über eine polnische Briefkastenfirma für die Arbeit in Westeuropa angeworben wurde. Ihr tatsächlicher Arbeits- und Lebensmittelpunkt war das Sauerland. Hier hausten sie in ihren Lkw und auf dem Parkplatz des deutschen Auftraggebers. Seit Monaten lebten sie jeweils zu zweit in ihren Fahrzeugen, kochten provisorisch im Freien und wuschen ihre Wäsche in alten Bottichen auf dem Pflaster des Parkplatzes. Ihre Wochenenden mussten sie ohne fließendes Wasser verbringen. Bei der Anwerbung auf den Philippinen wurden ihnen Versprechungen gemacht, beispielsweise bezüglich einer angemessenen Unterkunft oder einer ordentlichen Bezahlung, die später nicht eingehalten wurden. Obendrein mussten die Lkw-Fahrer Schulden in Höhe von mehreren tausend Euro aufnehmen, um den Job in Europa zu erhalten. Der niederländischen Gewerkschaft VNB, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi), dem Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und Faire Mobilität gelang es gemeinsam, einen Ausgleich der Mindestlohnansprüche durch den Generalunternehmer durchzusetzen.<sup>11</sup>

## /// Beispiel: Proteste in Gräfenhausen

Im März und Juli 2023 entschlossen sich jeweils größere Gruppen von Lkw-Fahrern, die vor allem aus Georgien und Usbekistan stammten, vereinzelt aber auch aus Tadschikistan, Kirgisistan und der Türkei, gegen Lohnbetrug und schlechte Arbeitsbedingungen beim polnischen Spediteur Mazur zu protestieren. Insgesamt nahmen über 200 Fahrer an diesen Protesten teil. Auf dem süd-hessischen Rastplatz Gräfenhausen zwischen Frankfurt am Main und Darmstadt wurden sie von der gewerkschaftsnahen niederländischen Stiftung Road Transport Due Diligence (RTDD) und von Faire Mobilität beraten. Zudem wurden sie von einem breiten Netzwerk aus Beratungsstellen, Gewerkschaften, Kirchen und sonstigen Freiwilligen unterstützt. Nachdem direkte Gesprächsversuche mit dem Arbeitgeber erfolglos geblieben waren, führte letztendlich erst der Druck in der Lieferkette dazu, dass die ausstehenden Löhne gezahlt wurden: Im ersten Fall geschah dies durch die Mazur-Firmen, im zweiten Fall durch die Kunden – allerdings nur unter der Voraussetzung, dass sie anonym blieben.<sup>12</sup>

11 Faire Mobilität: Philippinische LKW-Fahrer erhalten Lohnnachzahlung, September 2019, <https://www.faire-mobilitaet.de/fachinformationen/berichte-und-erfolge/philippinische-lkw-fahrer-erhalten-lohnnachzahlung/>.

12 Giulio Benedetti: Dozens of truck drivers went on strike in Germany and won. Here's how, OpenDemocracy, 6.6.2023, <https://www.opendemocracy.net/en/odr/germany-georgia-uzbekistan-truck-drivers-strike-victory/>; Nelli Tügel/Jan Ole Arps: Lkw-Fahrer-Streik in Gräfenhausen: „Gekämpft wie Löwen“, taz, 27.4.2023, <https://taz.de/Lkw-Fahrer-Streik-in-Graefenhausen/!5930891/>; Tobias Löw: Gräfenhausen verändert die Transportwelt, in: Deutsche Verkehrszeitung, 17.9.2024, <https://www.dvz.de/unternehmen/strasse/detail/news/graefenhausen-veraendert-die-transportwelt.html>; Klaus Lörcher: Gräfenhausen ein Symbol? Lkw-Fahrer wehren sich, in: Grundrechte-Report 2024. Zur Lage der Bürger- und Menschenrechte in Deutschland, <http://www.grundrechte-report.de/2024/inhalt/>, S. 139–143.

# 3 Mobile Beschäftigte im internationalen Straßentransport – Zahlen und Fakten

Aufgrund fehlender Statistiken ist es schwierig, genaue Zahlen zu Lkw-Fahrenden nach Nationalität und Arbeitsverhältnis zu ermitteln. In unserer Beratungsarbeit stellen wir jedoch eine deutliche Zunahme von Drittstaatsangehörigen sowie eine Diversifizierung ihrer Herkunftsorte fest. Den deutschen Arbeitgeberverbänden zufolge fehlen in Deutschland derzeit 100.000 Berufskraftfahrer\*innen.<sup>13</sup> Unternehmen der Branche rekrutieren deshalb verstärkt Fahrer\*innen im EU-Ausland. Gerade größere Frachtführer konzentrieren sich dabei auf Arbeitskräfte mit bestimmten Staatsangehörigkeiten bzw. aus bestimmten Sprachgruppen und stellen beispielsweise Disponent\*innen ein, die in den entsprechenden Sprachen kommunizieren können.

Die Gewerkschaft Verdi führt folgende Gründe für den Arbeitskräftemangel an: keine angemessene Vergütung, unfaire Arbeitsbedingungen, fehlender Respekt sowie die Unvereinbarkeit mit einem guten Familien-

---

13 Deutscher Bundestag: Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU. Anerkennung von Berufskraftfahrern aus Drittstaaten, Drucksache 20/12628, 23.8.2024, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/126/2012628.pdf>.

leben.<sup>14</sup> Auch die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) ist der Ansicht, dass es nicht an Fahrer\*innen mangle, sondern an guten Arbeitsbedingungen. Die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen sei keine Reaktion auf Personalmangel, sondern eine Strategie, um die Lohnkosten niedrig zu halten.<sup>15</sup>

### 3.1 Arbeitsvertrag in Deutschland

Am ehesten lässt sich eine statistische Einschätzung für Lkw-Fahrende mit Arbeitsverträgen nach deutschem Recht treffen, da hierfür Zahlen der Bundesagentur für Arbeit und aus der Unternehmensstatistik des Bundesamts für Logistik und Mobilität (BALM) vorliegen. Demnach waren im Jahr 2022 insgesamt 559.347 Berufskraftfahrer\*innen in Deutschland angestellt (2,2 Prozent davon waren Frauen).<sup>16</sup> Rund 28,6 Prozent von ihnen besaßen keine deutsche Staatsangehörigkeit. Der Anteil dieser sogenannten mobilen Beschäftigten nimmt kontinuierlich zu; 2017 lag er noch bei 17,3 Prozent.<sup>17</sup> Die polnische Staatsangehörigkeit ist hier schon seit Jahren am häufigsten vertreten, gefolgt von der rumänischen, bulgarischen, kroatischen, tschechischen, ungarischen, griechischen und litauischen.<sup>18</sup>

In anderen Branchen gehören zu dieser Beschäftigtengruppe auch Drittstaatsangehörige mit Doppelstaatsbürgerschaft, wie zum Beispiel Bürger\*innen der Republik Moldau, die auch die rumänische Staatsbürgerschaft besitzen und dadurch ein Recht auf Freizügigkeit in der EU haben. Im internationalen Straßentransport kommt das dagegen seltener vor, da hier weniger die Staatsbürgerschaft als vielmehr die Anerkennung der Berufsausbildung und der Führerscheindokumente eine Hürde für die Arbeitsaufnahme in Deutschland darstellt. Entsprechend gering ist mit zwei Prozent der Anteil der Drittstaatsangehörigen an der Gesamtzahl der Lkw-Fahrenden mit deutschem Arbeitsvertrag. Die meisten von ihnen besitzen die Staatsangehörigkeit eines Westbalkanlandes oder Syriens.<sup>19</sup>

Laut Auskunft der Bundesregierung wurden im Jahr 2024 insgesamt 604 Visa für Berufskraftfahrer aus Drittstaaten erteilt. Neun davon gingen an Kirgisen, zehn an Kasachen und vierzehn an Usbeken.<sup>20</sup>

---

14 Deutscher Bundestag/Verkehrsausschuss: Stellungnahme Öffentliche Anhörung am 18.05.2022. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Ausschussdrucksache 20(15)51-D, <https://www.bundestag.de/resource/blob/894834/73d536066bde8151233cbc1cfeb46e7a/Keller-Verdi.pdf>. Siehe auch Baranska/Picard (2023), S. 7.

15 Baranska/Picard (2023), S. 13.

16 Dies entspricht einem Rückgang von 0,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr. BALM (Januar 2024), S. 6f.

17 Ebd., S. 9.

18 Ebd., S. 10.

19 Das BALM konstatiert, dass die Zahl der Berufskraftfahrer\*innen aus Syrien und Serbien seit 2016 deutlich angestiegen ist: auf 2692 aus Syrien und 4664 aus Serbien im Jahr 2022. Die Anzahl der in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer\*innen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft stieg von rund 714 Ende 2021 auf 2495 Ende 2022. BALM (Januar 2024), S. 10–11.

20 Deutscher Bundestag: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 20/12628 – Anerkennung von Berufskraftfahrern aus Drittstaaten, Drucksache 20/12764, 6.9.2024, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/127/2012764.pdf>, S. 2–3.

## 3.2 Arbeitsvertrag im Ausland

Zur Zahl der Lkw-Fahrenden, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat angestellt sind und im Auftrag deutscher Unternehmen fahren, liegen keine unmittelbaren Statistiken vor. Sie kann lediglich anhand der Mautstatistik und der Anzahl ausgegebener Fahrerbescheinigungen geschätzt werden.

Die Mautstatistik gibt Auskunft über die Nutzung mautpflichtiger Straßen in Deutschland. Im Jahr 2024 waren rund 1.685.000 mautpflichtige Fahrzeuge auf Bundesstraßen und Bundesautobahnen unterwegs. Davon waren rund 807.000 Fahrzeuge in Deutschland und rund 878.000 Fahrzeuge im Ausland zugelassen.<sup>21</sup> Letztere führten im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit Transporte in oder durch Deutschland durch. Im Jahr 2022 lag der Anteil der Fahrleistung (in Kilometer), die durch „gebietsfremde Fahrzeuge“ mit mindestens vier Achsen erbracht wurde, zum ersten Mal höher als der Anteil der „gebietsansässigen Fahrzeuge“.<sup>22</sup> Der Anstieg der Fahrleistung polnischer Fahrzeuge erreichte mit rund 3,3 Prozent den höchsten Wert, gefolgt von dem der litauischen Fahrzeuge.

Die Mautstatistik erlaubt lediglich Aussagen darüber, wo die in Deutschland aktiven Frachtführer ihren Unternehmenssitz haben. Informationen über die Herkunft der eingesetzten Lkw-Fahrer\*innen werden darin nicht erfasst, können jedoch über Statistiken zur Verteilung von Fahrerbescheinigungen gewonnen werden.

Seit 2003 benötigen Fahrer\*innen, deren Führerschein außerhalb der EU ausgestellt wurde, für den gewerblichen Güterkraftverkehr innerhalb der EU eine sogenannte Fahrerbescheinigung.<sup>23</sup> Die entsprechende Verordnung reagierte auf die Feststellung der EU-Mitgliedstaaten, dass Fahrer\*innen aus Drittstaaten aufgrund fehlender Kontrollmöglichkeiten „mitunter regelwidrig und ausschließlich im grenzüberschreitenden Verkehr außerhalb des Mitgliedstaats, in dem der Verkehrsunternehmer ansässig ist, beschäftigt werden [...]“. Werden solche regelwidrig beschäftigten Fahrer eingesetzt, geschieht dies häufig in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen und zu niedrigen Löhnen, wodurch die Verkehrssicherheit gefährdet wird.“<sup>24</sup> Mit der Einführung der Fahrerbescheinigung sollten die daraus resultierenden „Wettbewerbsverzerrungen“ abgefedert werden.

Die Fahrerbescheinigung – unter Fahrer\*innen und in der Beratungspraxis auch „das rote/rosa Papier“ genannt – soll auf Antrag des Inhabers einer Gemeinschaftslizenz für jeden Fahrer erteilt werden, der Staatsangehöriger eines Drittstaats ist und rechtmäßig beschäftigt wird. Die Bescheinigung enthält Angaben zum Fahrer, zur Dauer der Beschäftigung und zum Transportunternehmen. Sie wird von der jeweils zuständigen Behörde im Mitgliedstaat des Unternehmenssitzes ausgestellt und ist anschließend Eigentum des Transportunternehmens. Dem Fahrer muss das Original zur Verfügung gestellt werden, wenn er Transporte mit einer dem Unternehmen erteilten Gemeinschaftslizenz durchführt. Das Unternehmen selbst muss eine beglaubigte Kopie in seinen Geschäftsräumen aufbewahren.

---

21 BALM: Mautverkehr kompakt 2024, Februar 2025, [https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Verkehrsdatenmanagement/Mautverkehr\\_KOMPAKT/Mautverkehr\\_KOMPAKT\\_Jahresausgaben/Mautverkehr\\_KOMPAKT\\_Jahresausgabe\\_2024.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Verkehrsdatenmanagement/Mautverkehr_KOMPAKT/Mautverkehr_KOMPAKT_Jahresausgaben/Mautverkehr_KOMPAKT_Jahresausgabe_2024.pdf?__blob=publicationFile&v=3), S. 10.

22 Ebd., S. 6.

23 Verordnung (EG) Nr. 484/2002 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 1. März 2002; Lynn De Smedt/Frederic De Wispelaere: Road freight transport in the EU. In search of a balance between the economic and social dimension of the internal market. A quantitative sectoral analysis, 2020, [https://transfair-project.eu/wp-content/uploads/2020/12/1st-TransFair-Report-deSmedt\\_deWispelaere.pdf](https://transfair-project.eu/wp-content/uploads/2020/12/1st-TransFair-Report-deSmedt_deWispelaere.pdf), S. 63.

24 Zusammenfassung zur Verordnung (EG) Nr. 484/2002, 20.1.2003.

Die Fahrerbescheinigung wird für maximal fünf Jahre erteilt. Bei Verstößen kann die Fahrerbescheinigung und gegebenenfalls sogar die Gemeinschaftslizenz entzogen werden.<sup>25</sup>

Von 2012 bis 2022 hat sich die Zahl der neu erteilten Fahrerbescheinigungen in der EU insgesamt mehr als versiebenfacht.<sup>26</sup> Von den 212.394 im Jahr 2022 neu ausgestellten Bescheinigungen wurden 106.599 in Polen, 44.988 in Litauen, 18.339 in Slowenien und 1567 in Deutschland erteilt. Insgesamt im Umlauf waren Ende 2022 insgesamt 302.526 Fahrerbescheinigungen (2020: 228.054). Davon wurden mit 160.664 über die Hälfte allein in Polen (2020: 170.572), 66.073 in Litauen (was einen deutlichen Rückgang im Vergleich zu 2021 darstellt) und 3208 in Deutschland erteilt. Im Jahr 2020 wurden 89,51 Prozent aller im Umlauf befindlichen Fahrerbescheinigungen in den EU-13-Staaten ausgestellt; 2012 waren es erst 42,07 Prozent.<sup>27</sup>

---

25 Europäische Union: Güter- und Personenverkehr: Fahrerbescheinigung, 20.1.2003, <https://eur-lex.europa.eu/DE/legal-content/summary/passengers-and-goods-driver-attestation.html>.

26 European Commission: Driver attestations in road freight transport 2007–2022, [https://transport.ec.europa.eu/document/download/87bf9b74-2216-4605-bbd1-da915f5ca1a6\\_en?filename=driver-attestations-in-road-freight-transport\\_2007-2022.pdf](https://transport.ec.europa.eu/document/download/87bf9b74-2216-4605-bbd1-da915f5ca1a6_en?filename=driver-attestations-in-road-freight-transport_2007-2022.pdf).

27 Die EU-13-Staaten sind Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, die Slowakei, Ungarn, Slowenien, Malta, Zypern, Bulgarien, Rumänien und Kroatien.

# 4 Beschäftigungsformen von Lkw-Fahrenden aus Drittstaaten in Deutschland

Offensichtlich sind zahlreiche Drittstaatsangehörige im Auftrag deutscher Unternehmen unterwegs, die jedoch keinen deutschen Arbeitsvertrag haben, sondern formal in anderen EU-Staaten angestellt sind. Dieser Umweg dürfte einerseits auf die geringeren Lohnkosten in diesen Staaten und andererseits darauf zurückzuführen sein, dass es für Arbeitgeber dort einfacher ist, Drittstaatsangehörige als Lkw-Fahrer\*innen einzustellen. Der deutsche Gesetzgeber regelt hingegen strikter, aus welchen Staaten Führerscheine anerkannt werden, und verlangt gegebenenfalls, dass diese und andere Zugangsvoraussetzungen zum Fahrerberuf dem deutschen Standard entsprechend nachgeholt werden.

Bei Beschäftigungsverhältnissen über ausländische Verträge werden unterschiedliche vertragliche Konstrukte eingesetzt. Dabei kommt es unserer Beobachtung nach häufig zu Verstößen gegen das Aufenthaltsrecht, die Entsenderegeln oder die Gesetze zum Markt- und Berufszugang.

## 4.1 Standardfall „Spesenmodell“

Lkw-Fahrer\*innen aus Drittstaaten haben in der Regel einen Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen in Polen oder Litauen, seltener aber auch in anderen Staaten wie Slowenien, Lettland, Slowakei, Tschechien oder Ungarn. Sie sind überwiegend oder ausschließlich in Deutschland und den Nachbarstaaten unterwegs und fahren selten oder gar nicht in das Land, in dem sie ihren Vertrag unterzeichnet haben. Unter bestimmten Bedingungen müssten Fahrer\*innen für diese Tätigkeit als „entsendet“ gelten und hätten dementsprechend Anspruch auf die lokalen Mindestlöhne jener Staaten, in denen die Be- und Entladungen stattfinden.

Es kommt häufig vor, dass diese Fahrer\*innen dauerhaft im Auftrag einer einzelnen deutschen Spedition tätig sind. Diese Unternehmen sind als Auftraggeber zu betrachten. Sie sind gemäß dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG) in Verbindung mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) für die Nettomindestlöhne für alle in ihrem Auftrag gearbeiteten Stunden, inklusive Bereitschaftszeiten, haftbar.<sup>28</sup> Es kommt jedoch auch vor, dass Auftraggeber permanent wechseln. Eine besonders hohe Fluktuation der Auftraggeber entsteht, wenn die Arbeitgeber selbst auf Frachtbörsen aktiv sind und dort Aufträge von immer wieder anderen Auftraggebern akquirieren. In diesen Fällen kennen die Fahrer\*innen die Vertragsbeziehungen oft nicht, auch wenn die Frachtpapiere zumindest teilweise Auskunft geben.

Zur Veranschaulichung der Situation von Drittstaatsangehörigen im internationalen Straßenverkehr seien hier einige Beispiele aus unserer Arbeit angeführt:

- / Ein Ukrainer besitzt einen rumänischen Arbeitsvertrag und transportiert ausschließlich im Auftrag eines belgischen Unternehmens Container mit einem Lkw mit rumänischem Kennzeichen (Raststätte Hessen 2024).
- / Ein Philippiner besitzt einen ungarischen Arbeitsvertrag und führt in Deutschland Transporte für Luftfracht mit einem Lkw mit ungarischem Kennzeichen aus (Raststätte Hessen 2024)
- / Ein Georgier besitzt einen Arbeitsvertrag mit einem polnischen Unternehmen, auf das auch die Zugmaschine zugelassen ist. Die Transportlizenz des polnischen Arbeitgebers ist auf eine Person zugelassen, die gleichzeitig Prokurist einer deutschen Transportfirma ist. Diese deutsche Firma stellt die Lkw-Anhänger bereit und vergibt Aufträge, die sie hauptsächlich von einer deutschen Baumarktkette erhält, direkt an das polnische Subunternehmen. Die Transporte werden von Deutschland nach Österreich und Italien durchgeführt (Beratung 2023).<sup>29</sup>
- / Ein serbischer Lkw-Fahrer mit slowenischem Arbeitsvertrag fährt einen Lkw mit slowenischem Kennzeichen ausschließlich im Auftrag einer deutschen Spedition. Alle seine Fahrten beginnen und enden an deren Betriebshof. Vertraglich ist festgelegt, dass der Fahrer den slowenischen Mindestlohn erhält. Mündlich wurde ein Tagessatz von 75 Euro vereinbart.<sup>30</sup>

28 §14 AentG; §13 MiLoG.

29 Faire Mobilität (Februar 2025).

30 Anna Debreczeni: Story of a truck driver claiming 20,000 euros of unpaid wage – Interview with Marko Tanasić, 19.2.2024, <https://www.fair-labour-mobility.eu/transnational-cases/++co++a48f7cbc-cf14-11ee-98da-db656f701fb2>.

Land	Mindestlohn Monat (Stand 01.01.2025) brutto
Polen <sup>31</sup>	4666 PLN brutto (~1117 Euro)
Litauen	1038 Euro
Rumänien	4050 Lei (~815 Euro)
Slowenien	1.278 Euro
Ungarn	707 Euro
Tschechien	826 Euro
Slowakei	816 Euro

**Tabelle 1: Zahlungsmodalitäten im Spesenmodell nach Land (2025)**

Quelle: Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik der Republik Polen; Eurostat

Über lange Zeit konnten wir beobachten, dass den im Ausland angestellten und in Deutschland eingesetzten Fahrer\*innen nur ein Bruttolohn zugestanden wurde, der sich an den gesetzlichen Mindestlöhnen des Arbeitgeberstaats orientierte (siehe Tabelle 1). Der Anspruch auf den deutlich höheren deutschen Mindestlohn wurde, wenn überhaupt, mit Nettozahlungen ausgeglichen, die häufig als Spesen- oder Übernachtungspauschalen deklariert wurden.

So kam es zu Situationen, in denen nur ein Drittel der monatlichen Nettozahlungen aus sozialversicherungs- und steuerpflichtigen Lohnzahlungen bestand, während zwei Drittel zweckgebundene Pauschalen waren. Dies führte zur Entstehung des Begriffs „Spesenmodell“. Der Europäische Gerichtshof hat 2021 klargestellt, dass die Unternehmen diese Pauschalen schon seit der Entsenderichtlinie von 1996 nicht auf lokal geltende Mindestlöhne hätten anrechnen dürfen.<sup>32</sup> Bereits mit der Revision der Entsenderichtlinie im Juni 2018 wurde dies deutlicher formuliert,<sup>33</sup> woraufhin der Paragraph bezüglich der „Anrechenbarkeit von Entsendezulagen“ in der deutschen Umsetzung der Richtlinie überarbeitet wurde.<sup>34</sup> Andere Mitgliedstaaten haben im Folgenden ihre Gesetzgebung bzw. Umsetzungsanweisungen ebenfalls angepasst.

Aus diesem Grund haben auch die Arbeitgeber in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten ihre Bezahlpraxis teilweise adaptiert – unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuer- und Spesengesetzgebungen, die von Land zu Land variieren. Ihr Fokus liegt dabei offenbar hauptsächlich darauf, im Falle von Kontrollen und Beschwerden Probleme und Nachzahlungen zu vermeiden.

31 Ministry of Family, Labour and Social Policy. Republic of Poland: Minimum Wage, <https://www.gov.pl/web/family/minimum-wage> (abgerufen am 26.05.2025).

32 Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 8. Juli 2021, Rechtssache C428/19.

33 Art. 3, Abs. 7 Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni.

34 § 2b AEntG.

	Name, Vorname / Фамилия, Имя	Оклад	Количество отработанных дней		Зарплата минус удержания (Телефон, Unfall, Страfe, Wohnung, Andere)	Телефон / Телефон	Страховка	Unfall / Авария	Страfe / Штраф	Andere / Другое	Депозит / + удержано - возврат	Bonus	Рückерstattung/ Возврат	Аванс Касса	Аванс Банк	Аванс 06.03.23	Зарплата 20.03.23	Ведмечения / Замечания
21	Name des Fahrers	1.900,00 €	01.02.23	16.02.23	10	488,57 €			40,00 €		200,00 €		50,00 €			488,57 €	0,00 €	50€ vozvrat doroga 200€ depozit Februar 2023 40€ straf 05.01.23

## Beispiel: Polen

In Polen reagierte der Gesetzgeber auf die Revision der EU-Entscheidungslinie wie folgt: Es wurde festgelegt, dass Lkw-Fahrende im internationalen Verkehr nicht mehr auf Dienstreise sind, weshalb ihnen keine steuerfreien Spesenpauschalen mehr gezahlt werden dürfen.<sup>35</sup> Im Gegenzug dürfen Transportunternehmen unter bestimmten Bedingungen Sozialversicherungs-<sup>36</sup> und Steuerfreibeträge<sup>37</sup> bei den ausgezahlten Löhnen geltend machen. Für die Berechnung der Höhe dieser Freibeträge wird wiederum auf die Spesenregelungen im polnischen Steuerrecht Bezug genommen, weswegen sich im Sprachgebrauch von Abrechnungsfirmen der Begriff „virtuelle Spesen“ durchgesetzt hat.

Damit wird die Lohnabrechnung während einer Entsendung immer unübersichtlicher – selbst dann, wenn polnisches Recht eingehalten wird. Außerdem müssen Lohnabrechnungen in Polen nur auf Anfrage herausgegeben werden und sind selbst dann kaum nachvollziehbar. Abbildung 1 zeigt ein typisches Beispiel, wie unübersichtlich monatliche Lohn- und Spesenabrechnungen in polnischen Transportfirmen sind. In diesem Fall wurde mit einem georgischen Lkw-Fahrer ein für ihn nicht verständlicher polnischer Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die mündlich versprochenen Zahlungen von 80 Euro pro Einsatztag ließen sich in der Abrechnung nicht wiederfinden.

Abbildung 1:  
Exemplarische  
Lohn- und Spesen-  
abrechnung eines  
georgischen  
Lkw-Fahrers (2023)  
Quelle: Faire Mobilität

<sup>35</sup> Art. 26f Ustawa o czasie pracy kierowców [Gesetz über die Arbeitszeit von Kraftfahrern], Fassung vom 6.3.2024.

<sup>36</sup> Art. 26g ebd.

<sup>37</sup> Art. 21 Punkt 23d Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, [Einkommenssteuergesetz vom 26. Juli 1991].

## /// Beispiel: Litauen

Das litauische Arbeitsgesetz (LR DK) schreibt einen Mindeststunden- und einen Mindestmonatslohn vor, die jeweils per Regierungsbeschluss festgelegt werden.<sup>38</sup> Im Jahr 2025 beträgt dieser 1038 Euro pro Monat und 6,35 Euro pro Stunde.<sup>39</sup>

In der litauischen Gesetzgebung wird zwischen Tagegeld/Entsendezulage (Dienpinigiai) und Verpflegungskosten (Maitinimo išlaidos) unterschieden.<sup>40</sup> Bei Entsendungen ist die Zahlung von Tagegeld gesetzlich verpflichtend, wobei der Höchstbetrag und das Verfahren im Arbeitsgesetzbuch festgelegt sind.<sup>41</sup> Diese Höchstbeträge dürfen nur dann unterschritten werden, wenn das in einem Tarifvertrag oder in einem lokalen normativen Rechtsakt vereinbart wurde – allerdings nicht um mehr als 50 Prozent. Die Entsendezulagen dürfen auf den Mindestlohnanspruch in anderen Ländern angerechnet werden.

Darüber hinaus darf der Arbeitgeber zusätzlich Verpflegungskosten erstatten,<sup>42</sup> ist dazu aber nicht verpflichtet. Diese Erstattungen dürfen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

## /// Beispiel: Rumänien

Von Fahrer\*innen mit rumänischen Arbeitsverträgen haben wir zuletzt regelmäßig gehört, dass sie den rumänischen Mindestlohn als Grundlohn kontinuierlich bezahlt bekommen, auch in einsatzfreien Zeiten, die am Heimatort verbracht werden. Für Tage im Arbeitseinsatz werden außerdem Tagessätze gezahlt, die unseres Eindrucks nach im Jahr 2024 bei etwa 80 Euro lagen. Zudem gaben rumänische Fahrer\*innen zuletzt immer häufiger an, dass die Höhe der Spesen in ihrem Arbeitsvertrag oder einem Anhang festgelegt sei.

---

38 Art. 141 LR DK.

39 Teises Aktu Gidas: Minimalioji mėnesinė alga (MMA) ir minimalusis valandinis atlygis (MVA) [Leitfaden zum Gesetz: Monatlicher Mindestlohn und Mindeststundenlohn], <https://www.tagidas.lt/savadai/9003/>; Lietuvos Respublikos vyriausybė: Nutarimas. Dėl 2025 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio [Regierung der Republik Litauen: Über den Mindestlohn für das Jahr 2025], <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/3ce10ac065fc11efafbb8694c098bac5>.

40 Auskunft der litauischen Arbeitsinspektion per E-Mail vom 21.3.2025.

41 Art. 107 Abs. 3 LR DK.

42 Art. 107 Abs. 2 LR DK.

## Beispiel: Slowenien

Drittstaatsangehörige mit slowenischen Arbeitsverträgen kommen nicht ausschließlich, aber überwiegend aus Bosnien und Herzegowina und Serbien. Slowen\*innen mit slowenischen Arbeitsverträgen treffen wir in der Beratung und auf Rastplätzen dagegen so gut wie nie an.

Jahr	Mindestlohn brutto pro Monat (in Euro)
2018	842,79
2021	1024,24
2024	1253,90
2025	1277,72

**Tabelle 2: Mindestlohn in Slowenien (2018–2025)**

Quelle: Slowenische Regierung<sup>43</sup>

Bis 2023 erlaubte die slowenische Gesetzgebung, dass entsendende Unternehmen Sozialversicherungsabgaben nur in Höhe des slowenischen Mindestlohns zahlten (siehe Tabelle 2), und zwar unabhängig vom im Empfangsstaat gültigen Mindestlohn. Das änderte sich mit der Umsetzung der EU-Richtlinie 2020/1057 vom 15. Juli 2020.<sup>44</sup> Laut der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) basieren slowenische Arbeitsverträge für Drittstaatsangehörige jedoch weiterhin in der Regel auf dem slowenischen Mindestlohn, begleitet von davon abweichenden mündlichen Vereinbarungen. Diese Vereinbarungen würden sich immer wieder auf gefahrene Kilometer beziehen (z. B. 7–8 Cent/km zusätzlich zum Mindestlohn oder 50 Cent/km als einzige Berechnungsgrundlage).<sup>45</sup> Auch bei Rastplatzaktionen erhalten wir entsprechende Auskünfte von Fahrer\*innen.<sup>46</sup> Eine Bezahlung nach Leistung, beispielsweise pro gefahrenem Kilometer, ist jedoch gemäß dem Fahrpersonalgesetz (FPersG) und der EG-Verordnung 561/2006 vom 15. März 2006 klar untersagt, da sie die Sicherheit im Straßenverkehr gefährdet.<sup>47</sup> Genau aus diesem Grund werden diese Art von Vereinbarungen nicht schriftlich fixiert. Zahlungen, die den slowenischen Mindestlohn übersteigen, würden auf etwaigen Lohnabrechnungen üblicherweise als Spesen deklariert, auf die keine Steuern und Sozialabgaben fällig sind.<sup>48</sup>

43 Republika Slovenija: Minimalna plača [Mindestlohn], <https://www.gov.si/teme/minimalna-placa/>.

44 ELA: Posting of third-country nationals: contracting chains, recruitment patterns, and enforcement issues. Insights from case studies, 2025, <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2025-03/ELA-posting-third-country-nationals-report.pdf>, S. 22.

45 Ebd., S. 45.

46 Ein bosnischer Fahrer mit slowenischem Arbeitsvertrag berichtete beispielsweise im Juni 2025 auf einem Parkplatz bei Stuttgart, er werde mit einer Rate von 0,17 Euro/km entlohnt und lege in der Folge nicht selten über 15.000 km pro Monat zurück.

47 § 3 FpersG; Art. 10 Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006.

48 ELA (2025), S. 59.

Die Zusammensetzung der Löhne von Lkw-Fahrer\*innen im internationalen Straßentransport bleibt oft völlig intransparent. Sie erhalten mehr oder weniger regelmäßig Zahlungen auf ihr Konto oder in bar, deren Höhe oft variiert. Welche Bestandteile der monatlichen Zahlungen dabei sozialabgaben- und steuerfrei gezahlt werden, ist schwer nachzuvollziehen.

Fahrer\*innen aus Drittstaaten können meist nur berichten, dass der Arbeitgeber ihnen mündlich zugesichert hat, dass sie etwa 70 bis 80 Euro netto pro Tag erhalten, den sie in der Fahrerkabine verbringen. Häufig werden davon Beträge abgezogen, die mit dem Erstellen von Dokumenten oder mit Unfall- oder Transportschäden begründet werden, ohne dass dafür Nachweise erbracht werden (siehe Kapitel 5.4).

Kurzum: Wir beobachten, dass Arbeitgeber auch nach der Revision der Entsenderegeln insgesamt höchstens die Nettobeträge des deutschen Mindestlohns für etwa 40 Stunden pro Woche zahlen, meist ohne Überstunden abzugelten. Diese Nettozahlungen werden häufig weiterhin mit Verpflegungs- und Übernachtungspauschalen verrechnet, sodass diese de facto einen Teil des Lohns ersetzen, anstatt extra gezahlt zu werden. Dem Fahrpersonal steht somit über den Lohnanspruch hinaus kein Geld für Mehrausgaben zur Verfügung, das aber für Verpflegung, sanitäre Anlagen oder Übernachtungen durchaus gebraucht wird. Zudem werden die gezahlten Nettosummen durch ungerechtfertigte Abzüge verringert.

## 4.2 Arbeitsvertrag mit Briefkastenfiliale des deutschen Auftraggebers

Das Beschäftigungsverhältnis über einen Vertrag mit einer Briefkastenfiliale des deutschen Auftraggebers ist eine Unterform des Spesenmodells. Die Besonderheit besteht hier darin, dass der formale Arbeitgeber eine ausländische Filiale eines Transportunternehmens mit Sitz in Deutschland ist, während das deutsche Transportunternehmen der „ökonomische Arbeitgeber“ ist. Der Begriff „economic employer“ geht auf die in Deutschland angewendeten Besteuerungsrichtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zurück und soll der Tatsache Rechnung tragen, dass der formale Arbeitgeber eines mobilen Beschäftigten nicht automatisch dessen tatsächlicher Arbeitgeber ist.<sup>49</sup>

---

49 OECD: Model Tax Convention on Income and on Capital. Full Version, 2015, <https://doi.org/10.1787/9789264239081-en>.

Der ökonomische Arbeitgeber ist laut OECD derjenige:

- / der die Weisungsbefugnis über die Art und Weise hat, in der die Arbeit auszuführen ist; der den Ort, an dem die Arbeit ausgeführt wird, kontrolliert und die Verantwortung dafür trägt;
- / für den die Dienstleistungen erbracht wird und dem die Vergütung der Person vom offiziellen Arbeitgeber in Rechnung gestellt wird;
- / der dem Einzelnen die für die Arbeit erforderlichen Werkzeuge und Materialien zur Verfügung stellt;
- / der die Anzahl und Qualifikation der Personen bestimmt, die die Arbeit ausführen;
- / der das Recht hat, die Person auszuwählen, die die Arbeit ausführt, und die zu diesem Zweck mit dieser Person getroffenen vertraglichen Vereinbarungen zu beenden;
- / der das Recht hat, Disziplinarmaßnahmen im Zusammenhang mit der Arbeit der betreffenden Person zu verhängen;
- / der den Urlaub und die Arbeitszeiten dieser Person bestimmt.

An dieser Stelle geht es uns nicht um eine steuerrechtliche Diskussion. Wir erachten die von der OECD vorgeschlagenen Kriterien jedoch als nützlich, um die Rolle der Unternehmen zu beschreiben, die vermeiden, selbst als formale Arbeitgeber zu firmieren und die Fahrer\*innen deswegen über eine ausländische Filiale beschäftigen, um sie dann aber mit Arbeit am eigenen Unternehmenssitz zu beauftragen.

In dieser Konstellation ist das deutsche Transportunternehmen der ökonomische Arbeitgeber und einzige Auftraggeber. Dessen Unternehmenssitz ist oft auch eine regelmäßige Anlaufstelle („Basis“) für die Lkw. Offensichtlich wird der Arbeitsvertrag nur deswegen im Ausland abgeschlossen, weil dort die Lohnkosten und die Berufszugangsvoraussetzungen für Drittstaatsangehörige niedriger als in Deutschland sind.

## /// Beispiel aus der Beratung

Ein georgischer Lkw-Fahrer arbeitete mit einem polnischen Arbeitsvertrag und war in die Betriebsabläufe einer Firma in Baden-Württemberg eingebunden, als wäre er dort beschäftigt. Der Prokurist der deutschen Firma war gleichzeitig Verkehrsleiter des polnischen Arbeitgebers und damit laut EU-Verordnung eine „natürliche Person, die tatsächlich und dauerhaft die Verkehrstätigkeiten dieses Unternehmens leitet“.<sup>50</sup> Der Arbeitsvertrag sah eine Bezahlung von 4900 Złoty brutto pro Monat vor, was etwa 1200 Euro entspricht. Gemäß mündlicher Vereinbarung sollte er 85 Euro netto pro Tag in der Lkw-Kabine erhalten; in einem Monat mit 30 Tagen wären das 2550 Euro netto. Er hat seinen Arbeitsvertrag in Polen unterschrieben – ansonsten ist er im Rahmen seiner Arbeit nie dorthin gefahren. Als „Basis“ des Transportunternehmens galt jene des deutschen Hauptsitzes. Hierher brachte der Fahrer den Lkw zur technischen Untersuchung und gab ihn hier auch ab, nachdem ihm per SMS gekündigt wurde. Auf allen Frachtbriefen war die Firma mit deutscher Adresse als Auftraggeber aufgeführt. Als er seine offenen Lohnansprüche gegenüber dieser deutschen Firma geltend machte, bestritten der Geschäftsführer und der Prokurist jegliche Verantwortung und verwiesen auf die polnische Firma. Diese wiederum stritt ab, dass eine Zahlung von 85 Euro pro Einsatztag vereinbart gewesen sei.

## 4.3 Dienstleistungsvertrag in Polen

Immer wieder treffen wir auf Lkw-Fahrer\*innen, die bei polnischen Firmen nicht mit einem regulären Arbeitsvertrag, sondern mit einem Dienstleistungsvertrag (Umowa zlecenia) beschäftigt sind. Diese Beschäftigungsform ist bisher eine Besonderheit Polens und hier leider weit verbreitet. Laut dem Statistischen Zentralamt (GUS) arbeiteten in Polen zum 31. März 2024 knapp 2,3 Millionen Menschen auf Grundlage eines Dienstleistungsvertrags oder eines ähnlichen Vertrags, was einer Verdopplung im Vergleich zum Vorjahr entspricht.<sup>51</sup> Aufgrund der geringen Arbeitgeberkosten und kurzen Kündigungsfristen ist diese Vertragsart für Arbeitgeber attraktiv, für Beschäftigte jedoch nicht. Im Polnischen ist daher auch vom „Müllvertrag“ die Rede.

Der Dienstleistungsvertrag ist ein zivilrechtlicher Vertrag, der durch das polnische Bürgerliche Gesetzbuch geregelt ist, sodass die Bestimmungen des Arbeitsrechts für ihn nicht gelten. Die Beschäftigten haben daher keinen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, Arbeitszeitbeschränkungen, gesetzliche Pausen oder Kündigungsschutz. Vereinfacht ausgedrückt stehen ihnen also nur jene Rechte zu, die sich unmittelbar aus dem Vertragsinhalt ergeben. Sozialrechtlich gibt es zwar Vorgaben, beispielweise, dass in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden muss, die Absicherung ist allerdings bei weitem schlechter als bei Arbeitsverträgen. Oft enthalten die Dienstleistungsverträge zudem Klauseln, die geschäftliche Risiken auf die Arbeitnehmer\*innen abwälzen sollen, wie zum Beispiel die Haftung für eine nicht verabredungsgemäße Ausführung des Auftrags oder für Schäden am Fahrzeug.

<sup>50</sup> Verordnung (EU) Nr. 1071/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers.

<sup>51</sup> GUS: Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce w marcu 2024 roku, <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/wykonujacy-prace-na-podstawie-umow-zlecenia-i-pokrewnych-w-polsce-w-marcu-2024-roku,16,5.html>.

Entscheiden sich die Beschäftigten, ausstehende Ansprüche gerichtlich durchzusetzen, werden sie an ein polnisches Zivilgericht verwiesen.<sup>52</sup>

Auch in anderen Branchen und insbesondere in der häuslichen Betreuung beobachten wir, dass Menschen mit einem polnischen Dienstleistungsvertrag einer Beschäftigung in Deutschland nachgehen. Es stellt sich die Frage, inwiefern dies als Entsendung zu betrachten ist. Die Europäische Kommission stellt klar, dass sich die EU-Entsenderichtlinie nur auf abhängig Beschäftigte bezieht, es den Mitgliedstaaten aber freisteht, vergleichbare Regelungen auch für andere Beschäftigtengruppen zu treffen.<sup>53</sup> Die polnische Sozialversicherungsbehörde (ZUS) hat dazu offiziell Stellung genommen: Unabhängig davon, ob Fahrer\*innen einen Arbeitsvertrag oder eine Umowa zlecenia abgeschlossen haben, gelten bei der Abrechnung als entsendete Lkw-Fahrer\*innen die gleichen Regeln.<sup>54</sup> Wir verstehen dies als Hinweis darauf, dass die „Entsendung“ via Umowa zlecenia von der ZUS akzeptiert wird und einer Entsendung mit polnischem Arbeitsvertrag gleichzustellen ist, wenn es um die Mindestschutzrechte im Aufnahmestaat geht. Der ELA zufolge ist der Dienstleistungsvertrag für die Entsendung von Drittstaatsangehörigen mittlerweile sogar zum Normalfall geworden.<sup>55</sup>

## /// Beispiel aus der Beratung

**Auch die Lkw-Fahrer aus Drittstaaten, die sich 2023 an den beiden Protesten an der Autobahnraststätte Gräfenhausen beteiligten (siehe Kapitel 2), arbeiteten auf der Grundlage polnischer Dienstleistungsverträge. Sie waren beim polnischen Mazur-Konsortium beschäftigt und transportierten Waren in ganz Europa. Mazur gab gegenüber der Presse immer wieder an, dass die Fahrer die Wahl zwischen Arbeits- und Dienstleistungsvertrag gehabt hätten und sich freiwillig für letzteren entschieden hätten (einen entsprechenden Passus enthielt auch der Vertrag). Dies bestätigten die Fahrer jedoch nicht. Neben anderen rechtlichen Unsicherheiten sahen sich die Fahrer auch mit dem folgenden Problem konfrontiert: Sie konnten während der Entsendung keinen gültigen Krankenversicherungsschutz nachweisen, da sie keine A1-Bescheinigungen<sup>56</sup> hatten. Einige Fahrer zahlten 450 Euro pro Jahr für eine private Krankenversicherung. Zwar konnten viele Fahrer Dokumente der polnischen Sozialversicherungsbehörde (ZUS) vorzeigen, doch keines davon wurde zur Abrechnung bei Ärzten während der Entsendung nach Deutschland akzeptiert. Behandlungen wurden ihnen nur auf Privatrechnungen oder gegen hohe Vorschusszahlungen angeboten.**

52 Siehe Marcin Kiełbasa/Monika Szaraniec/Małgorzata Mędrala/Marek Benio: Posted Workers from and to Poland – Facts and figures, Juli 2022, <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/posted-workers-from-and-to-poland>.

53 European Commission: Questions and Answers on posting of drivers under Directive (EU) 2020/1057, o. D., [https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/road/mobility-package-i/posting-rules/questions-and-answers-posting-drivers-under-directive-eu-20201057\\_en?prefLang=de](https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/road/mobility-package-i/posting-rules/questions-and-answers-posting-drivers-under-directive-eu-20201057_en?prefLang=de).

54 Pismo z dnia 26 sierpnia 2022 r. Centrala Zakładu Ubezpieczeń Społecznych WPI/200000/43/941/2022 Ustalenie podstawy wymiaru składek dla kierowców-zleceniobiorców zatrudnionych w transporcie międzynarodowym [Schreiben vom 26. August 2022, Zentrale Sozialversicherungsanstalt WPI/200000/43/941/2022. Bestimmung der Grundlage für die Berechnung der Beiträge für im internationalen Transport beschäftigte Fahrer], <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/pisma-urzedowe/wpi-200000-43-941-2022-ustalenie-podstawy-wymiaru-skladek-185204712>.

55 ELA (2025), S. 23. Siehe auch Kielbasa et al., 2022, S. 61.

56 Arbeitgeber müssen für im EU-Ausland eingesetzte Arbeitnehmer\*innen eine A1-Bescheinigung beantragen. Diese bestätigt, dass während der Tätigkeit im Ausland weiterhin das Sozialversicherungsrecht des Entsendelands gilt. Siehe hierzu Kapitel 6.6.

## 4.4 Internationale Leiharbeit

Insbesondere in Litauen haben sich Unternehmen auf Zeitarbeit spezialisiert und „entleihen“ Fahrer\*innen – unserer Erfahrung nach insbesondere aus Zentralasien – unter anderem nach Deutschland. Diese Leiharbeitsunternehmen brauchen hierfür eine Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit. Für litauische Unternehmen ist die Arbeitsagentur in Kiel zuständig.<sup>57</sup>

Auch im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung muss das entleihende Unternehmen<sup>58</sup> im Einsatzland für den Fahrer eine Fahrerbescheinigung beantragen. Wir stellen jedoch immer wieder fest, dass Lkw-Fahrer\*innen (wenn überhaupt) mit einer Fahrerbescheinigung unterwegs sind, die auf das Leiharbeitsunternehmen (in diesem Fall in Litauen) ausgestellt ist. Damit verfügen sie nicht über die notwendigen Voraussetzungen, um der Tätigkeit als Berufskraftfahrer in Deutschland nachzugehen. Im Falle von Kontrollen kommen häufig aufenthaltsrechtliche Probleme hinzu, sodass eine Ausweisung droht.

Am Stichtag 5. März 2025 verfügten insgesamt 1002 Unternehmen aus dem EU-Ausland über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung bei der Bundesagentur für Arbeit.<sup>59</sup> Dabei ist nicht spezifiziert, ob es hier auch oder ausschließlich um das „Verleihen“ von Lkw-Fahrer\*innen geht. 153 der Leiharbeitsunternehmen waren in Litauen registriert – neben Polen das Land, in dem die meisten Firmen ihren Sitz haben, die in Deutschland genehmigte Arbeitnehmerüberlassungen betreiben (siehe Tabelle 3).<sup>60</sup>

Land	Anzahl
Dänemark	11
Frankreich	94
Irland	14
Kroatien	31
Lettland	18
Litauen	153
Niederlande	30
Österreich	112
Polen	296
Rumänien	16
Slowakei	66
Slowenien	17
Tschechien	33
Ungarn	54

**Tabelle 3: Anzahl der in Deutschland genehmigten Arbeitnehmerüberlassungen nach EU-Mitgliedstaat (2025);** Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2025); eigene Zählung

57 Bundesagentur für Arbeit: Erlaubnis Arbeitnehmerüberlassung (Zeit- oder Leiharbeit), <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/pflichten-arbeitgeber/arbeitnehmerueberlassung/erlaubnis-arbeitnehmerberlassung>.

58 Ein „entleihendes Unternehmen“ (auch „Entleiher“) ist ein Unternehmen, das im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung (auch Zeitarbeit genannt) vorübergehend Arbeitskräfte von einem Personaldienstleister oder einer Zeitarbeitsfirma bezieht.

59 Bundesagentur für Arbeit: Arbeitnehmerüberlassung. Inhaber einer Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung, Stand: 5.3.2025, <https://www.spitzenverbaende.arbeitsagentur.de/>.

60 In Tabelle 3 sind nur die Länder aufgeführt, in denen mehr als zehn Leiharbeitsfirmen registriert sind, die eine Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland besitzen. In Belgien, Bulgarien, Estland, Finnland, Italien, Luxemburg, Malta, Portugal, Schweden, Spanien und Zypern waren weniger als zehn Unternehmen registriert und in Griechenland gar keines.

## /// Beispiel aus der Beratung

Ein kirgisischer Lkw-Fahrer hatte einen Arbeitsvertrag mit einer litauischen Leiharbeitsfirma, der eine monatliche Bruttovergütung von knapp 1800 Euro vorsah. Mündlich versprach der Arbeitgeber ihm einen Tagessatz in Höhe von 95 Euro, der jedoch nirgends schriftlich fixiert wurde. Innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten wurde der Fahrer bei mindestens fünf verschiedenen entleihenden Firmen in Deutschland eingesetzt, er erhielt jedoch keine Einsatzbescheinigungen. Da die litauische Firma ihre Geschäftstätigkeit einstellte und unter neuem Firmennamen weiter operierte, konnte der Fahrer seine Ansprüche nicht mehr an sie als den ursprünglichen Arbeitgeber richten. Die litauische Arbeitsinspektion stellte fest, dass diese Leiharbeitsfirma nie Steuern und Sozialabgaben für ihn gezahlt hatte. Auch die entleihenden Firmen agierten in höchst unseriöser Weise und nötigten den Fahrer beispielsweise dazu, bei schwierigen Witterungsbedingungen mit nicht verkehrstauglichen Reifen, die kein Profil mehr hatten, zu fahren.

Aus der Beratung sind uns Fälle bekannt, in denen das entleihende Unternehmen der Leiharbeitsfirma vermeintliche Schäden in Rechnung stellt, die angeblich vom entliehenen Lkw-Fahrer verschuldet wurden. Die Schadenssummen wurden anschließend vom Lohn des Fahrers abgezogen. Rechtlich wäre es möglich, dass sich die Leiharbeitsfirma in einem solchen Fall dagegen verwehrt, für Schäden, die im entleihenden Unternehmen entstanden sind, in Haftung genommen zu werden (und sich damit implizit auch hinter ihren Fahrer stellt). Den Leiharbeitsunternehmen scheint es jedoch einfacher, die Kosten an die Fahrer weiterzureichen, die sich in einer massiven Abhängigkeit befinden und sich auch mit den Haftungsfragen nicht auskennen. In einem Beratungsfall hatte beispielsweise ein entleihendes Unternehmen aus Deutschland der litauischen Leiharbeitsfirma zwei angeblich verlorene Spezialpaletten in Rechnung gestellt. Diese Kosten reichte die Leiharbeitsfirma an den kirgisischen Fahrer weiter. Glücklicherweise verfügte der Fahrer über eine lückenlose Dokumentation. So konnte einerseits nachgewiesen werden, dass keinerlei Paletten verloren gegangen waren. Andererseits konnte Druck über die Lieferkette aufgebaut werden, sodass am Ende dem Fahrer 1500 Euro bezahlt wurden, die ihm zunächst vom Lohn abgezogen worden waren.

## 4.5 Rekrutierung über Scheinfirmen

Die Rekrutierung von Lkw-Fahrer\*innen über Scheinfirmen ist eine Form illegaler Arbeitnehmerüberlassung. Diese Firmen verschleiern in der Regel ihre Identität und haben keine Genehmigung der Arbeitsagentur, Fahrer nach Deutschland zu verleihen. Die Anwerbung erfolgt über Stellengesuche im Internet, bei denen Arbeit in Deutschland versprochen wird. Firmennamen werden dabei jedoch nicht genannt. Als Kontakt ist eine Telefonnummer sowie gegebenenfalls der Vorname einer Vermittlungsperson, zum Beispiel aus Polen, angegeben, die den Kontakt zu Firmen in Deutschland herstellt. Wenn ein Arbeitsverhältnis zustande kommt, verlangt die Firma eine Vermittlungsgebühr. Diese Firmen stellen den Fahrer\*innen einen Arbeitsvertrag aus, senden sie dann aber direkt zu deutschen Arbeitgebern.

Eine Studie der Europäischen Transportarbeiter-Föderation kommt zu dem Ergebnis, dass solche Briefkastenfirmen die Voraussetzungen für Aktivitäten im Straßengüterverkehr gemäß der EU-Verordnung 1071/2009 nicht erfüllen, da sie beispielsweise über keine eigene Fahrzeugflotte verfügen.<sup>61</sup>

## /// Beispiel aus der Beratung

**Im Jahr 2024 wandte sich ein usbekischer Lkw-Fahrer an unsere Beratungsstelle. Er war über einen Vermittler in Polen angeworben worden, um bei einer deutschen Firma zu arbeiten und Transporte ausschließlich innerhalb Deutschlands durchzuführen. Vertrag und Bezahlung sollten über die polnische Firma laufen. Zu diesem Zweck musste er sogar eigens nach Warschau reisen, um ein polnisches Bankkonto zu eröffnen. Per SMS musste er sich damit einverstanden erklären, dass die Vermittlungsgebühr von seinem ersten Lohn einbehalten wird. Der deutsche Arbeitgeber bezahlte ihn zunächst selbst in bar, stellte später die Zahlungen aber komplett ein.**

## 4.6 Bilaterale Transporte

Bei unseren Rastplatzaktionen haben wir zunehmend Fahrer aus zentral-asiatischen Ländern angetroffen, die mit dort zugelassenen Lkw bilaterale Transporte (unter anderem von Autoteilen) zwischen den jeweiligen Nicht-EU-Staaten und den Entladeorten in Deutschland durchführten.<sup>62</sup> Sie berichteten, dass sie Aufträge für Ladungen aus beispielsweise Kirgisien oder Kasachstan erhielten und diese in die Nähe von Dortmund liefern sollten. Für die etwa 6000 Kilometer lange Strecke seien sie nach Kilometern bezahlt worden. Nach der Entladung warteten sie auf einen neuen Ladeauftrag, was in einigen Fällen auch mal eine Woche oder länger dauern konnte. Für diese Wartezeit erhielten sie entweder gar keine oder nur eine geringe Entlohnung, zum Beispiel in Höhe von 20 Euro pro Tag. Die rechtliche Grundlage dafür sind offenbar bilaterale Abkommen, die in Deutschland gemäß Verordnung über den grenzüberschreitenden Güterkraftverkehr und den Kabotageverkehr (GüKG/KabotageV) kontingentierte ausgegeben werden.<sup>63</sup>

---

61 Baranska/Picard (2023), S. 13–14.

62 Bislang erreichten uns noch keine Beratungsanfragen von Lkw-Fahrer\*innen, die in solchen Vertragskonstellationen beschäftigt sind.

63 § 8 GüKG/KabotageV; BALM: Bilaterale Genehmigungen, o. D., [https://www.balm.bund.de/DE/Themen/Genehmigungen/BilateraleGenehmigungen/bilateralegenehmigungen\\_node.html](https://www.balm.bund.de/DE/Themen/Genehmigungen/BilateraleGenehmigungen/bilateralegenehmigungen_node.html)

# 5 Spezifische Probleme von Beschäftigten aus Nicht-EU-Staaten

Viele arbeitsrechtliche Probleme von Lkw-Fahrenden aus Drittstaaten ähneln denen, die auch Fahrer\*innen aus EU-Staaten kennen und die von Faire Mobilität und anderen gewerkschaftlichen Akteur\*innen moniert werden.<sup>64</sup>

## 5.1 Mündliche Vereinbarungen

Eine Reihe komplexer europäischer und nationaler Gesetze regelt die Arbeitsbedingungen im internationalen Straßentransport und soll in einem Sektor, der für Ausbeutung anfällig ist, für Rechtssicherheit sorgen. In unserer Beratungspraxis beobachten wir jedoch, dass tagtäglich gegen viele dieser Regelungen verstoßen wird – Drittstaatsangehörige sind davon besonders betroffen.

In einer vereinfachten Formel gilt: Je weiter Herkunfts- und Vertragsort voneinander entfernt sind, desto schlechter sind die Arbeitsbedingungen.

---

64 Siehe VNB/ITF/IUL (2020).

Dies lässt sich durch die Kombination der folgenden Faktoren erklären:

- / größerer ökonomischer Druck,
- / geringere Wahlmöglichkeiten bzw. Alternativen,
- / höhere Kosten für die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses (für Dokumente, Visa, Flüge, Vermittlung) und daraus resultierende Schulden,
- / geringeres Wissen über Arbeitsrechte, Unterstützungsangebote und Möglichkeiten sich vor Ausbeutung zu schützen,<sup>65</sup>
- / fehlende soziale Netzwerke, die in Notsituationen unterstützen können,
- / meist kein Wohnsitz oder keine Unterkunft in der EU und
- / eine prekäre Aufenthaltssituation, die teilweise an das Arbeitsverhältnis gebunden ist.

Aufgrund dieser Konstellationen sind Drittstaatsangehörige stärker als EU-Bürger\*innen dazu genötigt, Ausbeutung und schlechte Arbeitsbedingungen zu dulden. Das Machtungleichgewicht zwischen ihnen und den Arbeitgebern ist besonders groß.

Im internationalen Straßentransport herrscht also nicht primär ein Regelungs-, sondern ein Durchsetzungsproblem. Zur Veranschaulichung des Auseinanderdriftens von gesetzlichen Vorgaben und Arbeitsrealität spricht Faïre Mobilität von drei Realitäten: der Papierrealität, der mündlichen Realität und der gesetzlichen Realität.

Der Begriff „**Papierrealität**“ bezieht sich auf die Unmenge an Papieren und Dokumenten, die in einem Arbeitsverhältnis zwischen Frachtführer und Lkw-Fahrer produziert wird. Gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses werden Fahrer\*innen häufig unter Druck gesetzt, zahlreiche Papiere zu unterschreiben, die sie nicht verstehen. Ihnen wird keine Zeit gelassen, um den Inhalt zur Kenntnis zu nehmen, geschweige denn, ihn zu durchdringen. Oft besteht nicht einmal die Möglichkeit, mithilfe von Übersetzungsprogrammen oder Dritten den Inhalt dieser Unterlagen zu erfassen und das Unterschriebene zur eigenen Absicherung fotografisch zu dokumentieren. Auch im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses werden Fahrenden immer wieder unter Zeitdruck Papiere zum Unterzeichnen vorgelegt.

---

65 Siehe Benedetti (2024).



Dies bringt die Beschäftigten in eine Situation, in der sie beispielsweise durch das Unterschreiben von Dokumenten oder die ordnungswidrige Bedienung des Tachos dazu gezwungen werden, an der Schaffung einer Papierrealität mitzuwirken, die weder der Arbeitsrealität entspricht, noch den gesetzlichen Rechten der Fahrer\*innen Rechnung trägt. Diese Praxis ermöglicht es den Arbeitgebern dagegen, sich gegen Kontrollen und etwaige Ansprüche der Fahrenden abzusichern. Des Weiteren werden den Fahrer\*innen falsche Papiere ausgehändigt, um die Behörden über ihren Beschäftigungsstatus, ihre Löhne und die Einhaltung der Lenk- und Ruhezeiten zu täuschen. Sie werden teils sogar angewiesen, dahingehende Fragen unwahr zu beantworten. Hinsichtlich der Papiere, die die Fahrenden auf ihren Touren im Lkw mit sich führen, werden sie bisweilen instruiert, wann (also beispielsweise in welchem Land) sie welches Papier bei einer Kontrolle vorzeigen sollen. In den verschiedenen vorbereiteten Mappen, die nach EU-Mitgliedstaaten sortiert sind und bei Kontrollen im jeweiligen Staat vorgezeigt werden sollen, finden sich nicht selten völlig widersprüchliche Angaben.

Die „**mündliche Realität**“ basiert auf expliziten Absprachen zwischen Fahrenden und Arbeitgebern. Diese Vereinbarungen weichen meist von der Papierrealität ab und werden mündlich bzw. per Handschlag besiegelt. Da sie nirgendwo festgehalten werden, können die Beschäftigten sie im entscheidenden Moment nicht nachweisen.

Die „**rechtliche Realität**“ sollte eigentlich die ausschlaggebende sein. Damit sind die europäischen und nationalstaatlichen Gesetze gemeint, die den Fahrenden bestimmte Mindestarbeitsbedingungen garantieren. Weil sie ihre Rechte aber oft nicht kennen oder die entsprechenden Nachweise fehlen, können sie sich auch nicht auf diese Rechte berufen.

Im Folgenden werden einige Aspekte der Arbeits- und Lebensbedingungen näher beleuchtet, in denen sich die Diskrepanz zwischen den drei Realitäten widerspiegeln kann (siehe Tabelle 4).

	<b><u>Papierrealität:</u></b> vom Arbeitgeber zu dessen Absicherung produziert; Inhalte sind den Fahrern oft unbekannt und/oder unverständlich.	<b><u>Mündliche Realität:</u></b> mündliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Fahrern oder Informationen aus Stellenanzeigen etc.; im Zweifelsfall nicht nachweisbar.	<b><u>Rechtliche Realität:</u></b> europäische und nationalstaatliche Gesetze über die Arbeitsbedingungen im Straßengüterverkehr, wobei europäische Verordnungen und Richtlinien Vorrang haben.
<b>Lohn:</b>	fester Monatslohn (oft 300–800 Euro brutto, da Mindestlohn des Anstellungslands gilt).	fester Tagessatz (ca. 60–85 Euro netto), in dem häufig sogenannte „Entsendepauschalen“ enthalten sind (siehe „Spesenmodell“).	jede Stunde Arbeits- und Bereitschaftszeit muss bezahlt werden; entsandte Beschäftigte haben Recht auf lokale Mindestlöhne.
<b>Spesen- und Übernachtungspauschalen:</b>	schriftlich nicht geregelt.	sind Teil des Tagessatzes.	gesetzlich gibt es oft nur „Kann“-Vorschriften.

**Tabelle 4: Die drei „Realitäten“ bei Lohn und Spesen**

Quelle: eigene Darstellung



Wenn Lkw-Fahrer\*innen sich entscheiden, bei einem bestimmten Arbeitgeber anzuheuern, wird zwar ein Arbeitsvertrag auf Papier unterschrieben. Häufig sind diese Verträge jedoch sehr unpräzise. Es fehlen immer wieder konkrete Angaben zu Lohnhöhe, regelmäßiger Arbeitszeit und/oder Spesensätzen. Hinsichtlich der Bezahlung werden in der Regel stattdessen mündliche Zusagen gemacht: Arbeitgeber versprechen konkrete Netto-Auszahlungen pro Tag oder Monat. Diese liegen häufig weit unter dem Betrag, der sich aus dem gesetzlichen Mindestlohn für die gearbeiteten Stunden am jeweiligen Einsatzort ergeben würde. Hinzu kommt, dass in diesen Nettobeträgen häufig Lohn und Spesen miteinander vermengt werden. Auch das ist rechtswidrig.

Der Standard-Maßstab für die Entlohnung im Lkw-Sektor ist ein Netto-Tagessatz (ohne Spezifizierung der Lohnbestandteile), der üblicherweise für jeden Tag im Einsatz (auch für die Tage der wöchentlichen Ruhezeiten während der Touren) versprochen wird. Je nach Firma und Vereinbarung wird dieser nicht für einsatzfreie Tage gezahlt, die die Beschäftigten manchmal an der „Basis“ oder in einem Hostel verbringen. In den Jobanzeigen, die sich an osteuropäische und russischsprachige Fahrer richten, sind in der Regel solche Tagessätze zu finden.

Diese Tagessätze lagen Ende 2024 bei etwa 70 bis 90 Euro.<sup>66</sup> Sie unterliegen konjunkturellen Schwankungen und variieren je nach Firma, Art des Transports, Route sowie Betriebszugehörigkeit, Arbeitserfahrung und Verhandlungsgeschick des jeweiligen Fahrers. Autotransporter verdienen traditionell etwas mehr, da ihre Arbeit wegen der niedrigeren und engeren Fahrerkabine sowie des großen Schadensrisikos an Neuwagen noch herausfordernder ist. Die Tagessätze für Touren nach England sind wegen

der durch Fährfahrten de facto verlängerten Arbeitstage sowie der Strapazen durch Zollabfertigung und die Sorge vor unwissentlicher Schleusung illegalisierter Migrant\*innen zwischen Frankreich und England höher. Fahrer\*innen, die neu in einem Unternehmen (oder überhaupt in Europa) zu arbeiten anfangen, müssen üblicherweise zunächst eine Art Praktikum (russisch: Starjirovka) absolvieren, währenddessen ausschließlich geringe Nettobeträge gezahlt werden. Zudem berichten Fahrer immer wieder, dass sie den Eindruck haben, Angehörige bestimmter Nationalitäten würden geringere Tagessätze erhalten als andere.

## 5.2 Unbezahlte Überstunden

Viele Lkw-Fahrende werden pauschal pro Tag oder Monat bezahlt, ohne dass eine Überstundenvergütung vertraglich vorgesehen ist. Fahrer\*innen, die während der Arbeitswochen und -monate im Lkw leben, müssen dem Arbeitgeber bei Bedarf de facto rund um die Uhr zur Verfügung stehen. Da dies arbeitszeitrechtlich unzulässig ist und zumindest zu einer höheren Vergütung führen müsste, wenn eine korrekte Abrechnung erfolgen würde, wird auf die Beschäftigten im internationalen Straßen-transport ständig Druck ausgeübt, gegen die Aufzeichnungspflichten für Arbeits- und Bereitschaftszeiten zu verstoßen. Deshalb fehlen Nachweise für eine riesige Anzahl von Überstunden.

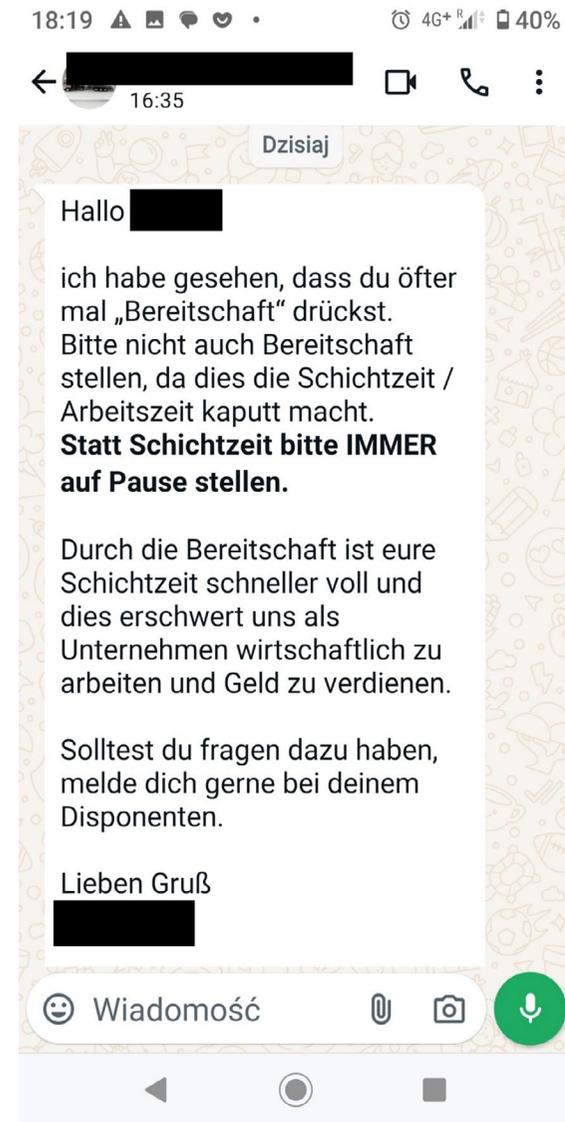
Als „Schichtzeit“ wird im Arbeitsalltag eines Lkw-Fahrers üblicherweise die Zeit zwischen zwei obligatorischen täglichen Ruhezeiten bezeichnet. Anders formuliert ist es die Zeit von der ersten bis zur letzten Aktivität vor einer täglichen Ruhezeit.<sup>67</sup> Lkw-Fahrer\*innen werden meist so disponiert, dass die „Schichtzeiten“ voll ausgenutzt werden können. Die Lenk- und Ruhezeiten sind in der EG-Verordnung Nr. 561/2006 detailliert

<sup>66</sup> Siehe auch RTDD (2023), S. 12–13.

<sup>67</sup> Siehe z. B. Murat Kilinc: Schichtzeit für LKW-Fahrer: Was gilt es zu beachten?, 12.2.2025, <https://www.bussgeldkatalog.org/schichtzeit-lkw/>.

geregelt. Demnach müssen Fahrer\*innen dreimal pro Woche mindestens elf Stunden und dreimal pro Woche mindestens neun Stunden ruhen. Diese Ruhezeiten werden in der Regel im Tacho registriert. Nicht selten liegen Start und Ende dieser Ruhezeiten auffällig genau jeweils dreimal pro Woche dreizehn bzw. fünfzehn Stunden auseinander. Während dieser dreizehn- bis fünfzehnstündigen Schichtzeiten werden die Fahrer\*innen oftmals angehalten, die Be- und Entladezeiten nicht als sonstige Arbeiten, sondern als Pausen aufzuzeichnen. So soll verhindert werden, dass eine Überschreitung der erlaubten aktiven täglichen Arbeitszeit, die nur bei zehn Stunden liegt, dokumentiert wird. Wartezeiten, die eigentlich als Bereitschaftszeiten aufgezeichnet werden müssten und vergütungspflichtig wären, werden in der Regel gar nicht erfasst. Insgesamt werden Lkw-Fahrer\*innen also unter Druck gesetzt, ihre vergütungspflichtigen Arbeits- und Bereitschaftszeiten nicht realitätskonform aufzuzeichnen und zu ihrem eigenen Nachteil einen zu geringen Stundenumfang zu dokumentieren. Manche Disponent\*innen scheuen sich nicht, dazu schriftliche Anweisungen abzugeben (siehe Abbildung 2).

Der Zwang zu einer falschen Arbeitszeitdokumentation hat nicht nur die Unterschlagung von Löhnen zur Folge, sondern führt auch zu überlangen Arbeitstagen, die durch diese Praxis erst ermöglicht werden. Ein Nebeneffekt ist die in der Branche weit verbreitete Fahrermüdigkeit.<sup>68</sup>



**Abbildung 2:**  
**Anweisung eines**  
**Disponenten (2025)**

Quelle: Faire Mobilität

68 In einer Studie der Europäische Transportarbeiter-Föderation aus dem Juni 2021 geben 60 Prozent der befragten Lkw-Fahrer\*innen an, sie würden übermüdet fahren, ein Drittel sei schon einmal am Steuer eingeschlafen und 57 Prozent würden gerne öfter Pause machen, aber stattdessen unter Druck weiterarbeiten. ETF: ETF report reveals eliminating fatigue in professional drivers is critical to road safety, 3. Juni 2021, <https://www.etf-europe.org/etf-report-reveals-eliminating-fatigue-in-professional-drivers-is-critical-to-road-safety/>.

## 5.3 Rekrutierungsgebühren

Fahrer\*innen aus Drittstaaten berichten immer wieder davon, dass sie Gebühren an eine Vermittlungsfirma oder den künftigen Arbeitgeber zahlen mussten, um überhaupt den Job und die dafür notwendigen Papiere (wie Visa oder Einladungen, die für Visa notwendig sind, Fahrerbescheinigungen, Fahrerqualifikationsnachweise etc.) zu erhalten, teilweise auch um Reisekosten zu decken. Infolgedessen nehmen sie die Arbeit bereits in einem Schuldverhältnis gegenüber der Firma auf.<sup>69</sup> In der deutschen und europäischen Gesetzgebung ist das zwar nicht explizit untersagt, es widerspricht aber zum Beispiel den Prinzipien und Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für faire Rekrutierung.<sup>70</sup>

Solche Rekrutierungsgebühren fallen vor allem dann an, wenn sich Interessierte direkt auf Jobanzeigen im Internet, beispielsweise auf Social-Media-Plattformen, bewerben, die häufig von Vermittlern und nicht von den Firmen selbst gepostet werden. Kommt der Kontakt zum Arbeitgeber dagegen über Bekannte zustande, was nicht selten der Fall ist, scheinen die Chancen besser zu stehen, dass keine Vermittlungsgebühren im engeren Sinne gezahlt werden müssen. Häufig entstehen in diesen Fällen aber trotzdem intransparente „Schulden“ für „Dokumente“. Für die Beschäftigten sind die Anreise und die Beantragung von Visa zusätzlich kostspielig. Häufig müssen sie sich vor Antritt der Arbeit in Deutschland zunächst verschulden oder Besitz verkaufen.<sup>71</sup>

## /// Beispiel: Gräfenhausen

Während der Proteste im Jahr 2023 in Gräfenhausen (siehe Kapitel 2) berichteten uns einzelne Fahrer, dass ihnen die Anfertigung von Dokumenten, die zum Aufenthalt in Polen und der EU sowie zum gewerbsmäßigen Fahren eines Lkws in der EU berechtigen, in Rechnung gestellt und mit den ersten Zahlungen für ihre Arbeit verrechnet wurden. Dadurch wurden die Fahrer vor allem in den Anfangsmonaten in einem vermeintlichen Schuldverhältnis gehalten. Im Rahmen individueller Verhandlungen über noch ausstehende Zahlungen wurde einem „Trainee“ erklärt, er habe keinerlei Ansprüche, sondern vielmehr Schulden bei der Firma. Dieser Drittstaatsangehörige wartete seit mehreren Monaten auf seine Papiere, um als Fahrer tätig werden zu können. In dieser Zeit begleitete er einen anderen Fahrer als „Trainee“, ohne jemals einen Lohn erhalten oder Zugriff auf die ihm zustehenden Papiere bekommen zu haben.

69 Siehe auch ELA (2025), S. 39; RTDD (2023), S. 4 u. S. 11–12.

70 ILO: General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs, 2019, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---pro-trav/---migrant/documents/publication/wcms\\_536755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pro-trav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf).

71 Siehe auch RTDD (2023), S. 27; Benedetti (2024), S. 1.

Staż € do dni	podstawa	KURS €	Premia +deleg. na listę plac €	delegacja PLN	Podstawa +deleg. PLN	Podstawa + deleg. €	MŁOTKI	DBAŁOŚĆ SAMOCHÓD	OCENA PRACY	PALIWO	BIEG JAŁOWY	STAZY ŚCI	KM DODATKOWE kier. -"	Potrącenia	Premia za dodatkowe rozładunki+Inne Premie i dniówki	PODSTAWA ZŁOTÓWKI	URLOPOW E
2 000,00	653,51	4,3647	1 346,49	1 425,99	6 224,01	9 076,39	-100,00		140,00	50,00	0,00		-10,50			2 852,38	

## 5.4 Ungerechtfertigte Lohnabzüge

Regelmäßig kontaktieren uns Lkw-Fahrende, von deren Lohn ein Teil einbehalten wurde. Als Gründe dafür werden oftmals folgende Vorwände angeführt: Geldstrafen und Ordnungsgelder für Gesetzesverstöße (wie Geschwindigkeitsüberschreitungen, Verstöße gegen Lenk- und Ruhezeiten, das Verbringen der wöchentlichen Ruhezeit im Lkw oder das Fehlen unerlässlicher Dokumente), Schäden und Versicherungsfälle, die im Rahmen von Unfällen entstanden sind, angeblich durch Kunden berechnete Strafen wegen beschädigter oder verspäteter Ladungen, oder wegen fehlender Paletten und sonstiger Verpackungsmaterialien im Pfandsystem.<sup>72</sup> Auch mit innerbetrieblichen Regelungen zum Dieserverbrauch („Ekovojudenie“<sup>73</sup>), zur Routenwahl („überschüssige Kilometer“/„Umwege“) oder zur Tachobedienung werden Lohnabzüge mitunter begründet. Häufig werden den Fahrern keine Nachweise für diese Abzüge oder für ihre Haftbarkeit (bspw. den Grad ihrer Fahrlässigkeit) genannt oder ausgehändigt. Abbildung 3 zeigt einen Ausschnitt aus einer unübersichtlichen Abrechnungstabelle. Diese stammt von einer polnischen Firma, für die mehrere kirgisische Fahrer tätig waren, die sich an unsere Beratungsstelle wand-

ten. In der Tabelle ist die Rubrik „Młotki“ (poln. „Hämmer“) enthalten, womit das Tachosymbol für „sonstige Arbeiten“ gemeint ist. Der Arbeitgeber hatte also rechtswidrig einen Abzug für die aus seiner Sicht „zu häufige“ Nutzung des Tachosymbols für vergütungspflichtige „sonstige Arbeiten“ (anstelle des Bett-Symbols für eine nicht vergütungspflichtige Pause) eingeführt. Dafür zog er im Abrechnungsbeispiel 100 Złoty, also etwa 25 Euro, vom Monatslohn ab.

Lohnabrechnungen müssen – anders als in Deutschland gemäß der Gewerbeordnung (GewO)<sup>74</sup> – nicht in allen europäischen Ländern obligatorisch ausgehändigt werden. In Rumänien und Polen müssen sie den Beschäftigten beispielsweise allenfalls auf Nachfrage ausgestellt werden. Selbst wenn Abrechnungen übermittelt werden, sind diese häufig kaum nachvollziehbar und enthalten jedenfalls nicht die Informationen, die mündlich in Aussicht gestellt wurden.

Abbildung 3:  
Abrechnungstabelle  
einer polnischen  
Firma (2024)

Quelle: Faire Mobilität

<sup>72</sup> Siehe auch ELA (2025), S. 59.

<sup>73</sup> „Ekovojudenie“ ist ein russischer Begriff aus dem Branchenjargon und bedeutet wörtlich übersetzt „ökologisches Fahren“. Der Euphemismus wird genutzt, um einen (angeblich) überdurchschnittlichen Dieserverbrauch mit Lohnabzügen zu sanktionieren.

<sup>74</sup> § 108 GewO.

Teilweise erhalten Lkw-Fahrer\*innen nur Lohnvorschüsse und die „Endabrechnung“ erfolgt am Ende des mehrwöchigen Einsatzzeitraums, der im Russischen „Kadenzija“ genannt wird. In diesen Fällen kann es vorkommen, dass ein „Pfand“ einbehalten wird, der den Fahrer\*innen angeblich erst bei ihrer Rückkehr ins Unternehmen ausgezahlt werden soll – als Anreiz, wiederzukommen.

## 5.5 Kein Urlaub

Unserer Beobachtung nach haben Drittstaatsangehörige mit Arbeitsverträgen im Ausland in der Regel keinerlei bezahlten Urlaub, selbst wenn dieser vertraglich festgelegt ist. Vielmehr gilt die Regel, dass die Arbeitgeber nur die Tage im Einsatz vergüten, nicht jedoch einsatzfreie Zeiten an der „Basis“ oder Aufenthalte im Herkunftsland, auch nicht anteilig. Gesetzliche Urlaubsansprüche werden völlig ignoriert.

## 5.6 Leben auf der Autobahn

Während ihrer wochenlangen Arbeitseinsätze leben Berufskraftfahrer\*innen, die im internationalen Straßentransport tätig sind, ausschließlich in ihren Fahrzeugen. Bei Drittstaatsangehörigen gilt: Je weiter weg das Herkunftsland liegt, desto seltener reisen sie an diesen Ort. Serbische oder belarussische Fahrer\*innen arbeiten zum Beispiel häufig ähnlich wie ihre Kolleg\*innen aus Polen oder Rumänien in einem Wechselsystem, bei dem sie sechs Wochen lang arbeiten und dann drei Wochen zu Hause sind. Georgier oder Kirgisen leben dagegen in der Regel monatelang in ihren Lkw-Kabinen und auf der Straße – zumindest solange das Arbeitsverhältnis andauert und nicht unvorhergesehen zu einem Ende kommt. Wir

treffen immer wieder Fahrer, die ein ganzes Jahr oder sogar noch länger unterwegs sind, ohne auch nur eine Nacht in einer von ihnen selbst gewählten Unterkunft oder an ihrem tatsächlichen Wohnort zu verbringen.<sup>75</sup>

Im Rahmen ihrer Forschung zu Lkw-Fahrern aus Kirgisien und Usbekistan haben Giulio Benedetti et al.<sup>76</sup> eindrücklich erläutert, dass dies zu einer völligen Separierung von Arbeit und „eigentlichem Leben“ (Zuhause, Familie, Gesundheitsfürsorge) in der Wahrnehmung und Bewertung von Lebenszeit bei den Lkw-Fahrenden führt. Dieses für transnationale Arbeitsmigration typische Phänomen sei im internationalen Straßentransport besonders ausgeprägt. Es bestimme auch die ökonomische Logik, nach der die Arbeitsausbeutung funktioniert. So werde im Land des Arbeitsvertrags nur wenig oder gar keine soziale Absicherung gewährleistet, sondern diese werde allein dem Fahrer (und damit formellen und informellen Strukturen im Herkunftsland) überlassen. Diese Separierung wirke sich auch auf die Logik der Kostenkalkulation in einer multinationalen Lebensrealität aus: Zwar seien die Fahrer formal in einem osteuropäischen EU-Staat registriert und angestellt, außer dieser formalen Anstellung mit ihren bürokratischen Erfordernissen haben sie aber in der Regel keinerlei Bezug zu diesem Staat. Sie seien physisch permanent in Bewegung („on the move“) und das überwiegend in Westeuropa. Für die Bewertung der Entlohnung sei ausschlaggebend, wie viel der enthaltene Lohn im Herkunftsland der Fahrer wert ist bzw. welche für das dortige „eigentliche Leben“ gesteckten Ziele damit erreicht werden können (z. B. notwendige medizinische Eingriffe von Familienmitgliedern, Studium und Ausbildung von Kindern und Enkel\*innen,

75 Diese Erfahrungen werden von anderen Gewerkschaften, Beratungsstellen, Forscher\*innen und Journalist\*innen bestätigt. Siehe z. B. Sarah Butler: Low pay, fuel fines, cramped cabs: drivers at haulier used by major retailers speak out, *The Guardian*, 7.5.2023, <https://www.theguardian.com/business/2023/may/07/low-pay-fuel-fines-cramped-cabs-drivers-at-haulier-used-by-major-retailers-speak-out>; RTDD (2023), S. 3.

76 Giulio Benedetti/Arnis Sauka/Milena Pavlova/Olga Zvonareva/Wim Groot: Pioneering new migration routes: central Asian truck drivers' experiences in the EU, *CentralAsianSurvey*, 10.4.2025, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02634937.2025.2479099>.

Hausbau oder Renovierungsarbeiten, Produktionsmittel und Investitionen, mit denen perspektivisch ein lukrativerer Verdienst am Herkunftsort möglich wäre).

In der Regel übernehmen Arbeitgeber weder die Kosten für die Nutzung von Parkplätzen, Toiletten, Duschen oder Unterkünften auf Rastplätzen, noch behandeln sie diese als Teil der Vergütung. Die vorhandene Infrastruktur auf deutschen Rastplätzen ist entweder zahlungspflichtig oder häufig in einem katastrophalen hygienischen Zustand. Da zudem nicht ausreichend Parkplätze zur Verfügung stehen, müssen Lkw-Fahrer\*innen mitunter auf Industriegebiete oder Notparkbuchten ausweichen, wo es überhaupt keine Sanitäreinrichtungen gibt. Laut der Berufsgenossenschaft (BG) Verkehr fehlen in Deutschland bis zu 40.000 Lkw-Parkplätze entlang der Autobahnen.<sup>77</sup>

Das im Europäischen Mobilitätspaket verankerte Recht, alle vier Wochen zum Herkunftsort oder zum Unternehmenssitz zurückkehren zu können,<sup>78</sup> lässt sich in der Praxis für Lkw-Fahrer nicht durchsetzen, wenn der Arbeitgeber nicht kooperiert. Immer wieder erreichen uns Berichte, wonach Fahrende genötigt werden, bei ihrem Arbeitgeber Papiere zu unterschreiben, mit denen sie (teils unwissentlich) erklären, dass sie freiwillig auf ihr Rückkehrrecht verzichten.<sup>79</sup>

Für die meisten Drittstaatsangehörigen ist es darüber hinaus schlichtweg uninteressant, freie Zeit am Unternehmenssitz zu verbringen, es sei denn, um gelegentlich Behördengänge zu erledigen. Wenn doch mal solche Zeiten am Unternehmenssitz verbracht werden, müssen Fahrer dort häufig ebenfalls im Lkw schlafen oder in Mehrbettzimmern übernachten, die sie selbst bezahlen müssen. Aufgrund der anfallenden Kosten und der fehlenden Privatsphäre ist dies in der Realität noch unattraktiver als das Wohnen im Lkw.

---

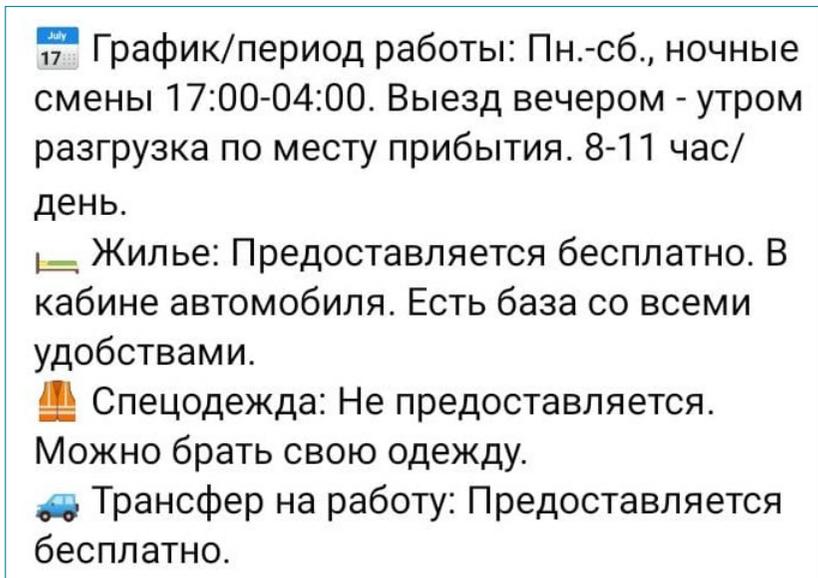
<sup>77</sup> BG Verkehr: Pilotprojekt für sichere Lkw-Parkplätze, 29.10.2024, <https://www.bg-verkehr.de/medien/news/2024/ausgabe-10-2024/brancheninfos/pilotprojekt-fuer-sichere-lkw-parkplaetze>.

<sup>78</sup> Verordnung (EU) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr.

<sup>79</sup> RTDD (2023), S. 21.

## 5.7 Kabinenschlafverbot versus Lkw als Zuhause

Für die Arbeitgeber, die Beschäftigten und alle, die die Branche kennen, ist klar: Ein Lkw-Fahrer lebt und schläft im Lkw.<sup>80</sup> Auch in Stellenanzeigen auf einschlägigen Seiten in den sozialen Medien wird dies in der Regel nicht verschwiegen (siehe Abbildung 4).



July 17: График/период работы: Пн.-сб., ночные смены 17:00-04:00. Выезд вечером - утром разгрузка по месту прибытия. 8-11 час/день.  
🛏 Жилье: Предоставляется бесплатно. В кабине автомобиля. Есть база со всеми удобствами.  
👕 Спецодежда: Не предоставляется. Можно брать свою одежду.  
🚚 Трансфер на работу: Предоставляется бесплатно.

Abbildung 4: Russischsprachige Stellenanzeige für eine Beschäftigung in Deutschland mit ausländischem Arbeitsvertrag (2023)<sup>81</sup>;

Quelle: Faire Mobilität

In Europa ist es nicht erlaubt, die wöchentliche Ruhezeit von 45 Stunden im Lkw zu verbringen. Für die Fahrer\*innen bedeutet das Kabinenschlafverbot weniger Schutz als vielmehr eine drohende Strafe im Falle einer Kontrolle. Einige Firmen betreiben deswegen einen großen Aufwand, um eine unwahre Papierrealität zu kreieren. Sie händigen den Lkw-Fahrer\*innen zum Beispiel gefälschte Hotelrechnungen aus und weisen sie an, die Fahrerkarte während der 45-stündigen wöchentlichen Ruhepause aus dem Tacho zu ziehen, als hätten sie den Lkw verlassen.

Der Lkw ist für die Fahrer\*innen das Zuhause und entsprechend ist er auch eingerichtet. Im Zusammenhang mit Arbeitsstreitigkeiten kommt es immer wieder vor, dass Beschäftigten fristlos gekündigt wird und sie mit ihrem Hausrat irgendwo auf der Autobahn ausgesetzt werden (wenn dieser nicht gleich von der Firma mit dem Lkw weggefahren wird). Für die betroffenen Fahrer\*innen bedeutet das de facto Obdachlosigkeit.

Technische Mängel am Lkw beeinträchtigen nicht nur die Verkehrssicherheit, sondern auch das körperliche Wohlbefinden der Fahrenden in ihrer Unterkunft. Immer wieder berichten Fahrer\*innen beispielsweise von Unterkühlung, weil die Standheizung ausgefallen ist oder weil die Stromversorgung des Lkw defekt ist.<sup>82</sup> Anfang 2025 wurde dokumentiert, wie das Kappen der Lkw-Batterie gezielt genutzt wurde, um den Protest simbabwischer Lkw-Fahrer zu brechen.<sup>83</sup>

<sup>80</sup> ebd.

<sup>81</sup> Übersetzung ins Deutsche: „Unterkunft: Wird gratis gestellt. In der Kabine des Lkw. Es gibt eine Basis mit allen Annehmlichkeiten.“

<sup>82</sup> Siehe auch RTDD (2023), S. 4.

<sup>83</sup> Pitt von Bebenburg: Kein Lohn und schlechte Bedingungen: Lkw-Fahrer aus Simbabwe streiken, Frankfurter Rundschau, 31.1.2025, <https://www.fr.de/wirtschaft/lkw-fahrer-in-not-93546931.html>; Jules Thomas: Three Zimbabwean truckers suffer reprisals at French freeway rest areas after criticizing work conditions, Le Monde, 2.2.2025, [https://www.lemonde.fr/en/economy/article/2025/02/02/three-zimbabwean-truckers-suffer-reprisals-at-french-freeway-rest-areas-after-criticizing-their-working-conditions\\_6737683\\_19.html](https://www.lemonde.fr/en/economy/article/2025/02/02/three-zimbabwean-truckers-suffer-reprisals-at-french-freeway-rest-areas-after-criticizing-their-working-conditions_6737683_19.html).

## 5.8 Unzureichender Krankenversicherungsschutz

Lkw-Fahrende aus Drittstaaten gehen oft selbst bei gravierenden Beschwerden nicht zum Arzt. Monatelang sind sie auf Autobahnen und Landstraßen unterwegs, leben permanent in den Lkw in Industriegebieten und an Raststätten, wo sie keinen Zugang zur für die Gesundheitsfürsorge unerlässlichen Grundversorgung haben. Aufgrund der kurzfristigen Planung von Touren, Unwägbarkeiten wie dem Verkehrsaufkommen und der unvorhersehbaren Dauer von Be- und Entladungen ist es für sie auch praktisch kaum möglich, Arzttermine zu vereinbaren. Ein Lkw-Fahrer, der auf Tour ist, sieht häufig nur im Falle eines gravierenden medizinischen Notfalls einen Arzt.<sup>84</sup> Dies ist umso bemerkenswerter, als der Krankenstand von Berufskraftfahrer\*innen mit deutschem Arbeitsvertrag laut Zahlen der AOK statistisch gesehen leicht überdurchschnittlich ist (Krankenstand von 5,7 Prozent im Vergleich zu 5,4 Prozent im Gesamtdurchschnitt).<sup>85</sup>

Während EU-Bürger\*innen oft in einem regelmäßigen Rhythmus von beispielsweise zwei bis acht Wochen auf Tour sind und anschließend zwei bis vier Wochen am Herkunftsort verbringen, wo sie bei Bedarf eine Ärztin mit ihrer europäischen Versichertenkarte aufsuchen, sind Drittstaatsangehörige nicht selten nur einmal pro Jahr am Herkunftsort.

Für Benedetti et al. ist dies Ausdruck der grundsätzlichen simultanen zeitlichen und geografischen Trennung von Arbeit und „dem eigentlichen Leben“, zu dem auch die Sozial- und Gesundheitsfürsorge gehören und die die Realität von Drittstaatsangehörigen im internationalen Straßen-transport prägt.<sup>86</sup>

Wenn sich Lkw-Fahrenden aus Drittstaaten bei gesundheitlichen Problemen an ihre Arbeitgeber wenden, können sie in der Regel keine Unterstützung erwarten. Es sind viele Fälle dokumentiert, in denen Firmen derartige Hilfsgesuche abschlägig beantwortet haben.<sup>87</sup>

Lkw-Fahrer\*innen, die einen Arbeitsvertrag in einem EU-Mitgliedstaat haben, sollten in diesem Staat krankenversichert sein und eine europäische Versichertenkarte besitzen, die auch in anderen EU-Staaten zur Abrechnung von Gesundheitsleistungen akzeptiert wird.<sup>88</sup> Sofern die Firma die Beschäftigten als Entsandte behandelt und über das Portal des Binnenmarkt-Informationssystems (IMI) Entsendemitteilungen getätigt hat (siehe Kapitel 6.5), sollten sie auch ein A1-Formular mit sich führen, das ihren weiterhin bestehenden Sozialversicherungsschutz im Entsendestaat bestätigt. Wir treffen jedoch immer wieder auf Lkw-Fahrende, die weder ein A1-Formular noch eine europäische Versichertenkarte dabei haben (siehe Kapitel 6.6).

---

84 Butler (2023).

85 Fahrer\*innen weisen überdurchschnittlich lange Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund von Erkrankungen des Bewegungsapparats (Muskel- und Skeletterkrankungen), Verletzungen und Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems auf. BALM (Januar 2024), S. 12.

86 Benedetti/Sauka/Pavlova/Zvonareva/Groot (2025).

87 Siehe z. B. RTDD (2023), S. 4.

88 Richtlinie 2011/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2011 über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung; Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

# 6 Rechtlicher Hintergrund der Beschäftigung von Lkw-Fahrer\*innen aus Drittstaaten

Werden Drittstaatsangehörige als Lkw-Fahrende grenzüberschreitend in der EU eingesetzt, sind Bestimmungen verschiedener Rechtsbereiche relevant: Neben denen des Arbeits- und Sozialrechts sind dies auch die des Aufenthalts- und Verwaltungsrechts (Zugang zum Beruf des Kraftfahrers, nötige Dokumente und Nachweise). Diese Bestimmungen sind auf nationalstaatlicher Ebene gesetzlich geregelt und variieren entsprechend. Auf EU-Ebene gibt es gleichzeitig Verordnungen und Richtlinien, die entweder die unterschiedlichen Rechtsordnungen koordinieren oder verbindliche Vorgaben zu deren Vereinheitlichung machen. Daraus resultiert eine komplexe Rechtslage, die selbst für Expert\*innen schwer zu überblicken ist – von den eigentlich Betroffenen, den Lkw-Fahrer\*innen, ganz zu schweigen. Zum Geschäftsmodell im internationalen Straßentransport gehört offenbar, Verträge dort abzuschließen, wo die Regeln für Arbeitgeber am günstigsten ausgestaltet sind bzw. interpretiert werden. Dies ist meist nicht der Staat, in dem der ökonomische Arbeitgeber seinen Sitz hat. Leidtragende sind die Fahrer\*innen, die in den gängigen Vertragskonstellationen eine geringere soziale Absicherung und nur wenig Rechtssicherheit haben.

## 6.1 Arbeitnehmerfreizügigkeit und Daueraufenthalt

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist seit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG) im Jahr 1957 ein Kernbestandteil des für alle Mitgliedstaaten verbindlichen Unionsrechts. Demnach haben alle Unionsbürger\*innen die Möglichkeit, in jedem Mitgliedstaat unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben wie ein Angehöriger dieses Staats.<sup>89</sup> Die Rechtsgrundlage der Arbeitnehmerfreizügigkeit ist Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV).<sup>90</sup> Die Freizügigkeit ist außerdem als Grundrecht in Artikel 15 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert und wird durch die Verordnungen (EU) Nr. 492/2011 sowie (EG) Nr. 883/2004 rechtlich umgesetzt.<sup>91</sup>

Drittstaatsangehörige sind laut EU-Recht Personen, die weder Staatsangehörige eines EU-Staats („Unionsbürger“)<sup>92</sup> noch Staatsangehörige eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und auch keine Schweizer oder Familienangehörige der letzteren sind.<sup>93</sup> Unter bestimmten aufenthaltsrechtlichen Bedingungen können sich auch Drittstaatsangehörige auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit berufen. Die Rechtsgrundlage

hierfür ist jedoch nicht im Kapitel über die Arbeitnehmerfreizügigkeit bzw. im Kontext des Artikels 45 der AEUV zu finden, sondern im fünften Titel des AEUV über den Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts.<sup>94</sup>

Um diese Rechte zu erlangen, muss sich ein Drittstaatsangehöriger fünf Jahre ununterbrochen in einem ersten EU-Mitgliedstaat aufgehalten haben.<sup>95</sup> Anschließend kann er in diesem Staat eine langfristige Aufenthaltsberechtigung erlangen<sup>96</sup> und sich daraufhin auch in anderen EU-Mitgliedstaaten dauerhaft aufhalten. Außerdem hat er dann in bestimmten Bereichen ein Recht auf Gleichbehandlung mit Staatsangehörigen von EU-Mitgliedstaaten, unter anderem auch beim Zugang zu einer unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit.<sup>97</sup> Nach unseren Beobachtungen erfüllen Lkw-Fahrende aus Drittstaaten diese Voraussetzungen für eine dauerhafte Niederlassung in einem zweiten EU-Mitgliedstaat in der Regel jedoch nicht.

---

89 Die konkreten Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit sind geregelt in: Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 15. Oktober 1968.

90 Konsolidierte Fassungen des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, 2012/C 326/01.

91 Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 18.12.2000; Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011; Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004.

92 Art. 20 Abs. 1 AEUV.

93 Art. 5 Verordnung (EG) Nr. 562/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 über einen Gemeinschaftskodex für das Überschreiten der Grenzen durch Personen (Schengener Grenzkodex).

94 Art. 67 bis 89 AEUV, insbesondere Art. 79 Abs. 2a und 2b.

95 Art. 4ff. Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (DaueraufenthaltsRL).

96 Art. 19 Abs. 2 DaueraufenthaltsRL.

97 Zum Recht auf Gleichbehandlung siehe Art. 21 Abs. 1 DaueraufenthaltsRL. Zu den Bereichen siehe Art. 11 DaueraufenthaltsRL.

## 6.2 Dienstleistungsfreiheit und Entsendung

Die Dienstleistungsfreiheit ermöglicht es Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, ihre Dienstleistungen auch in anderen Mitgliedstaaten anzubieten, ohne dort eine Niederlassung gründen zu müssen. Ein spezifischer Fall der Dienstleistungsfreiheit ist die Arbeitnehmerentsendung, bei der ein Unternehmen seine Arbeitnehmer\*innen vorübergehend in einen anderen EU-Staat entsendet, während das Arbeitsverhältnis weiterhin dem Recht des Entsendestaats unterliegt. Die EU-Entsenderichtlinie reguliert die Entsendung und soll sicherstellen, dass entsandte Arbeitnehmer\*innen bestimmte Mindestarbeitsbedingungen des Aufnahmestaats erhalten.<sup>98</sup>

Grundsätzlich ist die Entsenderichtlinie auch für Drittstaatsangehörige anwendbar. Anders als bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit (bei der die Arbeitnehmer\*innen ein Arbeitsverhältnis in einem anderen Staat eingehen) soll im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit die Beschäftigung in einem anderen EU-Mitgliedstaat auf Basis einer Entsendung jedoch zeitlich begrenzt werden.<sup>99</sup> Für korrekt entsandte Lkw-Fahrende soll also unabhängig von ihrer Herkunft weiterhin das auf ihren Arbeitsvertrag anzuwendende Arbeitsrecht im Niederlassungsstaat des Frachtführers gelten. Darüber hinaus sollen die arbeitsrechtlichen Mindeststandards des Mitgliedstaats, in den sie entsendet werden, gewährleistet sein. Kommt durch die Entsendung das Arbeitsrecht zweier Mitgliedstaaten zur Anwendung, gilt das Günstigkeitsprinzip zugunsten der Arbeitnehmenden.

Die Entsenderichtlinie setzt Mindeststandards in folgenden Bereichen: Entlohnung, Arbeits- und Ruhezeiten, bezahlter Urlaub, Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Schutzmaßnahmen für Schwangere, Mütter, Kinder und Jugendliche, Nichtdiskriminierungsbestimmungen, Bedingungen für die Unterkünfte von Arbeitnehmer\*innen sowie Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer\*innen.<sup>100</sup> Damit diese Mindeststandards Anwendung finden, müssen sie gesetzlich oder in einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag geregelt sein. Gibt es in der Branche einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, ist dieser für entsandte Beschäftigte in vollem Umfang gültig. Für den Straßengütertransport ist das in Deutschland leider nicht der Fall, da es keinen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für den internationalen Straßentransport gibt.<sup>101</sup>

---

98 Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 (Entsenderichtlinie); Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG.

99 Art. 2 Abs. 1 Entsenderichtlinie; Art. 57 Abs. 3 AEUV; Art. 4 Abs. 3 Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG.

100 Art. 3 Entsenderichtlinie.

101 Für einen Überblick über die tarifvertragliche Verhandlungspraxis in verschiedenen europäischen Ländern siehe Vitols/Voss (2019).

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hat mehrfach bestätigt, dass eine Entsendung nur dann rechtmäßig ist, wenn die Geschäftstätigkeit gewöhnlich im Land der Niederlassung erfolgt und die Beschäftigten nicht ausschließlich im Ausland eingesetzt werden.<sup>102</sup> Dieser Logik folgend dürften die Kriterien für eine Entsendung nicht erfüllt sein, wenn ein Fahrer eingestellt wird und dann sofort in ein anderes Land entsendet wird, ohne jemals im Niederlassungsstaat tätig gewesen zu sein. Ähnliches gilt, wenn es im Niederlassungsstaat gar keine Geschäftstätigkeiten gibt.

### 6.3 Ausnahmen für Fahrpersonal in der EU-Entsenderichtlinie

Ob Kraftfahrer\*innen unter den Schutz der EU-Entsenderregeln fallen, war nach der Verabschiedung der ersten Entsenderichtlinie im Dezember 1996 Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen.<sup>103</sup> Mit dem im Februar 2022 in Kraft getretenen Mobilitätspaket I wurden unter anderem deswegen spezielle Kriterien für die Entsendung von Lkw- und Busfahrer\*innen festgelegt.<sup>104</sup> Nach dieser als „Lex Specialis“ bezeichneten Richtlinie haben zunächst Leiharbeiter\*innen und konzernintern entsandte Fahrer\*innen das Recht auf den vollen Schutz der EU-Entsenderichtlinie – wie alle anderen entsandten Beschäftigten anderer Branchen auch.

Ausnahmen davon gelten nur für Kraftfahrende, die auf Grundlage eines Beförderungsvertrags zwischen einem ausländischen Arbeitgeber und einem inländischen Auftraggeber Güter- oder Personentransporte durchführen. Im neunten Erwägungsgrund der Entsenderichtlinie werden diese Ausnahmen damit begründet, dass bei bestimmten Transporten eine „hinreichend[e] Verbindung zwischen dem Kraftfahrer und der erbrachten Dienstleistung sowie mit dem Gebiet des jeweiligen Mitgliedsstaats“<sup>105</sup> fehle.

In der Entsenderichtlinie werden im Wesentlichen vier Arten von Straßentransporten unterschieden,<sup>106</sup> von denen zwei als Entsendung gewertet werden und zwei nicht (siehe Tabelle 5).

---

102 Art. 4 Abs. 3 RL 2014/67/EU; ELA: Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Februar 2023, <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-04/ela-report-posting-third-country-nationals.pdf>, S. 18.

103 Zum Verbot, Spesen auf den Mindestlohn gemäß MiLoG anzurechnen siehe Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 8. Juli 2021, Rechtssache C-428/19, Rn. 54. Zur Festlegung des tatsächlichen Arbeitsorts in Deutschland, trotz Arbeitsvertragsabschluss im Ausland, siehe Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Große Kammer) vom 15. März 2011, Rechtssache C-29/10, Rn. 45, 48 und 49. Zur Anwendung des MiLoG bei Arbeitsvertragsabschluss im Ausland, aber tatsächlichem Arbeitsort in Deutschland, siehe Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 15. Juli 2021, Rechtssache C-152/20 und C-218/20, Rn. 42.

104 Richtlinie (EU) 2020/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Juli 2020 (Straßenverkehrsrichtlinie).

105 Erwägungsgrund (9) in ebd.

106 Für den kombinierten Verkehr, bei dem Güter in Lkw transportiert werden, wobei der überwiegende Teil der Gesamtstrecke mit der Eisenbahn oder dem Schiff zurückgelegt wird, gelten wiederum besondere Regeln. Siehe Art. 1.6 RL (EU) 2020/1057; § 39 AEntG.

Entsendung		Keine Entsendung	
<b>Kabotage</b>	<b>Grenzüberschreitende (nicht bilaterale) Beförderungen</b>	<b>Bilaterale internationale Transporte</b>	<b>Transitverkehr</b>
Die Fracht wird im selben EU-Mitgliedstaat, der nicht der Niederlassungsstaat des Frachtführers ist, beladen und entladen.	Die Fracht wird zwischen zwei EU-Mitgliedstaaten befördert, von denen keiner der Niederlassungsstaat des Frachtführers ist.	Die Fracht wird im Niederlassungsstaat des Frachtführers geladen und auf direktem Weg in einen anderen Staat transportiert (oder umgekehrt).	Durchquerung eines oder mehrerer EU-Mitgliedstaaten, von denen keiner der Niederlassungsstaat des Frachtführers ist, ohne Be- oder Entladung.

**Tabelle 5: Arten von Straßentransporten nach EU-Entsenderichtlinie**

Quellen: Art. 1 Abs. 3, 5, u. 7 RL (EU) 2020/1057; §§ 37–38 AEntG

Diese Regelungen sind sehr kleinteilig und für unsere Beratungspraxis zu komplex. Abgesehen von den unübersichtlichen Ausnahmeregelungen müsste für die detaillierte Berechnung von Mindestlohnansprüchen jeder Transport minutengenau in die Transportabschnitte in verschiedenen Ländern unterteilt werden. Im Rahmen eines einzigen Transports kann es dann mitunter zur Anwendung von drei verschiedenen Mindestschutzrechten kommen, also beispielsweise zu drei verschiedenen Lohnansprüchen für den gleichen Transport.<sup>107</sup>

<sup>107</sup> European Commission/Directorate-General For Mobility And Transport: Questions and Answers on posting of drivers under Directive (EU) 2020/1057 in the context of transport of goods, o. D., [https://transport.ec.europa.eu/document/download/52bf10eb-ee5c-4bd9-a3fc-876499c246be\\_en?filename=guidance-on-posting-of-drivers-transport-of-goods\\_en.pdf](https://transport.ec.europa.eu/document/download/52bf10eb-ee5c-4bd9-a3fc-876499c246be_en?filename=guidance-on-posting-of-drivers-transport-of-goods_en.pdf).

## 6.4 Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit)

Die grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) unterscheidet sich von der klassischen Form der Entsendung dadurch, dass ein Verleihunternehmen mit Sitz in einem anderen EU-Staat oder einem Drittstaat einen Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an ein Unternehmen in Deutschland (Entleiher) überlässt. Das Arbeitsverhältnis besteht weiterhin mit dem Verleiher, während die Weisungsbefugnis beim Entleiher liegt.<sup>108</sup> Kennzeichnend für die Arbeitnehmerüberlassung ist, dass das entleihende Unternehmen das Recht hat, die entliehenen bzw. überlassenen Arbeitnehmer\*innen zu beaufsichtigen und (an-)zuleiten. Bei der traditionellen Entsendung steht ihm dagegen lediglich das Recht zu, die ordnungsgemäße Erfüllung des Dienstleistungsvertrags zu überprüfen.

Diese Form der Arbeitnehmermobilität unterliegt mehreren Rechtsvorschriften. Einerseits fällt sie unter die Leiharbeitsrichtlinie, die die Grundsätze der Leiharbeit auf EU-Ebene regelt. Andererseits gilt die EU-Entsanderichtlinie, da Leiharbeiter\*innen, die nach Deutschland überlassen werden, als entsandte Arbeitnehmer\*innen angesehen werden. Sie haben damit Anspruch auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die für vergleichbare deutsche Arbeitnehmer\*innen gelten, insbesondere in Bezug auf Mindestlohn, Höchstarbeitszeiten und bezahlten Urlaub.

Zusätzlich finden die Vorschriften des deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) Anwendung. Das AÜG stellt besondere Anforderungen an die grenzüberschreitende Leiharbeit, darunter eine Erlaubnispflicht für den Verleiher. Unternehmen mit Sitz in einem anderen EU-Staat benötigen eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit, um Arbeitnehmer\*innen nach Deutschland zu überlassen.

## 6.5 Entsendemeldungen

Entsendungen von Beschäftigten des Straßentransports müssen gemäß der EU-Straßenverkehrsrichtlinie über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) gemeldet werden.<sup>109</sup> Allerdings muss nicht für jeden einzelnen Transport, der de facto eine neue Entsendung darstellt, eine Entsendemeldung abgegeben werden. Vielmehr können sich diese Meldungen auf einen allgemeinen Zeitraum beziehen. Auch die Dienstleistungsempfänger im Aufnahmestaat müssen nicht eingetragen werden.

Aus diesem Grund treffen wir regelmäßig Lkw-Fahrer\*innen an, die zwar fünf oder mehr Entsendebescheinigungen für verschiedene europäische Staaten in ihren Unterlagen mit sich führen, in denen aber jeweils der gleiche, unkonkrete Zeitraum, zum Beispiel sechs Monate, angegeben ist. In der Regel wissen die Fahrenden nicht, was das für Bescheinigungen sind, nur, dass sie sie bei Kontrollen vorzeigen sollen. Sie sind nicht darüber informiert, welche Rechte sich im Zweifelsfall aus einer Entsendung ableiten, und sie könnten mit diesen Bescheinigungen auch keine konkrete Entsendung nachweisen.

108 Art. 1.1 Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit. Siehe auch § 1.1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG); Art. 8 Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis; EuGH-Urteil vom 10. Februar 2011, C-307/09 (Vicoplus), Rn. 51; EuGH-Urteil vom 18. Juni 2015, C-586/13 (Martin Meat), Rn. 33.

109 Art. 1.11 RL (EU) 2020/1057. Siehe auch Europäische Kommission: Binnenmarkt-Informationssystem (IMI), [https://ec.europa.eu/internal\\_market/imi-net/index\\_de.html](https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_de.html).

## 6.6 Sozialversicherung

Im Rahmen der europäischen Koordinierung von Sozialversicherungssystemen bleibt bei Entsendungen in der Regel der Entsendestaat für die Kranken- und Sozialversicherung der Beschäftigten zuständig. Um dies gegenüber Behörden oder anderen Kontrollinstanzen nachzuweisen, sollte für die Entsandten das A1-Formular beantragt werden. A1-Formulare können für die Arbeit in einem oder in mehreren Mitgliedstaaten ausgestellt werden.<sup>110</sup> Unsere Erfahrung zeigt, dass für Lkw-Fahrende häufig kein A1-Formular beantragt wird, selbst wenn sie über Nachweise der Entsendemeldungen verfügen.<sup>111</sup>

## 6.7 Aufenthaltsrecht

Drittstaatsangehörige sind von den Arbeitgebern besonders abhängig, da ihr Aufenthaltsstatus im Schengen-Raum eng mit ihrem Arbeitsverhältnis verknüpft ist. Werden sie entlassen und finden nicht binnen kürzester Zeit einen neuen Arbeitsplatz, müssen sie den Schengen-Raum verlassen. Dieser Zusammenhang wird von Arbeitgebern häufig missbraucht, um Fahrende davon abzuhalten, für ihre Rechte einzustehen.<sup>112</sup> Eine doppelte Abhängigkeit besteht bereits dann, wenn Drittstaatsangehörige nur in einem EU-Mitgliedstaat angestellt sind und dort arbeiten. Denn um in der EU arbeiten zu dürfen, benötigen sie in der Regel ein Visum zur Einreise sowie eine Aufenthalts- und eine Arbeitserlaubnis.

## /// Beispiel aus der Beratung

**Ein usbekischer Lkw-Fahrer mit Arbeitsvertrag und Aufenthaltstitel aus Lettland wandte sich an Faire Mobilität. Der Grund: Die erhaltenen Monatslöhne fielen deutlich niedriger aus als vom Arbeitgeber versprochen. Als der Fahrer sich deswegen an die Gewerkschaft wenden wollte, habe der Arbeitgeber geantwortet: „Dann annullieren wir deinen Aufenthaltstitel und du wirst abgeschoben“.**

Grundsätzlich hat jeder EU-Staat das Recht, Drittstaatsangehörigen eine Arbeitserlaubnis auszustellen.<sup>113</sup> Dieses Recht endet aber im Prinzip an den Nationalstaatsgrenzen, da es sonst die Souveränität der anderen EU-Staaten einschränken würde. Wenn ein Drittstaatsangehöriger von einem EU-Staat in einen anderen entsandt werden soll, muss oftmals ein spezielles Visum für den Aufnahmestaat beantragt werden: das sogenannte Vander-Elst-Visum.<sup>114</sup>

---

110 Verordnung (EG) Nr. 883/2004.

111 Siehe auch ELA (2025), S. 64.

112 Siehe auch der Bericht von RTDD (2023), S. 4–5.

113 Art. 79 AEUV.

114 Deutsche Vertretungen in Polen: Regelungen zur Visumspflicht für LKW-Fahrer aus Drittstaaten, o. D., <https://polen.diplo.de/pl-de/03-service/03-01-visainformationen-de/lkw-fahrer/490702>.

Das Vander-Elst-Visum geht auf einen Rechtsstreit zwischen dem belgischen Unternehmen Vander Elst und den französischen Behörden in den frühen 1990er-Jahren zurück. Dabei ging es um die Frage, ob marokkanische Staatsbürger mit Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis in Belgien im Auftrag ihres belgischen Arbeitgebers Abbrucharbeiten auf einer französischen Baustelle durchführen dürfen, obwohl sie keine französische Arbeitserlaubnis besitzen. Der Fall wurde vor dem Europäischen Gerichtshof entschieden. Vander Elst bekam 1994 mit Verweis auf die damaligen Artikel 59 und 60 des EWG-Vertrags, die den freien Dienstleistungsverkehr in der Europäischen Gemeinschaft regelten, Recht.

Auf Basis des EuGH-Urteils von 1994 regelt das nach dem damaligen Kläger benannte Vander-Elst-Visum bis heute die Leistungserbringung von Drittstaatsangehörigen in einem EU- bzw. EWR-Mitgliedstaat. Unternehmen mit Sitz in der EU oder im EWR können demnach Drittstaatsangehörige zur Erbringung einer Dienstleistung innerhalb der EU und des EWR zeitlich befristet entsenden, ohne dass im Aufnahmestaat eine Arbeitserlaubnis oder sonstige beschäftigungsrechtliche Genehmigungen erforderlich sind.<sup>116</sup> Ob Drittstaatsangehörige bei einer Entsendung einen Aufenthaltstitel des Aufnahmestaats benötigen, ist in den EU-Mitgliedstaaten unterschiedlich geregelt. Der Begriff „Vander-Elst Visum“ ist letztlich ein Sammelbegriff für verschiedene nationalstaatliche Aufenthaltstitel, die den Aufenthalt von entsandten Drittstaatsangehörigen während der Entsendung legitimieren. Die konkrete Ausgestaltung obliegt den einzelnen Mitgliedstaaten. Einige verzichten gänzlich auf ein Vander-Elst-Visum.<sup>117</sup> Die Regelungen der Mitgliedstaaten unterscheiden sich auch hinsichtlich der Gültigkeitsdauer der in diesem Kontext erteilten Aufenthaltserlaubnis.<sup>118</sup>

Laut Informationen des Deutschen Zolls ist das Vander-Elst-Visum kein Aufenthaltstitel im Sinne des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG), sondern ersetzt vielmehr ein Arbeitsvisum im Sinne der Beschäftigungsverordnung (BeschV).<sup>119</sup> Es wird erteilt, wenn „ein Ausländer in einem Entsendeland (Mitgliedstaat der Europäischen Union oder des Europäischen

115 EuGH-Urteil vom 9.8.1994, C-43/93.

116 Techniker Krankenkasse: Drittstaaten: Was ist ein Vander-Elst-Visum?, 24.2.2025, <http://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/ausland/vander-elst-visum-2137508>; ELA (2023), S. 16.

117 European Parliamentary Research Service: Posting of third-country nationals in the EU, Oktober 2023, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/753957/EPRS\\_ATA\(2023\)753957\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/753957/EPRS_ATA(2023)753957_EN.pdf); ELA (2023), S. 58–61.

118 ELA (2023), S. 61.

119 Zoll: Übersicht der verschiedenen Aufenthaltstitel. Vander Elst-Visum, o. D., [https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Aufenthaltstitel/Drittstaatsangehoerige/uebersicht\\_aufenthaltstitel.html](https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Aufenthaltstitel/Drittstaatsangehoerige/uebersicht_aufenthaltstitel.html); § 4 AufenthG; § 21 BeschV. Siehe auch Rechtslupe: „Vander Elst-Visum“ – für Dienstleistungen durch einen Drittstaatsangehörigen, 9.9.2019, <https://www.rechtslupe.de/europarecht/vander-elst-visum-fuer-dienstleistungen-durch-einen-drittstaatsangehoerigen-3174803>.

Wirtschaftsraumes) ordnungsgemäß beschäftigt ist und vorübergehend, unter Beibehaltung der arbeitsrechtlichen Bindung zu seinem entsendenden Arbeitgeber, im Bundesgebiet tätig ist.“<sup>120</sup> Die Visa für eine Entsendung nach Deutschland werden von den deutschen Botschaften im Ausland ausgestellt. Gemäß den obigen Informationen des Zolls ist bei dieser Visumserteilung keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich, wie es die BeschV in anderen Fällen vorsieht.<sup>121</sup>

Im Gegensatz zu anderen Ländern, die ein Vander-Elst-Arbeitsvisum fordern, unterscheidet die Bundesrepublik Deutschland zusätzlich zwischen Drittstaatsangehörigen, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat langfristig oder gar nicht bzw. nur kurzfristig aufenthaltsberechtigt sind. Langfristig Aufenthaltsberechtigte sind von der Vander-Elst-Visums-Pflicht befreit, wenn die Entsendung kürzer als drei Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten dauert.<sup>122</sup> In diesem Fall reicht ein Schengen-Visum, das im Anstellungsstaat ausgestellt wurde. Für Lkw-Fahrer\*innen, die in Deutschland ausschließlich Transitfahrten durchführen, gilt außerdem, dass sie sich innerhalb von 180 Tagen maximal 90 Tage in Deutschland aufhalten dürfen.<sup>123</sup>

Alle aufenthaltsrechtlichen Regelungen bezüglich des Vander-Elst-Visums setzen voraus, dass die Tätigkeit üblicherweise im Staat ausgeführt wird, aus dem die Beschäftigten entsandt werden. Dabei steht der Begriff des „regelmäßigen Arbeitsorts“ im Mittelpunkt.<sup>124</sup> Den Drittstaatsangehörigen entstehen also auch aufenthaltsrechtliche Probleme aus den gängigen

Arbeitsvertragskonstruktionen. Viele Lkw-Fahrende aus Drittstaaten berichten, dass sie zwar formal in EU-Mitgliedstaaten wie Litauen, Polen oder Slowenien angeworben und auch nach dortigem Arbeitsrecht angestellt werden. Die Unternehmen würden jedoch in diesen Staaten gar keine Geschäftstätigkeit ausüben. Die Information, dass sie ein oder mehrere Vander-Elst-Visa bräuchten, sobald sie entsendet werden, ist den Fahrer\*innen, mit denen wir sprechen, fast immer völlig neu. Dies deutet darauf hin, dass sie systematisch in die Situation gebracht werden, Transporte in anderen EU-Mitgliedstaaten ohne die eigentlich dafür erforderlichen Vander-Elst-Visa durchführen zu müssen.

In Gesprächen mit Lkw-Fahrenden stellen wir fest, dass Arbeitgeber auch mit anderen Anforderungen mitunter lax umgehen und die Fahrer\*innen damit in Gefahr bringen, sich dem Vorwurf des illegalen Aufenthalts und den entsprechenden rechtlichen Konsequenzen auszusetzen. Ein Beispiel für diese Verantwortungslosigkeit ist die Beschäftigung in einem EU-Staat, obwohl die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis in einem anderen Staat erteilt wurde. So sind uns Fälle bekannt, in denen ein kirgisischer Lkw-Fahrer mit kroatischem Aufenthaltstitel und litauischem Arbeitsvertrag oder ein usbekischer Fahrer mit litauischem Aufenthaltstitel und einem undokumentierten Arbeitsverhältnis in Deutschland tätig waren.

---

120 Zoll (o. D.).

121 § 21 BeschV.

122 § 2 Abs. 8 AufenthG; § 38a AufenthG i. V. m. § 17a Aufenthaltsverordnung (AufenthV).

123 Deutsche Vertretungen in Polen (o. D.).

124 Zur „Vander-Elst“-Regelung und Dienstleistungserbringung siehe Auswärtiges Amt: Visumhandbuch, Stand: April 2025, <https://www.auswaertiges-amt.de/resource/blob/207816/a0f24b5e-2808a52f5f83c069d4b75bc0/visumhandbuch-data.pdf>.

# Literatur- verzeichnis

Alle in diesem Verzeichnis aufgeführten Internetquellen wurden am 17.6.2025 zuletzt abgerufen.

**Auswärtiges Amt:** Visumhandbuch, Stand: April 2025, <https://www.auswaertiges-amt.de/resource/blob/207816/a0f24b5e-2808a52f5f83c069d4b75bc0/visumhandbuch-data.pdf>.

**Baranska, Paulina/Picard, Séverine:** Third-Country Drivers in European Road Transport, European Transport Federation (ETF), Dezember 2023, <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2024/01/ETF-ROAD-TRANSPORT-REPORT.pdf>.

**Bebenburg, Pitt von:** Kein Lohn und schlechte Bedingungen: Lkw-Fahrer aus Simbabwe streiken, Frankfurter Rundschau, 31.1.2025, <https://www.fr.de/wirtschaft/lkw-fahrer-in-not-93546931.html>.

**Benedetti, Giulio:** Dozens of truck drivers went on strike in Germany and won. Here's how, OpenDemocracy, 6.6.2023, <https://www.opendemocracy.net/en/odr/germany-georgia-uzbekistan-truck-drivers-strike-victory/>.

**Benedetti, Giulio:** Driving change: Ensuring fair treatment for Central Asian truck drivers in the EU, Oktober 2024, [https://osce-academy.net/upload/file/pb\\_93.pdf](https://osce-academy.net/upload/file/pb_93.pdf).

**Benedetti, Giulio/Sauka, Arnis/Pavlova, Milena/Zvonareva, Olga/Groot, Wim:** Pioneering new migration routes: central Asian truck drivers' experiences in the EU, CentralAsianSurvey, 10.4.2025, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02634937.2025.2479099>.

**BG Verkehr:** Pilotprojekt für sichere Lkw-Parkplätze, 29.10.2024, <https://www.bg-verkehr.de/medien/news/2024/ausgabe-10-2024/brancheninfos/pilotprojekt-fuer-sichere-lkw-parkplaetze>.

**BALM:** Marktbeobachtung Güterverkehr. Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2023 – Fahrerberufe, Januar 2024, [https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte\\_Arbeitsbedingungen/AGL\\_2023.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte_Arbeitsbedingungen/AGL_2023.pdf?__blob=publicationFile&v=2).

**BALM:** Mautverkehr Kompakt. Jahresausgabe 2023, Februar 2024, [https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Verkehrsdatenmanagement/Mautverkehr\\_KOMPAKT/Mautverkehr\\_KOMPAKT\\_Jahresausgaben/Mautverkehr\\_KOMPAKT\\_Jahresausgabe\\_2023.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Verkehrsdatenmanagement/Mautverkehr_KOMPAKT/Mautverkehr_KOMPAKT_Jahresausgaben/Mautverkehr_KOMPAKT_Jahresausgabe_2023.pdf?__blob=publicationFile&v=4).

**BALM:** Mautverkehr kompakt 2024, Februar 2025, [https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Verkehrsdatenmanagement/Mautverkehr\\_KOMPAKT/Mautverkehr\\_KOMPAKT\\_Jahresausgaben/Mautverkehr\\_KOMPAKT\\_Jahresausgabe\\_2024.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Verkehrsdatenmanagement/Mautverkehr_KOMPAKT/Mautverkehr_KOMPAKT_Jahresausgaben/Mautverkehr_KOMPAKT_Jahresausgabe_2024.pdf?__blob=publicationFile&v=3).

**BALM:** Bilaterale Genehmigungen, o. D., [https://www.balm.bund.de/DE/Themen/Genehmigungen/BilateraleGenehmigungen/bilateralegenehmigungen\\_node.html](https://www.balm.bund.de/DE/Themen/Genehmigungen/BilateraleGenehmigungen/bilateralegenehmigungen_node.html).

**Bundesagentur für Arbeit:** Arbeitnehmerüberlassung. Inhaber einer Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung, Stand: 5.3.2025, <https://www.spitzenverbaende.arbeitsagentur.de/>.

**Bundesagentur für Arbeit:** Erlaubnis Arbeitnehmerüberlassung (Zeit- oder Leiharbeit), o. D., <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/pflichten-arbeitgeber/arbeitnehmerueberlassung/erlaubnis-arbeitnehmerberlassung>.

**Butler, Sarah:** Low pay, fuel fines, cramped cabs: drivers at haulier used by major retailers speak out, The Guardian, 7.5.2023, <https://www.theguardian.com/business/2023/may/07/low-pay-fuel-fines-cramped-cabs-drivers-at-haulier-used-by-major-retailers-speak-out>.

**Debreczeni, Anna:** Story of a truck driver claiming 20,000 euros of unpaid wage – Interview with Marko Tanasić, 19.2.2024, <https://www.fair-labour-mobility.eu/transnational-cases/++co++a48f7cbc-cf14-11ee-98da-db656f701fb2>.

**Deutscher Bundestag:** Antrag der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP. Transportlogistik für Deutschland sichern – Mit fairen Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen im Straßengüterverkehr, Drucksache 20/6423, 18.4.2023, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/064/2006423.pdf>.

**Deutscher Bundestag:** Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU. Anerkennung von Berufskraftfahrern aus Drittstaaten, Drucksache 20/12628, 23.8.2024, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/126/2012628.pdf>.

**Deutscher Bundestag:** Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 20/12628 – Anerkennung von Berufskraftfahrern aus Drittstaaten, Drucksache 20/12764, 6.9.2024, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/127/2012764.pdf>.

**Deutscher Bundestag/Verkehrsausschuss:** Stellungnahme Öffentliche Anhörung am 18.05.2022. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Ausschussdrucksache 20(15)51-D, <https://www.bundestag.de/resource/blob/894834/73d536066bde8151233cbc1cfeb46e7a/Keller-Verdi.pdf>.

**Deutsche Vertretungen in Polen:** Regelungen zur Visumspflicht für LKW-Fahrer aus Drittstaaten, o. D., <https://polen.diplo.de/pl-de/03-service/03-01-visainformationen-de/lkw-fahrer/490702>.

**European Commission:** Questions and Answers on posting of drivers under Directive (EU) 2020/1057, o. D., [https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/road/mobility-package-i/posting-rules/questions-and-answers-posting-drivers-under-directive-eu-20201057\\_en?prefLang=de](https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/road/mobility-package-i/posting-rules/questions-and-answers-posting-drivers-under-directive-eu-20201057_en?prefLang=de).

**European Commission:** Driver attestations in road freight transport 2007–2022, o. D., [https://transport.ec.europa.eu/document/download/87bf9b74-2216-4605-bbd1-da915f5ca1a6\\_en?filename=driver-attestations-in-road-freight-transport\\_2007-2022.pdf](https://transport.ec.europa.eu/document/download/87bf9b74-2216-4605-bbd1-da915f5ca1a6_en?filename=driver-attestations-in-road-freight-transport_2007-2022.pdf).

**European Commission/Directorate-General For Mobility And Transport:** Questions and Answers on posting of drivers under Directive (EU) 2020/1057 in the context of transport of goods, o. D., [https://transport.ec.europa.eu/document/download/52bf10eb-ee5c-4bd9-a3fc-876499c246be\\_en?filename=guidance-on-posting-of-drivers-transport-of-goods\\_en.pdf](https://transport.ec.europa.eu/document/download/52bf10eb-ee5c-4bd9-a3fc-876499c246be_en?filename=guidance-on-posting-of-drivers-transport-of-goods_en.pdf).

**European Parliamentary Research Service:** Posting of third-country nationals in the EU, Oktober 2023, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/753957/EPRS\\_ATA\(2023\)753957\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/753957/EPRS_ATA(2023)753957_EN.pdf).

**Europäische Kommission:** Binnenmarkt-Informationssystem (IMI), o. D., [https://ec.europa.eu/internal\\_market/imi-net/index\\_de.html](https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_de.html).

**ELA:** Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Februar 2023, <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-04/ela-report-posting-third-country-nationals.pdf>.

**ELA:** Posting of third-country nationals: contracting chains, recruitment patterns, and enforcement issues. Insights from case studies, 2025, <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2025-03/ELA-posting-third-country-nationals-report.pdf>.

**ETF:** ETF report reveals eliminating fatigue in professional drivers is critical to road safety, Juni 2021, <https://www.etf-europe.org/etf-report-reveals-eliminating-fatigue-in-professional-drivers-is-critical-to-road-safety/>.

**Europäische Union:** Güter- und Personenverkehr: Fahrerbescheinigung, 20.1.2003, <https://eur-lex.europa.eu/DE/legal-content/summary/passengers-and-goods-driver-attestation.html>.

**Faire Mobilität:** Philippinische LKW-Fahrer erhalten Lohnnachzahlung, September 2019, <https://www.faire-mobilitaet.de/fachinformationen/berichte-und-erfolge/philippinische-lkw-fahrer-erhalten-lohnnachzahlung/>.

**Faire Mobilität:** Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) wirkt. Das Beispiel Straßentransport, Februar 2025, <https://www.faire-mobilitaet.de/fachinformationen/berichte-und-erfolge/das-lksg-wirkt/>.

**Faire Mobilität:** Faire Mobilität in Zahlen, 2025, <https://www.faire-mobilitaet.de/ueber-uns/faire-mobilitaet-in-zahlen/>.

**GUS:** Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce w marcu 2024 roku, <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/wykonujacy-prace-na-podstawie-umow-zlecenia-i-pokrewnych-w-polsce-w-marcu-2024-roku,16,5.html>.

**ILO:** General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs, 2019, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_536755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf).

**Kietbasa, Marcin/Szaraniec, Monika/Mędrala, Małgorzata/Benio, Marek:** Posted Workers from and to Poland – Facts and figures, Juli 2022, <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/posted-workers-from-and-to-poland>.

**Kilinc, Murat:** Schichtzeit für LKW-Fahrer: Was gilt es zu beachten?, 12.2.2025, <https://www.bussgeldkatalog.org/schichtzeit-lkw/>.

**Lietuvos Respublikos vyriausybė:** Nutarimas. Dėl 2025 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/3ce10ac065fc11efafbb8694c098bac5>.

**Lörcher, Klaus:** Gräfenhausen ein Symbol? Lkw-Fahrer wehren sich, in: Grundrechte-Report 2024. Zur Lage der Bürger- und Menschenrechte in Deutschland, <http://www.grundrechte-report.de/2024/inhalt/>, S. 139–143.

**Löw, Tobias:** Gräfenhausen verändert die Transportwelt, in: Deutsche Verkehrszeitung, 17.9.2024, <https://www.dvz.de/unternehmen/strasse/detail/news/graefenhausen-veraendert-die-transportwelt.html>.

**OECD:** Model Tax Convention on Income and on Capital. Full Version, 2015, <https://doi.org/10.1787/9789264239081-en>.

**Rechtslupe:** „Vander Elst-Visum“ – für Dienstleistungen durch einen Drittstaatsangehörigen, 9.9.2019, <https://www.rechtslupe.de/europarecht/vander-elst-visum-fuer-dienstleistungen-durch-einen-drittstaatsangehoerigen-3174803>.

**Republika Slovenija:** Minimalna plača, <https://www.gov.si/teme/minimalna-placa/>.

**RTDD:** Widespread Exploitation in the EU Road Transport Industry: The Case of Central Asian Truck Drivers, Dezember 2023, <https://www.rtd.org/wp-content/uploads/2024/01/REPORT-Widespread-Exploitation-in-the-EU-Road-Transport-Industry.pdf>.

**Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel/Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V.:** Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung verhindern: Branchenspezifische Analyse – Anzeichen erkennen & handeln. Reinigung und Straßentransport (3. Ausgabe), 2024, [https://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/wp-content/uploads/2024/10/2024\\_Servicestelle\\_Branchenanalyse\\_Reinigung-Strassentransport-final.pdf](https://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/wp-content/uploads/2024/10/2024_Servicestelle_Branchenanalyse_Reinigung-Strassentransport-final.pdf).

**De Smedt, Lynn/De Wispelaere, Frederic:** Road freight transport in the EU. In search of a balance between the economic and social dimension of the internal market. A quantitative sectoral analysis, 2020, [https://transfair-project.eu/wp-content/uploads/2020/12/1st-TransFair-Report-deSmedt\\_deWispelaere.pdf](https://transfair-project.eu/wp-content/uploads/2020/12/1st-TransFair-Report-deSmedt_deWispelaere.pdf).

**Statistisches Bundesamt:** Anteil der Lkw an der Transportleistung im Güterverkehr in Deutschland von 2013 bis 2028, Februar 2025, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/12195/umfrage/anteil-der-lkw-am-gueterverkehr-in-deutschland/>.

**Statistisches Bundesamt:** Deutschland im EU-Vergleich 2025, Stand:

6.5.2025, <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Basistabelle/Uebersicht.html#396382>.

**Statistisches Bundesamt:** Güterverkehr. Beförderungsmenge und Beför-

derungsleistung nach Verkehrsträgern, Stand: 21.5.2025, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Transport-Verkehr/Gueterverkehr/Tabellen/gueterbefoerderung-lr.html>.

**Techniker Krankenkasse:** Drittstaaten: Was ist ein Vander-Elst-Visum?,

24.2.2025, <http://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/ausland/vander-elst-visum-2137508>.

**Teises Aktu Gidas:** Minimalioji mėnesinė alga (MMA) ir minimalusis va-

landinis atlygis (MVA), <https://www.tagidas.lt/savadai/9003/>.

**Thomas, Jules:** Three Zimbabwean truckers suffer reprisals at French

freeway rest areas after criticizing work conditions, Le Monde, 2.2.2025, [https://www.lemonde.fr/en/economy/article/2025/02/02/three-zimbabwean-truckers-suffer-reprisals-at-french-freeway-rest-areas-after-criticizing-their-working-conditions\\_6737683\\_19.html](https://www.lemonde.fr/en/economy/article/2025/02/02/three-zimbabwean-truckers-suffer-reprisals-at-french-freeway-rest-areas-after-criticizing-their-working-conditions_6737683_19.html).

**Tügel, Nelli/Arps, Jan Ole:** Lkw-Fahrer-Streik in Gräfenhausen:

„Gekämpft wie Löwen“, taz, 27.4.2023, <https://taz.de/Lkw-Fahrer-Streik-in-Graefenhausen/!5930891/>.

**Vitols, Katrin/Voss, Eckhard:** Social Conditions in Logistics in Europe:

Focus on Road Transport, im Auftrag von ETF/Verdi/EVA, Mai 2019, <https://psl.verdi.de/++file++5d00b20c9194fb1d8bbc127f/download/Social%20Conditions%20Logistics%20in%20Europe.pdf>.

**VNB/ITF/IUL:** Pandemic of Exploitation in European Tru-

cking, 24.6.2020, <https://www.itfglobal.org/en/resources/pandemic-exploitation-in-european-trucking>.

**Zoll:** Übersicht der verschiedenen Aufenthaltstitel. Vander Elst-Visum, o.

D., [https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Aufenthaltstitel/Drittstaatsangehoerige/uebersicht\\_aufenthaltstitel.html](https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Aufenthaltstitel/Drittstaatsangehoerige/uebersicht_aufenthaltstitel.html).

# Impressum

Herausgegeben von:

**Faire Mobilität**

Dominique John

Alte Jakobstraße 149

10969 Berlin

E-Mail: [kontakt@faire-mobilitaet.de](mailto:kontakt@faire-mobilitaet.de)

**[www.faire-mobilitaet.de](http://www.faire-mobilitaet.de)**

Autor\*innen: Anna Weirich, Michael Wahl

Redaktion: Dominique John

Lektorat: Christiane Mende ([www.lesefreundlich.de](http://www.lesefreundlich.de))

Layout: BAR PACIFICO/ ([www.bar-pacifico.de](http://www.bar-pacifico.de))

**Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand**

Anja Piel (V. i. S. d. P.)

Keithstraße 1

10787 Berlin

**[www.dgb.de](http://www.dgb.de)**

Juli 2025

Gefördert durch



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages