



Arbeitnehmerfreizügigkeit  
gerecht gestalten.

April 2026

# Informationen zur Branche „Internationaler Straßentransport“

Erfahrungen aus der Beratungspraxis von  
Faire Mobilität

Anna Weirich | Michael Wahl



Lastkraftwagen (Lkw) sind das meistgenutzte Transportmittel für Güter in Deutschland. Arbeitgeberverbände beklagen, dass es in Deutschland derzeit an bis zu 100.000 Berufskraftfahrer\*innen fehle.<sup>1</sup> Seit September 2019 ist die Berufsgruppe „Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw)“ deswegen in einer Positivliste aufgeführt, die eine Zuwanderung von Fachkräften aus Staaten erleichtert, die nicht zur Europäischen Union (EU) gehören.<sup>2</sup>

Lkw-Fahrer\*innen, insbesondere im internationalen Straßentransport, sind häufig ausbeuterischen Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Sie leben mehrere Wochen oder sogar Monate am Stück im Lkw und verbringen währenddessen ihre gesamte Freizeit auf Autobahnen und in Industriegebieten ohne adäquate Infrastruktur und Gesundheitsversorgung, ganz zu schweigen von Möglichkeiten der Freizeitgestaltung. Ihre überlangen Arbeitstage dauern regelmäßig 13–15 Stunden, Überstunden werden jedoch teilweise vorsätzlich nicht dokumentiert und folglich auch nicht abgerechnet. Entlohnt werden sie nach pauschalen Netto-Tagessätzen, die in der Abrechnung völlig intransparent sind und in den meisten Fällen einen Mindestlohnverstoß bedeuten.

---

1 Tagesschau: Deutsche Speditionen ausgebremst, 30.05.2023, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/speditionen-lkw-fachkraeftemangel-100.html>. Alle in diesem Papier zitierten Internetquellen wurden am 4.12.2025 zuletzt abgerufen.

2 Wie eine solche Anwerbung funktioniert, wird auf der Seite der Bundesregierung erklärt: [www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/weitere/berufskraftfahrer](http://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/weitere/berufskraftfahrer).



# 1 Geschäftsmodell im internationalen Straßentransport

Im internationalen Straßentransport werden Aufträge in aller Regel an Subunternehmen vergeben.<sup>3</sup> An der Spitze der Subunternehmerketten stehen Firmen, die etwas versenden oder ordern (Produzent/Sender einer Ware, umgangssprachlich auch „Verlader“ genannt). Häufig sind dies große Unternehmen, die seit 2023 unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) fallen (→ [6. Lieferkettensorgfaltspflichten](#)). Für die Organisation des Transports beauftragen sie Speditionen, welche dann als Generalunternehmer zu betrachten sind, die aber ab einer gewissen Unternehmensgröße auch selbst „LkSG-pflichtig“ sind. Letztere wiederum beauftragen ein weiteres Subunternehmen mit der Durchführung des Transports (Frachtführer). Dieser stellt in der Regel die Zugmaschinen und ist faktisch der Arbeitgeber der Lkw-Fahrer\*innen. Er kann den Auftrag aber auch seinerseits an einen weiteren Frachtführer untervergeben, zum Beispiel über eine Frachtbörse. Die benannten Akteure können Unternehmenssitze in verschiedenen Ländern haben. Am Ende der Kette kann ein deutscher Frachtführer als Arbeitgeber stehen. Häufig sind die Auftragnehmer jedoch im EU-Ausland niedergelassene Frachtführer, die mit ihren Zugmaschinen und ihrem Personal im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit Transporte in anderen EU-Ländern durchführen. In diesen

---

<sup>3</sup> Es kann auch vorkommen, dass der Produzent einer Ware gleichzeitig als Spediteur und Frachtführer auftritt, da er eigene Lkws hat und einen sogenannten „Werkverkehr“ durchführt. Dieser unterliegt laut Güterkraftverkehrsgesetz (GüKG) nicht den Regeln des gewerblichen Güterkraftverkehrs.



Fällen ist die soziale Absicherung des Fahrpersonals oft gering und es werden geltende arbeitsrechtliche Standards missachtet.

Westeuropäische Firmen haben dieses System mit geschaffen und profitieren davon: Produzenten oder Sender einer Ware wollen Transportkosten sparen. Speditionen könnten zwar selbst Lkw-Fahrer\*innen einstellen, häufig agieren sie aber hauptsächlich als Generalunternehmen und organisieren die Transporte. Mit der Fahrleistung beauftragen sie wiederum Frachtführer, häufig solche mit Niederlassungen in osteuropäischen Ländern. Einige Firmen gründen dort eigene „Filialen“ und vergeben Fahraufträge selbst an ihre Konzerntöchter. Bei Letzteren handelt es sich nicht selten um Briefkastenfirmen, die an den Filialstandorten keine Parkplätze haben: die Lkws kehren dorthin kaum oder gar nicht zurück und auch die Disposition wird häufig in den Hauptniederlassungen in Westeuropa geplant und beauftragt.

Da nationale Transporte durch „Kabotageregulungen“<sup>4</sup> für ausländische Unternehmen gesetzlich auf drei Transporte pro Woche begrenzt sind, werden mit westeuropäischen Flotten oft nur noch nationale Transporte abgewickelt, während internationale Transporte hauptsächlich an osteuropäische Unternehmen vergeben werden. Hat ein Unternehmenskonsortium in Osteuropa eine eigene „Filiale“, ist zu beobachten, dass die in westeuropäischen Staaten zugelassenen Lkw die nationalen Transporte übernehmen und die Lkw mit Zulassung in osteuropäischen Staaten die internationalen Transporte durchführen.

Seit einigen Jahren zeigt sich außerdem ein umgekehrter Trend: größere Unternehmen, die zunächst fast ausschließlich Fahrer\*innen in „Filialen“ in osteuropäischen Staaten anstellten, gründen zusätzliche „Filialen“ in Deutschland<sup>5</sup>, stellen dort Lkw-Fahrer\*innen osteuropäischer Herkunft mit deutschen Arbeitsverträgen an. Die Konzerne schaffen sich somit die Möglichkeit, ohne gegen die Kabotageregulungen zu verstoßen, regelmäßig nationale Transporte in diesen westeuropäischen Staaten durchführen zu können und wickeln mit ihren „herkömmlichen“ Flotten der osteuropäischen Filialen internationale Transporte ab.

---

4 Verordnung (EG) Nr. 1072/2009, Kapitel III.

5 Siehe die folgenden zwei Beispiele: „Der litauische Transportgigant Girteka Logistics hat die ersten Lastwagen in Deutschland zugelassen. Man reagiere damit auf die starke Marktnachfrage nach mehr Kapazitäten im deutschen Komplettladungssegment“, Verkehrsrundschau, 25.10.2018, <https://www.verkehrsrundschau.de/nachrichten/transport-logistik/girteka-logistics-startet-in-deutschland-durch-2984118>; „Auf einem knapp fünf Hektar großen Areal ist die Niederlassung Wörnitz seit September 2018 tätig. Von hier aus betreut Gartner namhafte Kunden aus Deutschland, Österreich sowie aus der Schweiz für vorwiegend innerdeutsche Transporte mit Planenfuhrpark.“ <https://www.gartnerkg.com/unternehmen/standorte/deutschland/speyer-1/>.



# 2 Mobile Beschäftigte im internationalen Straßentransport

Die Vereinzelung der Beschäftigten im Transportgewerbe, die mangelnde gewerkschaftliche Organisation und die mit der grenzüberschreitenden Tätigkeit einhergehende Rechtsunsicherheit führen dazu, dass Fahrer\*innen gegenüber den Arbeitgebern eine schwache Verhandlungsposition in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen haben.

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

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



Diese Einordnung basiert auf zwei Kriterien: der Staatsangehörigkeit der Fahrer\*innen (EU- oder Drittstaat) und dem Vertragsort (Deutschland oder ein anderer EU-Staat).

Für die erste Gruppe liegen Daten der Unternehmensstatistik des Bundesamts für Logistik und Mobilität (BALM, früher BAG) aus dem Jahr 2020 vor: Demnach betrieben Ende Oktober 2020 insgesamt 46.902 Unternehmen gewerblichen Güterkraftverkehr mit Zulassung in Deutschland.<sup>6</sup> Die meisten von ihnen hatten ihren Sitz in Bayern und Nordrhein-Westfalen. Etwa 146.526 Lkw waren zu diesem Zeitpunkt in Deutschland zugelassen.<sup>7</sup> Das BALM verzeichnete zum Jahresende 2023 insgesamt 547.919 in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigte Berufskraftfahrer\*innen, von denen nur 2,3 Prozent Frauen waren.<sup>8</sup> Der Anteil von Fachkräften mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft, die im Rahmen der „Arbeitnehmerfreizügigkeit“ einen Arbeitsvertrag in Deutschland abschließen, wächst kontinuierlich – allein vom Jahr 2020 erhöhte er sich von rund 24,3 Prozent auf 30,4 Prozent der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer\*innen im Güterverkehr im Jahr 2023.<sup>9</sup> Die häufigste Staatsangehörigkeit war hierbei Polen (46.171 Beschäftigte), gefolgt von Rumänien (32.707).<sup>10</sup>

Spediteure und Frachtführer mit Sitz in Deutschland greifen neben der Direktanstellung auch über die Beauftragung von ausländischen Sub-

unternehmen auf die Arbeitskraft von Lkw-Fahrer\*innen aus dem Ausland zurück. Die Beschäftigten der zweiten und dritten Gruppe sind im Ausland angestellt. Während die Zugmaschinen oft osteuropäische Kennzeichen (von Frachtführern aus Litauen, Polen, Bulgarien, Rumänien, Slowenien usw.) haben, sind die Auflieger mit der Fracht häufig in Deutschland zugelassen. Osteuropäische Trucks mit Fahrer\*innen ausländischer Staatsbürgerschaft transportieren also Fracht im Auftrag großer Logistikfirmen aus Deutschland, Frankreich oder Belgien: und dies bei schlechter Bezahlung, unbezahlten Überstunden und hohem Zeitdruck. Über diese Gruppen liegen keine eindeutigen Statistiken vor, so ist eine Annäherung nur mithilfe verschiedener Datensätze möglich.

Die Mautstatistik gibt Auskunft über die Nutzung mautpflichtiger Straßen in Deutschland. Im Jahr 2025 waren rund 1.652.000 mautpflichtige Fahrzeuge auf Bundesstraßen und Bundesautobahnen unterwegs. Davon waren rund 794.000 Fahrzeuge in Deutschland und rund 858.000 Fahrzeuge im Ausland zugelassen.<sup>11</sup> Letztere fahren im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit Transporte in oder durch Deutschland. Im Jahr 2022 lag der Anteil der Fahrleistung (in Kilometer), die mit „gebietsfremden Fahrzeugen“ mit mindestens vier Achsen erbracht wird, zum ersten Mal höher als der Anteil der „gebietsansässigen Fahrzeuge“.<sup>12</sup> Der Anstieg der Fahrleistung polnischer Fahrzeuge erreichte mit rund 3,3 Prozent den höchsten Wert, gefolgt von dem der litauischen Fahrzeuge.

---

6 BAG: Struktur der Unternehmen des gewerblichen Güterkraftverkehrs und des Werkverkehrs 2020, 2020, S. 7, [https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistik/Unternehmen/Ustat/Ustat\\_2020.html](https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistik/Unternehmen/Ustat/Ustat_2020.html).

7 BAG 2020, S. 27.

8 BALM: Marktbeobachtung Güterverkehr Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2024 – Fahrerberufe, 2024, S. 6, [https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte\\_Arbeitsbedingungen/AGL\\_2024.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte_Arbeitsbedingungen/AGL_2024.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

9 BALM 2024, S. 7.

10 BALM 2024, S. 9f.

11 BALM: Mautverkehr kompakt 2025, 2026, S. 6, [https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Verkehrsdatenmanagement/Mautverkehr\\_KOMPAKT/Mautverkehr\\_KOMPAKT\\_Jahresausgaben/Mautverkehr\\_KOMPAKT\\_Jahresausgabe\\_2025.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Verkehrsdatenmanagement/Mautverkehr_KOMPAKT/Mautverkehr_KOMPAKT_Jahresausgaben/Mautverkehr_KOMPAKT_Jahresausgabe_2025.pdf?__blob=publicationFile&v=2).

12 BALM 2025, S. 16.



Diese statistischen Angaben lassen eine Aussage darüber zu, in welchem EU-Staat die in Deutschland aktiven Frachtführer ihren Unternehmenssitz haben. Über die Herkunft der eingesetzten Lkw-Fahrer\*innen geben andere Daten Auskunft: Menschen mit einem Führerschein, der außerhalb der EU ausgestellt wurden, brauchen eine sogenannte Fahrerlaubnis.<sup>13</sup> Entsprechende Statistiken zeigen erstens, dass sich die Anzahl dieser Fahrerlaubnisse in der EU insgesamt zwischen 2012 und 2023 mehr als verachtfacht hat.<sup>14</sup> Zweitens hat der prozentuale Anteil der Fahrerlaubnisse, die in EU-13-Staaten ausgestellt wurden – also in den Staaten, die seit 2004 der EU beigetreten sind –, gegenüber dem Anteil der in den „alten“ EU-14-Staaten<sup>15</sup> ausgefertigten Fahrerlaubnisse, zugenommen. Ende 2023 waren 364.608 Fahrerlaubnisse im Umlauf, 270.563 davon wurden allein in Polen und Litauen erteilt. 2012 waren erst 42,07 Prozent in den EU-13-Staaten ausgestellt, bis 2019 wuchs diese Zahl auf 88,6 Prozent an.

Diese Zahlen bestätigen die Beobachtungen von Faire Mobilität, anderen Beratungsstellen und Gewerkschaften: Die dritte Gruppe von Fahrer\*innen – Staatsangehörige eines Staates außerhalb der EU, mit Arbeitsvertrag in einem osteuropäischen EU-Staat – wird stetig größer.<sup>16</sup> Für sie ist mit dem Arbeitsverhältnis auch ihr Aufenthaltsstatus im Schengen-Raum verknüpft: Verlieren sie ihre Arbeit, müssen sie den Schengen-Raum

verlassen. Aus diesem Grund sind sie in noch größerem Maße als andere Beschäftigtengruppen von ihrem Arbeitgeber abhängig.

Dieser Umweg einer formalen Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen bei einem Arbeitgeber im EU-Ausland findet über verschiedene Vertragsmodelle statt.<sup>17</sup> Deutsche Frachtführer stellen Menschen aus Nicht-EU-Staaten bisher fast nie direkt an. Ende 2023 waren nur rund 13.000 Fahrer\*innen aus der Ukraine<sup>18</sup>, 5000 aus Serbien und 3000 aus Syrien (den drei häufigsten Herkunftsstaaten außerhalb der EU)<sup>19</sup> direkt in Deutschland beschäftigt. Auch Faire Mobilität trifft auf europäischen Parkplätzen so gut wie keine Fahrer\*innen aus Drittstaaten mit deutschem Arbeitsvertrag.

Insgesamt wird eine geographische Verschiebung von Arbeitskräften deutlich. Sie haben in einem Staat ihren familiären Lebensmittelpunkt, in einem anderen sind sie formell angestellt. Eingesetzt werden sie in westeuropäischen Ländern für dortige Transporte. Infolgedessen steigt der Lohndruck in der Branche und Menschen unterschiedlicher Herkunft, die in verschiedenen prekären Konstellationen beschäftigt sind, werden gegeneinander ausgespielt.

13 De Smedt, Lynn/De Wispelaere, Frederic: In Search Of A Balance Between The Economic And Social Dimension Of The Internal Market. A quantitative sectoral analysis, HIVA-KU Leuven, 2020, S. 63, [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).

14 Europäische Kommission: Number of driver attestations issued at the end of ..., o.J., [https://transport.ec.europa.eu/document/download/87bf9b74-2216-4605-bbd1-da915f5ca1a6\\_en](https://transport.ec.europa.eu/document/download/87bf9b74-2216-4605-bbd1-da915f5ca1a6_en).

15 Großbritannien wird wegen des zwischenzeitlichen Austritts aus der EU nicht berücksichtigt.

16 Weirich, Anna/Wahl, Michael: Arbeitsbedingungen im internationalen Straßentransport. Entsendung von Drittstaatsangehörigen, Faire Mobilität, 2025, <https://www.faire-mobilitaet.de/fachinformationen/brancheninformationen/internationaler-strassentransport/entsendung/>; RTDD: Widespread Exploitation in the EU Road Transport Industry: The Case of Central Asian Truck Drivers, 2023, <https://www.rtdd.org/wp-content/uploads/2024/01/REPORT-Widespread-Exploitation-in-the-EU-Road-Transport-Industry.pdf>.

17 Weirich/Wahl, 2025.

18 BALM 2024, S. 12.

19 BALM 2024, S. 11.



# 3 Lebens- und Arbeitsverhältnisse im internationalen Straßentransport

In den Wochen ihrer Arbeitseinsätze leben Berufskraftfahrer\*innen, die im internationalen Straßentransport tätig sind, ausschließlich in ihren Fahrzeugen. Die Kosten für Parkplätze, Benutzung von Toiletten, Duschen oder Unterkunft werden in aller Regel von den Arbeitgebern nicht übernommen oder als Teil der Vergütung behandelt (→ 3.2 Dienstleistungsfreiheit: Das „Spesenmodell“). Spesen stehen somit für den eigentlichen Zweck – Bezahlung von Verpflegung und Unterkunft während der Touren – nicht zur Verfügung. Unter anderem deswegen muss auch die Verpflegung selbst organisiert werden: Zum alltäglichen Bild auf dem Rastplatz gehören Gaskocher, auf denen Fahrer\*innen in oder neben ihren Lkws kochen, Wasserkanister zum Waschen und Spülen und in die Klappen der Zugmaschinen gespannte Wäscheleinen.<sup>20</sup>

Die auf den Rastplätzen vorhandene Infrastruktur ist der steigenden Anzahl an Lkws und Fahrer\*innen nicht gewachsen: Die Bundesanstalt für Straßenwesen (bast) geht von 20.000 fehlenden Plätzen aus. Die bast berechnet diese Zahl auf Basis der Anzahl der nachts im Mittel abgestellten

---

<sup>20</sup> Weirich, Anna/Wahl, Michael: Lebens- und Arbeitsbedingungen der Lkw-Fahrenden auf den Parkplätzen in Deutschland. Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität, Faire Mobilität, 2023, <https://www.faire-mobilitaet.de/fachinformationen/brancheninformatio-nen/internationaler-strassentransport/arbeitsbedingungen/>.



Lkw. Diese habe sich von 68.139 Lkw in 2008 über 71.343 Lkw in 2013 auf 102.116 Lkw in 2023 erhöht.<sup>21</sup> Für die Fahrer\*innen bedeutet das am Ende eines anstrengenden Arbeitstages häufig eine nervenaufreibende Parkplatzsuche, bei der sie Gefahr laufen, ihre Lenkzeit zu überschreiten.

An ihren Heimatort kehren insbesondere Fahrer\*innen aus weiter entfernten Ländern nur alle paar Wochen oder Monate zurück. Ihre Melde- und Postadresse befindet sich dort oder alternativ am Unternehmenssitz des Arbeitgebers. Dies erschwert schriftliche Korrespondenz mit Behörden und Versicherungen, aber auch mit Beratungsstellen, Gewerkschaften und Anwält\*innen. Da es für Lkw-Fahrer\*innen fast unmöglich ist, persönlich in Beratungsstellen zu kommen, muss Beratung telefonisch oder auf Rastplätzen während ihrer Pausen erfolgen.

Kurzzeitig waren seit Februar 2022 Frachtführer verpflichtet, ihre Lkws alle acht Wochen zum Unternehmenssitz fahren zu lassen (→ 5. EU-Recht: Die neuen Regeln des „Mobility Package“). An diese unbeliebte Regel haben sich viele Unternehmen nicht gehalten. So ist immer wieder zu beobachten, dass Fahrer\*innen auf Parkplätzen in Westeuropa durch andere Fahrer\*innen ersetzt werden, die mit Minibussen zu ihren Einsatzorten gebracht werden.

Aus Unternehmenssicht bestand das Risiko einer Leerfahrt, wenn kein Frachtauftrag für die Rückfahrt gefunden wurde. Dies war das Hauptargument für einen Angriff mehrerer EU-Länder auf diese Regelung: Solch häufige Rückkehr würde zu stärkeren Emissionen führen. Während der EuGH im gleichen Zuge weitere Regelungen des sogenannten „Mobilitätspakets“ bestätigte bzw. Klagen gegen diese Regelungen ablehnte, wurde die 8-wöchige-Rückkehrregelung inzwischen gekippt.

Allerdings bleibt vorgeschrieben, dass Arbeitgeber ihrem Fahrpersonal bei jeder wöchentlichen Ruhezeit von mindestens 45 Stunden, d. h. spätestens nach 3 Wochen am Stück im Lkw, eine alternative Übernachtungsmöglichkeit zu ermöglichen und zu bezahlen haben. Auch dies wird häufig auf diversen Wegen umgangen. Einige Fahrer\*innen berichten, dass sie angehalten seien, bei Kontrollen falsche Angaben zu machen und beispielsweise zu behaupten, sie hätten im Hotel oder bei Bekannten geschlafen.

#### Weitere häufige Probleme in der Beratung:<sup>22</sup>

- / Fahrer\*innen werden gezwungen, **Verträge zu unterzeichnen, die in Sprachen abgefasst sind, die sie nicht verstehen.**
- / Wenn Fahrer\*innen kündigen oder gekündigt werden, wird der **letzte Lohn nicht ausgezahlt.**
- / Arbeitgeber behandeln Krankheitszeiten als unbezahlten Urlaub.
- / **Arbeitgeber ordnen einseitig Urlaub an:** Dies geschieht insbesondere bei Fahrer\*innen, die im 3/1-Rhythmus arbeiten, die also drei Wochen Transporte fahren und dann eine Woche frei haben, die sie in der Regel an ihrem Heimatort verbringen. Solche im Straßentransport weitverbreiteten Arbeitszeitmodelle sind vertraglich häufig nicht klar geregelt. In der Praxis ziehen Arbeitgeber für freie Wochen oft einzelne Urlaubstage ab, sodass die Fahr\*innen keinen zusammenhängenden Erholungsurlaub mehr nehmen können.
- / Fahrer\*innen werden zu **falscher Arbeitszeitdokumentation gezwungen, um undokumentiert Überstunden zu leisten, die oft nicht bezahlt werden.**

21 Bast: Lkw-Parksituation im Umfeld der BAB 2023, 2024, <https://bast.opus.hbz-nrw.de/frontdoor/deliver/index/docId/3037/file/Lkw-Parken+BAB+2023.pdf>.

22 Vgl. auch VNB/ITF/IUL: Pandemic of Exploitation in European Trucking, 2020, [www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/VNB\\_ITF\\_IUF\\_Report\\_FINAL.pdf](http://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/VNB_ITF_IUF_Report_FINAL.pdf).



- / Den Fahrer\*innen werden **falsche Papiere ausgehändigt, um die Behörden über ihren Beschäftigungsstatus, ihre Löhne und die Einhaltung der Lenk- und Ruhezeiten zu täuschen**. Sie werden teilweise angewiesen entsprechende **Fragen unwahr zu beantworten**.
- / Im Falle von Kontrollen durch das BALM (früher BAG) müssen Fahrer\*innen Strafen für die Überschreitung von Lenkzeiten, Unterschreitung von Ruhezeiten und andere Ordnungswidrigkeiten bezahlen, auch wenn sie zu diesen Verstößen gezwungen wurden. Die Speditionen übernehmen diese Kosten in der Regel nicht.<sup>23</sup>
- / Fahrer\*innen, die sich über Gesundheits- und Sicherheitsprobleme, die Bezahlung oder sonstige Missstände beschwerten, werden gekündigt – einige Fahrer\*innen berichten davon, dass **Gewalt und Geldstrafen** angedroht werden.
- / Transporte mit Fahrzeugen unter 3,5 Tonnen Gesamtgewicht waren bisher deutlich weniger reguliert, denn sie mussten (noch) nicht über einen Tachographen verfügen. Dies wurde und wird genutzt, um die Aufzeichnungspflichten, die vorgeschriebenen Ruhezeiten und Kabotage-einschränkungen zu umgehen. Ab dem 1. Juli 2026 müssen auch Transporter ab 2,5 Tonnen Gesamtgewicht im grenzüberschreitenden Straßentransport (inklusive Kabotage) mit einem digitalen Tachographen ausgerüstet werden.<sup>24</sup>
- / Überlange Arbeits- und Bereitschaftszeiten führen zu Übermüdung und gefährden die Verkehrssicherheit.<sup>25</sup>

- / Leiharbeitsunternehmen aus dem Ausland lassen sich von der Agentur für Arbeit eine Genehmigung ausstellen, um Fahrer\*innen (nach aktuellen Beobachtungen hauptsächlich) in Litauen oder Polen anzustellen, aber direkt an Arbeitgeber\*innen in Deutschland zu vermitteln. Gegen den für Leiharbeit allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, der auch für diese Fahrer\*innen gelten müsste, wird systematisch verstoßen. Darüber hinaus scheint dieses sehr komplexe Anstellungsmodell besonders häufig genutzt zu werden, um weitere Verstöße gegen die Rechte der Fahrer\*innen zu verschleiern.

### 3.1 Arbeitnehmerfreizügigkeit: Deutsche Arbeitsverträge

An die Beratungsstellen von Faire Mobilität wenden sich in erster Linie Fahrer\*innen mit deutschen Arbeitsverträgen. Unternehmen mit Sitz in Westeuropa stellten in den vergangenen Jahren vermehrt Fahrer\*innen aus osteuropäischen Ländern ein (→ 2. Mobile Beschäftigte im internationalen Straßentransport), häufig zu schlechteren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen als Fahrer\*innen, die schon länger über einen Vertrag bei einem westeuropäischen Unternehmen verfügen.

In der Praxis scheint es in der Branche verbreitet zu sein, anfallende Überstunden und Bereitschaftszeiten nicht oder nur teilweise zu bezahlen und dadurch den Mindestlohn de facto zu unterschreiten. Die meisten Fahrer\*innen mit Arbeitgebern aus Deutschland geben in der Beratung an, überwiegend Transporte innerhalb Deutschlands zu fahren. Die internationalen Touren werden hingegen vor allem von ausländischen Subunter-

23 Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik: Buß- und Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht, 2018, [https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Bussgeldverfahren\\_Owi/Bussgeldverfahren\\_Gueterverkehr\\_Personenverkehr/Buss\\_Verwarnungskatalog/Bussgeldkatalog\\_Fahrpersonalrecht/Bussgeldkatalog\\_zum\\_Fahrpersonalrecht.pdf](https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Bussgeldverfahren_Owi/Bussgeldverfahren_Gueterverkehr_Personenverkehr/Buss_Verwarnungskatalog/Bussgeldkatalog_Fahrpersonalrecht/Bussgeldkatalog_zum_Fahrpersonalrecht.pdf).

24 Verordnung (EG) Nr. 561/2006, Art. 2, Abs. 1, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:02006R0561-20200820&from=EN>.

25 In einer Studie der European Transport Workers' Federation (ETF) 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, 2021, <https://www.etf-europe.org/etf-report-reveals-eliminating-fatigue-in-professional-drivers-is-critical-to-road-safety/>.



nehmern übernommen. Hintergrund dafür dürfte sein, dass ausländische Frachtführer aufgrund der Kabotageverordnung pro Lkw und Woche nur drei Transporte innerhalb Deutschlands fahren dürfen und danach das Land für mindestens vier Tage verlassen müssen.<sup>26</sup>

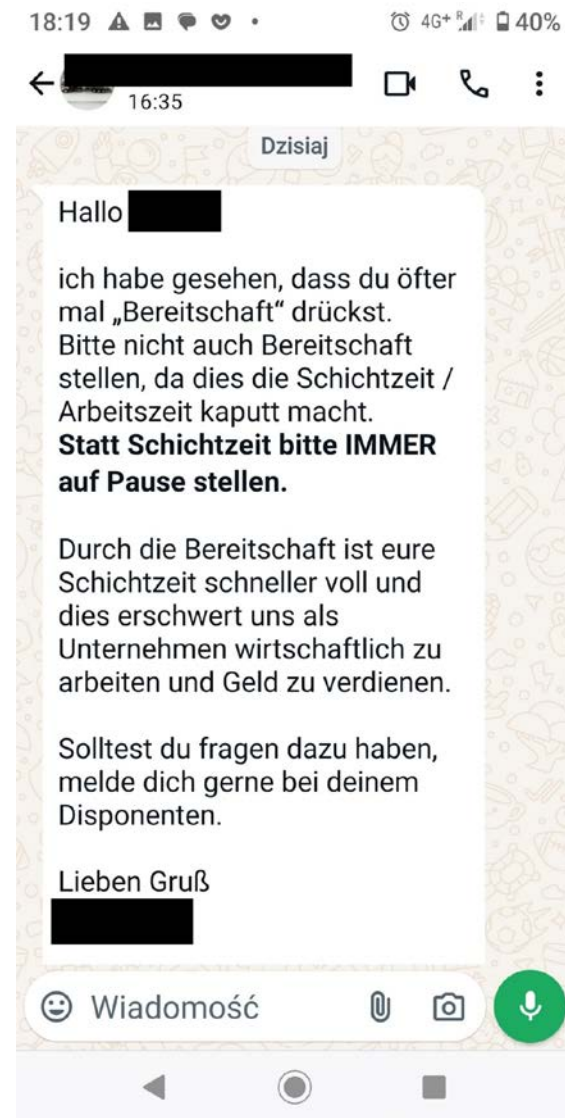
Da die Distanzen bei nationalen Transporten tendenziell kürzer sind, fallen für die Fahrer\*innen deutscher Unternehmer proportional häufiger Be- und Entladetätigkeiten an. Viele der Ratsuchenden berichten von massivem Druck durch die Arbeitgeber, die Lade- oder Wartezeiten an den Rampen nicht als „sonstige Arbeitszeiten“ sondern als Pausenzeiten zu erfassen. Die meisten dieser Manipulationsanweisungen würden nach Auskunft der Fahrer\*innen per Telefon vorgenommen und sind daher kaum nachzuweisen. Durch diese Praxis wird der gesetzliche Mindestlohn sehr häufig unterschritten.

Deutsche Arbeitgeber **können** zusätzlich zum Lohn steuerfreie Spesen und eine Übernachtungspauschale zahlen. Bei Touren in Deutschland sind das bis zu:

- / 14 Euro pro Tag bei Abwesenheit vom Betriebssitz über acht Stunden;
- / 28 Euro pro Tag bei 24-stündiger Abwesenheit;
- / 9 Euro pro Nacht, die im Lkw geschlafen werden muss.

Nach unserer Kenntnis erhalten Fahrer\*innen jedoch nur in wenigen Fällen die vollen Sätze.

Da viele Fahrer\*innen, die für deutsche Unternehmen arbeiten, ihren Wohnsitz im Ausland haben, sind sie faktisch Grenzgänger\*innen, die regelmäßig an ihre Wohnorte im Ausland zurückkehren und ihre längeren



**Screenshot einer WhatsApp-Nachricht: Eine solche Aufforderung zum Betrug bei Lenk- und Ruhezeiten wird nur selten verschriftlicht und wohl noch seltener so freundlich formuliert. Meistens werden diese Anweisungen per Telefonat oder im direkten Gespräch gegeben, damit der Fahrer nicht nachweisen kann, dass er unter Druck gesetzt wurde.**

<sup>26</sup> BALM: Kabotageverordnungen 2022. Änderungen der Kabotagevorschriften im Straßengüterverkehr, 2022, [https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Chefredaktion/2022/Flyer\\_Kabotageverordnungen\\_2022\\_deutsch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Chefredaktion/2022/Flyer_Kabotageverordnungen_2022_deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=2).



Ruhezeiten dort verbringen. Hierdurch entsteht vor allem bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Problem: Als ehemals in Deutschland angestellte Fahrer\*innen können sie sich zwar in Deutschland arbeits-suchend melden. Da sie sich im Herkunftsland aufhalten, stehen sie aber nicht „den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung“<sup>27</sup>. Somit haben sie trotz teils jahrelangem Einzahlen in die deutschen Sozialversicherungssysteme keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG I).

### 3.2 Dienstleistungsfreiheit: Das „Spesenmodell“

Fahrer\*innen aus der zweiten und dritten Gruppe, die für osteuropäische Frachtführer in Deutschland fahren, tun dies im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit und gelten unter bestimmten Bedingungen als entsandte Beschäftigte (→). Die Auftraggeber machen sich hierbei das Gefälle verschiedener Lohnkosten in Europa zunutze, da die eingesetzten Fahrer\*innen in aller Regel nach den Löhnen der Herkunftsländer bezahlt werden.<sup>28</sup> Weil viele der Fahrer\*innen in einem Großteil ihrer Arbeitszeiten Transporte in Westeuropa für dort ansässige Generalunternehmer durchführen, stehen ihnen – gemäß Entsenderichtlinie – eigentlich die höheren Mindestlöhne der jeweiligen Einsatzländer zu. Diese erhalten sie nach unserer Beobachtung allerdings nicht. Die überwiegende Anzahl der Fah-

rer\*innen berichtet, dass die Logistikunternehmen den Mindestlohn der Einsatzländer umgehen, indem sie Spesenzahlungen leisten.<sup>29</sup> Spesenzahlungen sind allerdings zweckgebunden und der Europäische Gerichtshof hat 2021 klargestellt, dass die Unternehmen diese Pauschalen schon seit der Verabschiedung der ursprünglichen Entsenderichtlinie von 1996 nicht auf lokal geltende Mindestlöhne anrechnen dürfen.<sup>30</sup> Dessen ungeachtet wurde dies von zahlreichen in osteuropäischen Ländern angesiedelten Abrechnungsbüros empfohlen,<sup>31</sup> die damit kalkulierten, dass diese Verrechnungspraxis von den zuständigen Behörden in westeuropäischen Ländern bei Kontrollen nicht bemängelt wird.

Mit der Revision der Entsenderichtlinie im Juni 2018 wurde deutlicher hervorgehoben, dass die Anrechnung von zweckgebundenen Zahlungen wie Spesen oder Übernachtungspauschalen auf den Lohn nicht erlaubt sind. Entsprechend wurde die deutsche Gesetzgebung,<sup>32</sup> aber auch die Gesetzgebung anderer Mitgliedstaaten angepasst. Aus diesem Grund haben auch die Arbeitgeber in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten ihre Bezahlpraxis teilweise geändert – 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.

27 Bundesagentur für Arbeit: Fachliche Weisungen. Internationales Recht der Arbeitslosenversicherung Rechtskreis SGB III, 2022, S. 16, [www.arbeitsagentur.de/datei/fw-intrecht-av-ausland\\_ba013524.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-intrecht-av-ausland_ba013524.pdf).

28 Für eine Übersicht europäischer Mindestlöhne vgl. Statista: Gesetzliche Mindestlöhne pro Stunde in Ländern der Europäischen Union, Stand 01. Januar 2025, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/37401/umfrage/gesetzliche-mindestloehne-in-der-eu/>; Eurostat: Monatliche Mindestlöhne – halbjährliche Daten, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_MW\\_CUR\\_\\_custom\\_65998/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=b445623e-611a-4943-8465-026d191c54e9&c=1602667565344](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_MW_CUR__custom_65998/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=b445623e-611a-4943-8465-026d191c54e9&c=1602667565344).

29 Zur rechtlichen Grundlage dieser Verrechnungspraxis vgl. Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) § 2b; Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 8. Juli 2021, Rechtssache C 428/19, ECLI:EU:C:2021:548, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=243861&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8674581>.

30 Ebd.

31 OCRK: Obowiązujące zasady płacy minimalnej a pakiet mobilności (übersetzt aus dem Polnischen: „Anteile der Spesen und Übernachtungspauschalen, die den Mindestsatz in der Sozialversicherungsentgeltverordnung übersteigen, werden auf den Mindestlohn angerechnet“), 2021, <https://www.ocrk.pl/obowiazujace-zasady-placy-minimalnej-a-pakiet-mobilnosci/>.

32 § 2b AEntG.



Die Zusammensetzung der Löhne im internationalen Straßentransport bleibt für die Fahrer\*innen jedoch oft intransparent. Orientierungspunkt ist für sie häufig eine mit dem Arbeitgeber mündlich vereinbarte tägliche oder monatliche Nettozahlung. Praktisch erhalten sie mehr oder weniger regelmäßig Zahlungen auf ihr Konto oder in bar, deren Höhe oft variiert. Welche Bestandteile der monatlichen Zahlungen dabei eigentlicher Lohn, Sozialabgaben oder steuerfreie Zusatzleistungen sind, ist für sie kaum nachzuvollziehen.<sup>33</sup> Lohnabrechnungen werden – vor allem bei Arbeitgebern aus dem Ausland – nur in seltenen Fällen ausgestellt. Die Abrechnung geringer Sozialversicherungsbeiträge führt zu geringeren Sozialleistungen während Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Rente. Ihren Anspruch auf den deutschen Mindestlohn können die Fahrer\*innen in der Realität nur durchsetzen, wenn sie ihn rückwirkend vor Gericht einfordern – was meist gleichbedeutend mit dem Verlust des Jobs ist.

### 3.3 Spezifische Probleme Beschäftigter aus Nicht-EU-Staaten

Weil immer mehr EU-Bürger\*innen mit osteuropäischer Staatsbürgerschaft in Deutschland (und anderen westeuropäischen Ländern) als Lkw-Fahrer\*innen arbeiten, wird es auch in den osteuropäischen EU-Staaten für die dort zugelassenen Unternehmen schwieriger, Fahrer\*innen zu den beschriebenen schlechten Bedingungen zu finden. Folglich steigt die Anzahl von Arbeitskräften, die aus Nicht-EU-Staaten rekrutiert werden. Dies betrifft vor allem Fahrer\*innen aus Belarus, der Ukraine, Moldau, Georgien, Usbekistan, Tadschikistan, Serbien, Bosnien, den Philippinen und inzwischen auch aus Indien oder Simbabwe.<sup>34</sup> Diesen Fahrer\*innen werden tendenziell schlechtere Arbeits- und Lebensbedingungen zugemutet als ihren Kolleg\*innen mit Pässen aus osteuropäischen EU-Ländern. Im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit können diese Drittstaatsangehörigen auch in andere EU-Staaten entsandt werden, wofür sie jedoch oftmals ein spezielles Visum benötigen.<sup>35</sup> Für diese Visa wird der Sammelbegriff „Vander-Elst-Visum“ genutzt.<sup>36</sup> Allerdings ist zu beobachten, dass Transportunternehmen diese Regelung häufig übergehen und ihre Fahrer\*innen ohne entsprechende Visa arbeiten. Im Falle von Kontrollen tragen die Fahrer\*innen hierfür die Konsequenzen: So sind Fälle bekannt, in denen Fahrer\*innen den Schengen-Raum verlassen und Strafzahlungen leisten mussten sowie Sperren für die erneute Einreise bekamen.

33 Details der Abrechnungspraxen in den EU-Ländern Polen, Litauen, Rumänien und Slowenien finden sich in Weirich/Wahl, 2025, Kapitel 4.

34 Faire Mobilität: Philippinische LKW-Fahrer erhalten Lohnnachzahlung, 2019, <https://www.faire-mobilitaet.de/fachinformationen/berichte-und-erfolge/philippinische-lkw-fahrer-erhalten-lohn-nachzahlung/>; Frankfurter Rundschau: „Kein Lohn und schlechte Bedingungen: Lkw-Fahrer aus Simbabwe streiken“, 2025, <https://www.fr.de/wirtschaft/lkw-fahrer-in-not-93546931.html>.

35 EuGH-Urteil vom 9.8.1994, C-43/93; European Parliamentary Research Service: Posting of third-country nationals in the EU, Oktober 2023.

36 ELA: „Posting of third-country nationals in the EU“, 2023, S. 58–61, [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).



### 3.4 Neue Entsenderegeln: Die Bedeutung des Arbeitsortes

Im Allgemeinen liegt eine Entsendung vor, wenn Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber vorübergehend in einen anderen EU-Mitgliedstaat geschickt werden, um dort im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses zu arbeiten, während das Arbeitsverhältnis und die wesentlichen Arbeitgeberpflichten im Herkunftsstaat bestehen bleiben. Die Entsenderichtlinie der EU und ihre nationale Umsetzung in deutsches Recht (Arbeitnehmerentsendegesetz) sollen dafür sorgen, dass für nach Deutschland entsandte Beschäftigte die hier gültigen Mindestarbeitsbedingungen Anwendung finden und sie den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Gilt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, ist dieser auch für entsandte Beschäftigte gültig. Trotzdem sind Arbeitsbedingungen und Entlohnung in Branchen mit einem hohen Anteil entsandter Beschäftigter oft miserabel – so auch im europäischen Straßentransport. Der minimale Schutz der Entsenderichtlinie greift für Lkw-Fahrer\*innen in der Praxis kaum.

Die Regelungen des im Februar 2022 in Kraft getretenen Mobilitätspakets (→ 5. EU-Recht) legen spezielle Kriterien für Entsendungen von Lkw- und Busfahrer\*innen fest.<sup>37</sup> Diese komplexen neuen Regelungen stützen sich auf eine Reihe von Rechtsakten und Gerichtsurteilen aus den vorausgegangenen Jahren. Hierin wurden Kriterien dafür formuliert, ob ein „ausreichender Bezug zum Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaat[s]“ besteht – oder aus der Perspektive der Lkw-Fahrer\*innen: zum Staat, in dem sie gerade zur Erfüllung ihres Transports unterwegs sind.<sup>38</sup> Ist im Sinne der Gesetzgeber dieser „ausreichende Bezug“ nicht gegeben, soll es sich nicht um eine Entsendung handeln. Es werden für Lkw-Fahrer\*innen also Ausnahmen von den allgemein gültigen Entsenderegeln formuliert.

In den neuen Entsenderegeln wird daher grob zwischen vier Transportarten unterschieden, von denen zwei als Entsendung gelten und zwei nicht.

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

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

37 Richtlinie (EU) 2020/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Juli 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020L1057&from=EN>.

38 Zum Verbot, Spesen auf den Mindestlohn gem. Mindestlohngesetz (MiLoG) anzurechnen, vgl. Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 8. Juli 2021, Rechtssache C-428/19, EU:C:2021:548, Rn. 54 (wie FN 27). Zur Festlegung des tatsächlichen Arbeitsorts in Deutschland, trotz Arbeitsvertragsabschluss im Ausland, vgl. Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Große Kammer) vom 15. März 2011, Rechtssache C-29/10, EU:C:2011:151, Rn. 45, 48 und 49, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=84441&doclang=DE>. Zur Anwendung des MiLoG bei Arbeitsvertragsabschluss im Ausland, aber tatsächlichem Arbeitsort in Deutschland, vgl. Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 15. Juli 2021, Rechtssache C-152/20 und C-218/20, EU:C:2021:600, Rn. 42, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=244192&doclang=DE>.



Im Alltagsgeschäft der Frachtführer treten die vier verschiedenen Transportarten meist in Kombination auf. So kommt es dazu, dass Teile eines mehrwöchigen Arbeitseinsatzes der Lkw-Fahrer\*innen als Entsendung in unterschiedliche Länder mit unterschiedlichen Mindestlöhnen gelten und andere Teile nicht. Es entsteht ein regelrechtes „Entsendungspuzzle“, welches selbst Expert\*innen vor Herausforderungen stellt, wenn es darum geht zu rekonstruieren, wann auf der Tour welches Recht anzuwenden war. Die Regeln werden außerdem dadurch verkompliziert, dass im Falle von bilateralen Transporten zusätzliche Be- und Entladungen erfolgen können, die in begrenzter Anzahl ebenfalls von der Entsendung ausgenommen sind.<sup>39</sup>

Aktuell beobachtet Faire Mobilität, welche Auswirkungen diese Neuregelungen haben. Bisher können drei Tendenzen festgestellt werden:

1. Liegt eine Entsendung nach Deutschland vor, gelten die Mindestschutzstandards des Arbeitnehmerentendegesetzes (AEntG), welches unter anderem klarstellt, dass Spesen nicht auf Mindestlöhne angerechnet werden dürfen.<sup>40</sup> Einige entsandte Fahrer\*innen insbesondere aus Polen berichten, dass sie seitdem nicht mehr nach dem Spesensmodell vergütet werden, sondern den gesetzlichen Mindestlohn des Empfängerstaats als Lohn erhalten und die Arbeitgeber dafür auch Sozialabgaben abführen. Sie berichten allerdings gleichzeitig, nun ihren Spesenanspruch verloren zu haben. Das führe dazu, dass ihnen am Ende des Monats weniger Geld zur Verfügung stehe als zuvor. Dennoch bleibt undurchsichtig, für welchen Teil des Lohnes Sozialabgaben und Steuern abgeführt werden, da die meisten Fahrer\*innen angeben, keine Lohnabrechnungen zu erhalten. Falls sie in der Bera-

tung Abrechnungsdokumente vorlegen, sind diese selbst für erfahrene Berater\*innen kaum durchdringbar.

2. Bisher konnten wir nicht feststellen, dass sich Arbeitgeber bei der Abrechnung der Zahlungen für die Fahrer\*innen explizit an den Entsenderegeln orientieren. Dies zu tun würde bedeuten, dass im Detail nachvollzogen würde, wann genau der jeweilige Fahrer entsandt war und welcher Mindestlohn jeweils zur Anwendung kommt. Die Berechnungen orientieren sich jedoch an anderen, pragmatischeren Vereinbarungen und stellen in der Praxis bei Entsendung häufig einen Mindestlohnverstoß dar. Um diesen im Detail nachzuweisen, müssten jedoch ihrerseits die Fahrer\*innen bzw. Beratungsstellen, Gewerkschaften oder andere Jurist\*innen die unzähligen Teile des „Entsendepuzzles“ zusammenfügen. Hierfür reichen wiederum oft die Belege nicht, auch wegen der unvollständigen Arbeitszeitaufzeichnungen.
3. Aus unserer Beratungspraxis ergibt sich der Eindruck, dass die aus den Entsenderegeln resultierenden Mindestlohnverstöße bei Kontrollen aus verschiedenen Gründen sowohl im Entsende- als auch im Empfängerstaat kaum geprüft und folglich auch nicht festgestellt und sanktioniert werden.

---

<sup>39</sup> Die unterschiedliche Szenarien erläutert die Europäische Kommission hier: 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/system/files/2022-03/guidance-on-posting-of-drivers-transport-of-goods\\_en.pdf](https://transport.ec.europa.eu/system/files/2022-03/guidance-on-posting-of-drivers-transport-of-goods_en.pdf).

<sup>40</sup> AEntG §2b (2).



# 4 Betriebliche und gewerkschaftliche Situation

## 4.1 Aushandlung von Tarifverträgen

In Deutschland gibt es für Berufskraftfahrer\*innen keinen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag. Dementsprechend gibt es auch keine branchenspezifischen Mindeststandards, die auf Basis des Arbeitnehmerentendengesetzes auf entsandte Beschäftigte ausgeweitet werden könnten.

Es gibt zwar in fast allen Bundesländern – außer in Mecklenburg-Vorpommern und Bremen – Flächentarifverträge für den Bereich Spedition, allerdings gelten diese nur für wenige Unternehmen. Daneben gibt es einige Haustarifverträge in einzelnen Großbetrieben, in denen die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) einen hohen Organisationsgrad hat. Insgesamt fallen weniger als 20 Prozent der Arbeitnehmer\*innen im Straßengüterverkehr unter eine tarifvertragliche Vereinbarung.<sup>41</sup> Die regionalen Tarifverträge sehen für Fahrer\*innen Bruttolöhne zwischen 2.500 Euro (Thüringen) und 3.300 Euro (Bayern) vor. Je höher der gewerkschaftliche Organisationsgrad und je besser die wirtschaftliche Situation in einem Bundesland, desto besser fallen Tarifabschlüsse für die Beschäftigten aus.<sup>42</sup> So zeigen Studien, dass Berufskraftfahrer\*innen in tarifgebundenen

41 Vitols, Katrin/Voss, Eckhard: Soziale Bedingungen in der Logistik in Europa. Schwerpunkt Güterkraftverkehr, 2019, S. 52, <https://psl.verdi.de/++file++5d4ad4a8dda4fb6e7b1d5be3/download/Studie%20zum%20europ%C3%A4ischen%20Stra%C3%9Feng%C3%BCterverkehr%20-%20deutsche%20Fassung.pdf>.

42 Vitols, Katrin/Voss, Eckhard, 2019, S. 53.



Unternehmen mehr Gehalt, mehr Urlaub und mehr Weihnachtsgeld erhalten als Fahrer\*innen in nicht tarifgebundenen Unternehmen.<sup>43</sup>

## 4.2 Gewerkschaftliche Organisation

Für die Branche ist die Gewerkschaft ver.di zuständig. Der Fachbereich „Postdienste, Speditionen und Logistik“ vertritt auch Berufskraftfahrer\*innen.<sup>44</sup> Die „Kraftfahrerkreise“ (KFK) sind Gruppen gewerkschaftlich organisierter Berufskraftfahrer\*innen, die mit den regional verantwortlichen Gewerkschaftssekretär\*innen von ver.di zusammenarbeiten. Entsendete Berufskraftfahrer\*innen im internationalen Straßenverkehr sind, wenn überhaupt, Mitglieder einer Gewerkschaft in ihrem Heimatland. Bei Rechtsstreitigkeiten suchen sie in der Regel eher dort Unterstützung als in Deutschland.<sup>45</sup>

---

43 Büniger, Paula/Herrberg, Heike/Lübker, Malte/Kampfmann, Lea: Was verdienen Berufskraftfahrer/innen im Güterverkehr? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, 2025, [www.boeckler.de/pdf/ta\\_lohnspiegel\\_2014\\_27\\_berufskraftfahrer.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/ta_lohnspiegel_2014_27_berufskraftfahrer.pdf).

44 Vgl. Webseite des Fachbereichs: <https://psl.verdi.de/>.

45 Obwohl Deutschland europaweit die meisten Entsendungen empfängt, werden bei deutschen Gerichten so gut wie keine Klagen von Einzelpersonen in Bezug auf Entsendungen eingereicht. Vgl. Fechner, Heiner: Posting of workers before German courts, in: Posting of workers before national courts, hrsg. v. Zane Rasnača und Magdalena Bernaciak, Brüssel, 2020 S. 107.



# 5 EU-Recht: Die neuen Regeln des „Mobility Package“

Mit dem Mobilitätspaket („Mobility Package“) wurde ein Bündel an Reformen verabschiedet, das die Arbeitsbedingungen von Kraftfahrer\*innen regelt und bestehende Verordnungen verändert.<sup>46</sup> Hierzu zählen

- / die Verordnung (EU) Nr. 2020/1055 zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 1071/2009 (Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers), (EG) Nr. 1072/2009 (Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs) und (EU) Nr. 1024/2012 (Binnenmarkt-Informationssystem „Imi“) im Hinblick auf ihre Anpassung an die Entwicklungen im Kraftverkehrssektor
- / und die Richtlinie (EU) 2020/1057 zur Festlegung besonderer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie (EG) 96/71 und der Richtlinie (EU) 2014/67 für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor und zur Änderung der Durchsetzungs-Richtlinie 2006/22/EG.

Einige Änderungen traten bereits im September 2020 in Kraft. Andere, wie die Umsetzung der Entsenderegeln für Lkw-Fahrer\*innen, mussten

---

<sup>46</sup> Alle Texte der Änderungsverordnungen und Richtlinien wurden am 31. Juli 2020 im Amtsblatt der Europäischen Union L249 veröffentlicht: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2020:249:FULL&from=EN>.



von den EU-Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. In Deutschland geschah dies im Juni 2023.<sup>47</sup>

Wichtige Neuerungen und damit in Verbindung stehende Beobachtungen:

- / Fahrer\*innen dürfen ihre **45-stündige wöchentliche Ruhezeit nicht im Lkw verbringen**. Unserer Beobachtung nach wird gegen dieses Verbot regelmäßig verstoßen. Einige Firmen betreiben einen beeinträchtigenden Aufwand zur Schaffung einer falschen Papierrealität, indem sie den Fahrer\*innen z. B. gefälschte Hotelrechnungen aushändigen und sie anweisen die Fahrerkarte während der 45-stündigen wöchentlichen Ruhepause aus dem Tacho zu ziehen (als hätten sie den Lkw verlassen).
- / Fahrer\*innen haben das **Recht zur Rückkehr zum Standort des Unternehmens** für eine Wochenruhezeit von mindestens 45 Stunden innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen. Das Verkehrsunternehmen muss die Arbeit der Fahrer\*innen entsprechend planen und dokumentieren sowie die Unterlagen auf Verlangen vorlegen. Dieses Recht lässt sich in der Praxis für Lkw-Fahrer\*innen kaum durchsetzen, vor allem wenn der Arbeitgeber nicht kooperiert. Immer wieder hören wir Berichte, dass Fahrer\*innen stattdessen genötigt werden, bei ihrem Arbeitgeber Papiere zu unterschreiben, mit denen sie (teils unwissentlich) erklären, dass sie freiwillig auf ihr Rückkehrrecht verzichten.<sup>48</sup>
- / Die Regelung, dass die Fahrzeuge spätestens nach acht Wochen an den Firmensitz zurückkehren müssen, wurde inzwischen ausgesetzt (→ **3. Lebens- und Arbeitsverhältnisse im internationalen Straßentransport**).

- / Seit Ende 2024 müssen Lkws mit Smart-Tachographen ausgerüstet sein. Diese zeichnen die Be- und Entladungsorte, Grenzübertritte, Lenk- und Ruhezeiten auf und erleichtern die Kontrolle. Fahrer\*innen berichten jedoch immer wieder, angehalten zu werden, bestimmte Zeiten nicht oder falsch zu dokumentieren. Besonders Be- und Entladezeiten, die weiterhin händisch erfasst werden müssen, sollen häufig als Pausen aufgezeichnet werden. Zweck dieser Anweisungen ist, dass längere Zeit am Tag gelenkt werden kann, ohne die aktive tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden zu überschreiten. Auch Wartezeiten, die eigentlich als Bereitschaftszeiten aufzuzeichnen sind und vergütungspflichtig wären, werden in der Regel nicht aufgezeichnet. So werden Fahrer\*innen unter Druck gesetzt, ihre vergütungspflichtigen Arbeits- und Bereitschaftszeiten erstens nicht realitätskonform aufzuzeichnen, zweitens zu ihrem eigenen Nachteil einen zu geringen Stundenumfang zu dokumentieren.
- / Auch Kleintransporter ab 2,5 Tonnen Gesamtgewicht müssen im internationalen Verkehr spätestens bis Juli 2026 mit Smart-Tachographen ausgestattet sein. Schon zuvor galten auch für sie die Lenk- und Ruhezeiten gemäß Verordnung (EU) 561/2006. Zur Dokumentation dienten jedoch die extrem fälschungsanfälligen „Tageskontrollblätter“, auf denen die Lenk-, Arbeits- und Ruhezeiten handschriftlich vermerkt werden. Fahrende solcher Fahrzeuge berichten regelmäßig, dass ihre Aufzeichnungen völlig fiktiv sind und die wahren Lenkzeiten das zulässige Maß bei Weitem überschreiten. Seit 2022 fallen auch diese Fahrzeuge unter die Kabotage-Regeln.

Schutzregelungen wie die Lenk- und Ruhezeiten sind nicht erst seit dem Mobilitätspaket detailliert geregelt und sollen dem Schutz der Fahrer\*in-

47 Deutscher Bundestag: Grenzüberschreitendes Entsenderecht im Straßenverkehr beschlossen, <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw24-de-entsenderecht-950412>.

48 RTDD, 2023, S. 21.



nen sowie der allgemeinen Verkehrssicherheit dienen. Andere Änderungen durch des Mobilitätspakets sollen Sozialdumping eindämmen.

Im internationalen Straßentransport herrscht jedoch nicht in erster Linie ein Regelungsdefizit, sondern ein Durchsetzungsproblem. Zwecks Veranschaulichung des Auseinanderdriftens von gesetzlichen Vorgaben und Arbeitsrealität spricht Faire Mobilität von drei Realitäten: Der Papierrealität, der mündlichen Realität und der gesetzlichen Realität. Gemeint ist damit, dass Fahrer\*innen immer wieder Situationen schildern, in denen sie gezwungen werden, z. B. mit dem Unterschreiben von Dokumenten oder ordnungswidriger Bedienung des Tachos an der Schaffung einer nur auf dem Papier existenten „Realität“ mitzuwirken, die weder der Arbeits-

realität entspricht, noch den gesetzlichen Rechten der Fahrer\*innen entspricht. Gleichzeitig werden mündliche Absprachen getroffen, die später nicht nachweisbar sind. Diese Praxis ermöglicht es dem Arbeitgeber, sich gegen Kontrollen und etwaige Ansprüche der Fahrer\*innen abzusichern. Des Weiteren werden 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. Faire Mobilität bemüht sich daher in präventiver Beratung, Fahrer\*innen auf die Relevanz einer lückenlosen Dokumentation aufmerksam zu machen. Bei Informationsaktionen nutzen wir einen dementsprechenden Gesprächs-ansatz und geeignetes Informationsmaterial.



# 6 Lieferkettensorgfaltspflichten

Mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) gelten in Deutschland seit Anfang 2023 verbindliche Vorgaben, mit denen Menschenrechtsverletzungen verhindert werden sollen. Zu den Pflichten von Unternehmen mit 1000 oder mehr Beschäftigten in Deutschland zählt die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus und die Durchführung einer Analyse von menschenrechtlichen Risiken in der Lieferkette des Unternehmens, wozu auch der Transport von Gütern gehört.

Bereits in mehreren Fällen hat Faire Mobilität Lkw-Fahrer\*innen unterstützt, Beschwerden über ausbeuterische Arbeitsbedingungen und Menschenrechtsverletzungen bei verladenden Unternehmen und bei auftraggebenden Speditionen einzureichen. In den meisten Fällen mit Erfolg – sobald die Auftraggeber beginnen, Missständen in ihrer Lieferkette nachzugehen, sind die Arbeitgeber oder entleihenden Unternehmen oft sehr viel eher zu einer außergerichtlichen Einigung bereit.

Auch auf EU-Ebene wurde 2024 die Einführung einer Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) beschlossen. Seit 2025 sind jedoch sowohl das deutsche LkSG als auch die europäische CSDDD massiven politischen Angriffen ausgesetzt. Im Zuge des EU-Omnibus-I-Prozesses wurden auf Druck von Wirtschaftsverbänden Reichweite und Durchsetzungsinstrumente der EU-Regelung drastisch beschnitten, noch bevor sie überhaupt in Kraft getreten ist.<sup>49</sup>

---

49 Germanwatch/Misereor: Wie wirkt das Lieferkettengesetz? Beispiele aus der Praxis, 2026.



# 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, Linda Hüper

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)**

April 2026

Gefördert durch



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

## **Die Autor\*innen:**

● **Anna Weirich** arbeitet bei Faire Mobilität als Beraterin und Branchenkoordinatorin für den Internationalen Straßentransport.

● **Michael Wahl** arbeitete bis Dezember 2025 bei Faire Mobilität als Berater und Branchenkoordinator für den Internationalen Straßentransport.

