

Beschwerde

1. **Udo Skoppeck**, Maubeshäuserstr. 49, 42697 Solingen;
Telefon: 0049, e-Mail: udo.skoppeck@aidt-ev.org
2. **Gregor Ter Heide**, Anne Frank Ring 21, 49324 Melle;
Telefon 0049, e-Mail: Fernfahrer@osnanet.de

wegen Nichtbeachtung des Europa- und EU-Rechts

gegen

Deutschland

vertr. durch Dr. Angela Merkel; Platz der Republik 1; **D - 11011 Berlin**

Mit dieser Beschwerde möchten die beiden oben benannten deutschen EU-Bürger, bei der EU-Kommission ein rechtliches Gehör beantragen, da eine Vertragsverletzung des Europa- und EU-Recht gegen ihnen vorliegt. Der EU-Mitgliedstaat Deutschland verstößt gegen die EMRK, GrCh, dem Europa- und EU-Recht oder wird nicht richtig beachtet.

Der EU-Mitgliedstaat Deutschland verstößt gegen

Art. 2; Art. 4 (3); Art. 6 **EU**;
Art. 8; Art. 9; Art. 20; Art. 26; Art. 27; Art. 28; Art. 91; Art. 92; Art. 95; Art. 155 **AEUV**;
Art. 1; Art. 15 (3); Art. 20; Art. 28; Art. 31; Art. 51; Art. 53 **GrCh**;
Art. 4; Art. 14 **EMRK**

Gliederung

- 1. Beschwerde Recht**
- 2. EU-Recht im Wettbewerb**
- 3. BKF Entsendung**
- 4. EU-Tarifvertragsverordnung**
- 5. BKF aus Drittland**
- 6. BKF- MindestGehalt**
- 7. Praktik als BKF**
- 8. EU-Rechtsetzung**
- 9. LKW Fahrerhaus**
- 10. Glaubhaftmachung an Eides statt**

1. Beschwerde Recht

„Die EU verfügt gem. Art. 13 EU (EU Vertrag) über einen institutionellen Rahmen, der zum Zweck hat, ihren Werten Geltung zu verschaffen, ihre Ziele zu verfolgen, ihren Interessen, denen ihrer Bürgerinnen und Bürger und denen der Mitgliedstaaten zu dienen sowie die Kohärenz, Effizienz und Kontinuität ihrer Politik und ihrer Maßnahmen sicherzustellen.“

Mit diesen Grundsatz der EU, möchten daher die o.g. deutschen Staats- und EU-Bürger, schriftlich iVm. Art. 55 (1) EU (EU: Vertrag über die Europäische Union = EU Vertrag) an die EU-Kommission wenden. Gemäß Art. 24 (1) EU iVm. Art. 227 AEUV wollen wir EU Bürger aufgrund Art. 20 (2) b EU, zusammen unser Recht zur Beschwerde ausüben. Genau zu diesen Beschwerde-Inhalt haben sich die beiden Beschwerdeführer auch schon am 27.11.2014 mit einer Petition an das EU-Parlament gewendet. Die Beschwerde ist in Anbetracht zur Dringlichkeit der Probleme im gewerblichen Güterkraftverkehr, iZm. den eklatanten Verstößen im Wettbewerb, sehr dringlich. Hier verstößt der Mitgliedstaat Deutschland iZm. Art. 2 EU, Art. 26 AEUV iVm. Art. 7 (1) EU gegen EU-Recht, indem er bisher durch Untätigkeit, keine Möglichkeit beim grenzüberschreitenden Wettbewerb zur gerechten Dienstleistungsfreiheit versuchte etwas zu bewirken. Die Beschwerdeführer können durch praktische langjährige Erfahrung und einer gründlichen sowie umfangreichen Recherche, diese Beschwerde ausführlich und glaubhaft begründen. Aufgrund dessen wird mit der aufgezeigten Problematik im EU-Wettbewerb, diese Beschwerde iZm. Art. 55 AEUV iVm. Art. 15 AEUV, an die EU-Kommission gereicht.

Durch die über 30 jährige Erfahrung, verfügen die beiden Beschwerdeführer beweisbar auch über ein dementsprechendes praktisches berufliches Wissen. Daher werden mit dieser Beschwerde folgende fünf (5) Angelegenheiten für den BKF in den Vordergrund gestellt:

- 1.) Das Fahrerhaus muss ein verfügbaren Ruhe-Raum von 6 m² garantieren**
- 2.) Das Opt-out iZm. Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst wird beendet**
- 3.) Die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit muss am Lebensmittelpunkt sein**
- 4.) Eine EU-Tarifvertragsverordnung und ein EU-Tarifvertragsregister**
- 5.) Ein EU-weites Mindest-Gehalt für alle BKF von 12,- € pro Stunde**

Nur wenn bei der Harmonisierung in der EU, der freie, gerechte und sichere Wettbewerb im gewerblichen Güterkraftverkehr iZm. den menschenwürdigen Sozialvorschriften und Gehältern der BKF, auch tatsächlich „gewährleistet“ wird, könnte die vollständige Freigabe der Kabotage iZm. dem Grund [Nr. 5 VO \(EG\) 1072/2009](#) erfolgen.

„Wir wollen doch bestimmt nicht, dass der Binnenmarkt für einen „Wettkampf nach unten“ missbraucht wird. Es ist letztendlich eine Entscheidung zwischen fairen Arbeitsbedingungen, hochwertigen Arbeitsplätzen und produktiver Arbeit oder einem Wettbewerb auf der Grundlage von Sozial- und Lohndumping, durch den wir alle schlechter dastehen werden“. [...] „Die EU muss beweisen, dass sie für ihre Bürgerinnen und Bürger sorgt, und muss ihr Versprechen von Frieden, Wohlstand und Fortschritt erneut einlösen“,

Diesen Worte sagte Martin Schulz am 05.03.2015. Ist der Inhalt auch für das Transport-Gewerbe richtig ?

Schon seit längeren werden von den zuständigen Medien, Verstöße von Deutschland iZm. der EU Politik veröffentlicht und Inhalte genau dargestellt, die gegen die Bestimmungen des gerechten Wettbewerb verstoßen, da das EU-Recht nicht ordentlich gegenüber den Mitbewerber berücksichtigt wurde. Daher möchten die o.g. Beschwerdeführer sich bei der EU-Kommission gegen den Mitgliedstaat Deutschland beschweren. Diese Beschwerde kann aufgrund der langjährig beruflichen Tätigkeit und durch die dadurch gewonnen Erfahrungen und sehr genauen Kenntnisse, glaubhaft gemacht werden. Alle rechtswidrigen Angelegenheiten, haben eine Beschwerde-Berechtigung, um ein unbedingten Handlungsbedarf bei der EU-Kommission anzumelden. Deshalb möchten wir diese beanstandeten Probleme des Unrechts und Zuwiderhandlungen des deutschen Staates iZm. den EU-Verträgen nicht mehr dulden. Unsere Petition vom 27.11.2014, wird inhaltlich vollumfänglich in dieser Beschwerde integriert.

Anlage Nr. 1: BKF Petition an das EU-Parlament vom 27.11.2014

2. EU-Recht im Wettbewerb

Die „Dienstleistungsfreiheit“ bildet eine der vier Grundfreiheiten des EU-Binnenmarktes, wo **unter** denen die Arbeitnehmerfreizügigkeit, Niederlassungsfreiheit und die Transport- und Verkehrsfreiheit beinhaltet wurden, die von der EU gewährleistet werden müssen. Diese Freiheiten sind für die EU Mitgliedstaaten unmittelbar rechtsverbindlich. Bei der Durchsetzung dieser Grundfreiheiten, darf es gem. Art. 18 AEUV, weder nach der Staatsangehörigkeit unterschieden werden, noch darf die Ausübung eine der vier Grundfreiheiten beschränkt oder unattraktiver gemacht werden. Wenn Grundfreiheiten durch nationale Maßnahmen iZm. Art. 56 AEUV; Art. 62 AEUV; Art. 53 AEUV, als Dienstleistungsfreiheit, mit Behinderung Art. 45 AEUV; Art. 46 AEUV zur Arbeitnehmerfreizügigkeit, beschränkt werden, ist das deutsche Mindestlohngesetz (MiLoG) diesem tatsächlichen Sinn der EU zuwider.

Die Beschwerdeführer waren und sind grundsätzlich für ein MiLoG, dass allerdings nur nicht auf der Entsende-Richtlinie 96/71/EG und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgebaut werden kann. Demnach ist das MiLoG für Berufskraftfahrer (**BKF**) unwirksam, da die Entsendung ausscheidet. Der BKF ist Dienst-Reisender mit Transportauftrag und nicht Entsendeter im Arbeitsauftrag. Derzeit besteht ein ruinöser Dumping-Transport-Wettbewerb aufgrund der extrem niedrigen BKF-Gehälter aus den MOE- Staaten. Dieser Zustand kann nur EU-weit mit einem sofortigen BKF-MindestGehalt, (**BKF-MiGh**) beseitigt werden. Sofort muss es von der EU-Kommission und dem „Rat“, eine grenzüberschreitende **EU-Tarifvertragsordnung** und einen **EU-Tarifvertragsregister** geben. Nur darum geht es jetzt hier auch im eigentlichen End-Ergebnis iZm. dieser Beschwerde. Im Transportsektor des gewerblichen Güterkraftverkehrs, gibt es also bei allen grenzüberschreitenden Konstellationen, keinen Entsendung-Tatbestand iVm. der RL 96/71/EG. Somit brauchen alle Transport- Unternehmen aus den MOE-Staaten, auch nicht ihre BKF das Gehalt von 8,50 € in Deutschland zahlen.

Der deutsche nationale Protektionismus, die ökonomischen Sachverhalte im gewerblichen Güterkraftverkehr bei den Wettbewerbern einzuschränken, zu unterbinden, zu behindern, weniger attraktiv zu machen oder zu beseitigen, verstößt eindeutig gegen die Dienstleistungsfreiheit des Artikels 56 AEUV. Für die Entsende-Sachverhalte, die nicht in den sonder- kollisionsrechtlichen Geltungsbereich der Entsende-RL 96/71/EG fallen, sind als allgemeine kollisionsrechtliche Regelungen des IPR bzw. der VO 593/2008/EG (Rom-I-VO) anzuwenden, die explizit nur zum **Schutz** der BKF vorgesehen wurden. Das IPR bzw. die Rom-I-VO, sind durch die Inhalte der Entsende-RL, für das Kollisionsrecht iVm. dem Koalitionsrecht der EU- Sozialpartner, derzeit noch nicht umsetzbar. Zurzeit besteht auch keine Aussicht darauf, dass es ein grenzüberschreitendes Koalitionsrecht geben kann. Genau hiermit besteht jetzt das Problem.

Es gibt Konstellationen, in denen der Entsendetatbestand der Entsende-RL 96/71/EG mangels der Dienstleistungsendung nicht erfüllt wird, weil durch die Transportleistung des gewerblichen Güterkraftverkehr, kein Vertrag mit einem in Deutschland tätigen Dienstleistungsempfänger erfüllt wird. Dies trifft vor allem auch auf den reinen Transitverkehr zu. Auf die Sachverhalte in dem gewerblichen Transportsektor auf der Straße, muss und darf ausschließlich das IPR und die Rom-I-VO angewendet werden. Irgendwelche Beschränkungen der freien Dienstleistung für alle Angehörigen der EU-Mitgliedstaaten, sind grundsätzlich gem. Art. 56 AEUV nicht erlaubt, wenn Transport-Unternehmen im gewerblichen Güterkraftverkehr in einem anderen EU-Mitgliedstaat ansässig sind. Deshalb ist eine jede staatlich gesetzliche Behinderung natürlich auch verboten. Für Dienstleistungen im Bereich des Transport- und Verkehrswesen bestehen in den Art. 59 und 91 ff AEUV gesonderte Vorschriften, die dem eigentlichen Sinn iZm. der Dienstleistungsfreiheit zu wider sind und auch nie zum Nachteil des Recht am Ort der Arbeit der BKF, geschehen darf.

Die Entsende-Richtlinie 96/71/EG des EU-Parlaments und des Rates um die „Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“, verabschiedet am 24.09.1996, war damals nicht vollumfänglich durch die Rechtssetzungs-Ermächtigung, u.a. des Art. 57 (2) EG a.F. (jetzt Art. 68 AEUV) und Art. 66 EG a.F. (jetzt Art. 74 AEUV), gedeckt! Es ist nach heutigen Art. 168 AEUV nicht nur ein Überschreiten der Kompetenz, sondern ein schwerwiegender Fehlgebrauch dieser Ermächtigung festzustellen. Deshalb wird in Deutschland, unter dem Vorwand eines fairen Wettbewerbs und der Wahrung der Rechte der [angeblich] entsandten BKF, eine national tarifliche Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) aufgrund des § 5 TVG (Tarifvertragsgesetz), durch das Arbeitnehmer- Entsendegesetz (AEntG), so schwerwiegend eingeschränkt, das Grundfreiheiten des EU Vertrags Art. 56; Art. 62; Art. 53 AEUV als Dienstleistungsfreiheit; mit Art. 45; Art. 46 AEUV zu der Arbeitnehmerfreizügigkeit, dem tatsächlichen Sinn zuwider sind. Die vollständige Unterwerfung unter das Tarifgefüge des Gastlandes in der EU, würde die möglichen Wettbewerbsvorteile neutralisieren und sich damit abschreckend auf den Dienstleistungsverkehr auswirken. Deshalb ist die nachfolgend alleinige Sichtweise zur Liberalisierung im Verkehrsbereich eindeutig **falsch** ausgelegt worden:

Die Kompetenz der Europäischen Union zur Liberalisierung im Verkehrsbereich findet sich allerdings nicht im allgemeinen Kapitel über die Dienstleistungsfreiheit der Artikel 56 ff AEUV, sondern in einem eigenen Kapitel „Verkehr“ aufgrund des Art 5 AEUV.

Für die gemeinsame Verkehrspolitik innerhalb der EU, wurde der „**Verkehr**“ in einem eigenen Kapitel, mit Sonderregelungen zur Herstellung spezieller „Verkehrs“-Dienstleistungsfreiheit falsch normiert. Sie verdrängt derzeit als „leges speziales“ (dt. spezielles Gesetz), nun widerrechtlich die Vorschriften zur allgemeinen Dienstleistungsfreiheit gem. Art 56 ff AEUV. Die Bereichs-Ausnahme des Art 58 (1) AEUV ist demnach so auszulegen, dass die Vorschriften des Verkehrstitels den Bestimmungen eben **nicht** über die allgemeine Dienstleistungsfreiheit des **Artikels 56 ff AEUV** regelmäßig vorgehen, bzw. dort darüber erfolgen, sofern und soweit es der besonderen Situation im Markt und im Wettbewerb des gewerblichen Verkehrs- und Transportbranche auf der Straße erfordert. Die sekundär rechtliche Akte zur Deregulierung und Liberalisierung beruht daher auf EU-rechtliche Grundlagen zur Kompetenz der **Artikel 91 ff AEUV**, allerdings nur **nicht** im gewerblichen Verkehrs- und Transportbereich.

Regelungen der freien Dienstleistung zu den Berufen im Bereich des gewerblichen Güterverkehrs, ist ein EU-Recht für einen EU-weiten unbehinderten Zugang von den Verkehrs- und Transport Leistungen zu grenzüberschreitenden Verkehrsmärkten. Aufgrund des derzeitigen ruinösen Transportmarktes auf der Straße, kann die vollständige Freigabe der Kabotage iZm. **Grund Nr. 5 der VO (EG) 1072/2009**, aufgrund der BKF Dumping-Gehälter aus den MOE-Staaten, auch nicht erfolgen.

Innerhalb der EU muss jetzt grundsätzlich beachtet werden:

1. Die Dienstleistungsfreiheit umfasst zugleich den Transport-Unternehmer und den BKF bei seinem vorübergehendem Aufenthalt mit dem LKW in einem anderen Mitgliedstaat. Das ist eine aktive Freiheit der Dienstleistung, denn der BKF begibt sich vorübergehend nur als Reisender mit dem LKW in das Land des Waren-Empfängers, und zwar nur mit der Dienstleistung iVm. seinem „Dienst am LKW-Steuer“.
2. Der BKF bewerkstelligt nur eine Dienst-Reise mit einem Transportauftrag und daher kann er grundsätzlich nicht ein Entsendeter sein. Er hat nur einem Arbeitsauftrag im Land ab dem Ort der Dienstleistung, die bei der Aufnahme und Beendigung zur Lenk- und Arbeitszeit immer an dem familiären Lebensmittelpunkt beginnt. Außerdem hat der Transport-Unternehmer und sein BKF, nachweisbar kein Dienstleistungsverhältnis, mit dem Empfänger der von ihnen transportierten Ware.

Der Protektionismus der deutschen Arbeitgeberverbände und aller 231 Gewerkschaften in der EU, sowie auch die Europäische Transportarbeiter Föderation (**ETF**), schränken derzeit nur national denkend, die ökonomischen Sachverhalte im gewerblichen Güterkraftverkehr beim Wettbewerb ein, um diese aus nationalen Eigennutz zu unterbinden, zu behindern, weniger attraktiv zu machen oder zu beseitigen. Das verstößt beweisbar eindeutig gegen die Dienstleistungsfreiheit des Artikels 56 AEUV. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Verkehrsfreiheit wird sogar von der EU und vor allem von Deutschland, auch noch „über“ die die Dienstleistungsfreiheit gesetzt. Die Dienstleistungsfreiheit ist allerdings einer der vier Haupt-Freiheiten gem. **Artikel 26 AEUV** in der EU. Hier wird u.a. von Deutschland, gegenüber einem Grundrecht des EU Vertrags, eine verkehrte Rechts- Welt geschaffen!

Die **Europa AG** (int. Societas Europaea - **SE**) ist eine Rechtsform für Aktiengesellschaften in der EU und im EWR. Mit ihr ermöglicht die EU seit dem Jahresende 2004 die Gründung von Gesellschaften nach weitgehend einheitlichen Rechtsprinzipien. Die SE besitzt eine eigene Rechtspersönlichkeit und ist eine Kapitalgesellschaft mit dem Mindestkapital von 120.000 €. Die **SE** bietet europäischen Unternehmen die Möglichkeit, EU-weit als rechtliche Einheit mit nationalen Niederlassungen bzw. Betriebsstätten aufzutreten. Die Europaweit tätigen Firmen ermöglicht die **SE**, ihre Geschäfte in einer Holding in nur einen einzigen Geschäfts-Sitz in einem ausgesuchten und günstigen EU-Land zusammenzufassen und alle EU-weiten Tochter-Gesellschaften mit bestimmten europaweit geltenden Normen als **SE** zu gründen. Eine wesentliche Voraussetzung für die Gründung einer **SE** ist ein grenzüberschreitendes Element, abhängig von der jeweiligen Gründungsform. Die Beteiligung der Arbeitnehmer richtet sich nach den die Richtlinie 2001/86/EG zur Mitbestimmung.

Möchte Deutschland und die EU, so geschehen bei Opel, die Fabrik-Standorte in Bochum gegenüber der Fabrik Brüssel, gegenseitig in den Lohn-Dumping Wettbewerb schicken, weil es beweisbar keinen grenzüberschreitenden Haustarif geben konnte. Fakt ist zur Zeit, dass nur wer den niedrigsten Lohn-Tarif innerhalb eines EU-weiten Konzern bei einer **SE** hat, darf z.B. als Auto-Fabrik „Überleben“.

Frage:

Was ist mit den Tarifverträgen und mit den Sozialpartnern, die in der grenzüberschreitenden SE einen Haustarifvertrag über die jeweiligen nationalen Grenzen hinaus abschließen wollen.

Antwort:

Das ist derzeit noch nicht möglich, da es keine EU-weite Tarifvertragsverordnung und auch keinen dazugehörigen EU-Tarifvertragsregister gibt.

Alle 28 EU-Mitgliedstaaten sind vertraglich verpflichtet, die freie Dienstleistung zu fördern. Daher darf die Dienstleistungsfreiheit nicht mit dem Vorliegen einer Diskriminierung oder Ungleichbehandlung - *im Verhältnis zu Inländern* -, beschränkt werden, solange nicht wirtschaftliche Verwerfungen oder ein gesellschaftlicher Notstand beweisbar vorhanden ist. Beschränkungen in diesem Sinne, sind alle nationalen Maßnahmen, die eine Ausübung der garantierten Grundfreiheiten der EU behindern oder weniger attraktiv machen.

Die Entsende-RL 76/91/EG könnte nur unter folgenden Voraussetzungen gerechtfertigt und damit für bestimmte Berufe zulässig sein, wenn die **Dienstleistungsfreiheit** dabei im Vordergrund steht:

- 1.) Beschränkende Maßnahmen dürfen nicht diskriminierend im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit und auch nicht ungleich am Ort der Niederlassung oder dem vorher genehmigten Dienstleistungsvertrag iZm. dem AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz = Leiharbeit) sein.
- 2.) Zwingende Gründe dürfen nachweislich, nur bei wirtschaftliche Verwerfungen „und“ dem gesellschaftlichen Notstand im Sinne vom Allgemeininteresse entsprechend gelten.
- 3.) Beschränkungen müssen immer auch dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei allem nationalen Maßnahmen entsprechen.
- 4.) Arbeitnehmerfreizügigkeit ist nur mit dem Schutz des Arbeitnehmers umzusetzen, da deshalb immer zu prüfen ist, welchem Arbeitgeber die Dienstleistung zuzurechnen ist.
- 5.) Lohn bzw. Gehalt der Dienstleistung unterliegt grundsätzlich nur den Tarifpartnern.

Ein BKF kann aus rechtlicher, juristischer und praktischer Sicht, EU-weit nicht entsendet werden. Im Jahr 2007 hatte die EU-Kommission den allgemein richtigen Grundsatz mit der „Überschrift“ zur Entsende-RL veröffentlicht:

*„Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen – Vorteile und Potenziale bestmöglich nutzen und dabei den Schutz der Arbeitnehmer gewährleisten“
vgl. KOM(2007)0304 vom 13.06.2007*

Hier geht es jetzt im Grundsatz nur darum, dass der „**Schutz**“ der entsandten Arbeitnehmer/in von äußerster Wichtigkeit ist und eben nicht iZm. dem Verdienst bzw. dem Gehalt der Dienstleistung. Somit ist nur die Gewährleistung der im Vertrag verankerten Grundsätze der Freizügigkeit und zum Erhalt der Arbeitsbedingungen wichtig, dass als zwingender Grund im Allgemeininteresse betrachtet werden sollte. In diesem Sinne hatte auch genau so der EuGH im Urteil **C-549/13** am 18.09.2014 und entschieden, denn wenn sich ausländische Unternehmen bei ihren vertraglich vereinbarten Tätigkeiten, nach dem MiLoG in Deutschland richten müssen, diese Vorschrift grundsätzlich gegen die Dienstleistungsfreiheit verstößt.

Die Richtlinie 2014/54/EU über „Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmer/-innen im Rahmen der Freizügigkeit“ zustehen, hilft der Situation der **BKF** iZm. dem deutschen MiLoG auch nicht weiter. Am 14.04.2014 hat der EU-Ministerrat die neue Richtlinie zur **Freizügigkeit** angenommen, die binnen zwei Jahren in nationales Recht umzusetzen ist.

Für BKF gilt die Freizügigkeit-Richtlinie 2014/54/EU auch **nicht**, wie z.B. Abs. 3 wörtlich:

(3) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer verleiht allen Bürgern der Union unabhängig von ihrem Wohnsitz das Recht, sich ohne Einschränkung in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten und/oder sich dort zu Arbeitszwecken aufzuhalten. Dieses Recht schützt sie — in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere hinsichtlich Entlohnung, Kündigung sowie steuerliche und soziale Vergünstigungen — vor Diskriminierungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit, indem es gewährleistet, dass sie nach nationalem Recht und nationalen Gepflogenheiten und Tarifverträgen den Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaats gleichgestellt sind.

Der Abs. (3), hört sich ja ganz gut an, [...] ... *unabhängig von ihrem Wohnsitz das Recht, sich ohne Einschränkung in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten und/oder sich dort zu Arbeitszwecken aufzuhalten.*

Allerdings leider nicht für BKF gilt, wie EuGH Urteile **Mulox, Rutten, Weber, Pugliese, Koelzsch** gezeigt haben, lag keine „Entsendung“ vor und auch deren Arbeit begann und endete immer am familiären Lebensmittelpunkt. Die Freizügigkeit-Richtlinie beinhaltet die Arbeit im Staat der Arbeit, dass eben **nicht** der Staat der Arbeit als regelmäßige Wohnort ist. Auch in vielen Urteilen hatte der EuGH schon die Entsende-Richtlinie in der Vorabentscheidung - *leider inhaltlich genau nach Wortlaut der Anfragen* -, mind. 10 x „Richtig“ stellen müssen. **Alle** EuGH Urteile wurden iZm. dem Hintergrund zur Entsende-Richtlinie 96/71/EG, immer „im Lichte“ der **Art. 56 AEUV** zur Dienstleistungsfreiheit und **Art. 57 AEUV** als Dienstleistungsregel ausgelegt.

Der EuGH hatte im neusten Urteil **C-396/13** am 12.02.2015 klargestellt, dass der „Mindestlohnsatz“ eben nur der Grund-Stundenlohn als Mindest-Verdienst in Form der Tagespauschale erlaubt ist. Nicht dazu gehört Urlaubsabgeltung, Spesen (Essensgutscheine) Pendler-Entschädigung und Übernachtung. Das heißt: Alle tatsächlich entstandenen Kosten, die als Erstattung für infolge der Entsendung anzusehen sind, müssen extra zusätzlich gewährt werden. Die Anwendungen von Zulagen bei den ausländischen Unternehmen, die eine Erbringung von Dienstleistungen weniger attraktiv machen, wenn die Zahlung dieser Zulagen über das hinausgeht, was zur Erreichung des Ziels des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer erforderlich ist, sind mit dem EU-Recht nicht vereinbar.

vgl. EuGH C-396/13 vom 12.02.2015 – Urteil zu Dienstleistung, Entsendung, Verdienst und Gericht

vgl. EuGH C-315/13 vom 03.12.2014 – Urteil zu Dienstleistung, Entsendung und Anmeldung

vgl. EuGH C-549/13 vom 18.09.2014 – Urteil zu Dienstleistung, Entsendung und Mindest-Verdienst

vgl. EuGH C-184/13 vom 04.09.2014 – Urteil zu Dienstleistung, Rentabilität und Transport

vgl. EuGH C-53/13 vom 19.06.2014 – Urteil zu Dienstleistung, Entsendung und Einkommensteuer

vgl. EuGH C-338/09 vom 22.12.2010 – Urteil zu Dienstleistung, StVZO und Rentabilität

vgl. EuGH C-515/08 vom 07.10.2010 – Urteil zu Dienstleistung, Entsendung und Anmeldung

Ein BKF kann aus juristischer, rechtlicher Sicht und auch aus der praktischen Tatsache nach dem Europa-Recht und EU-Recht, grundsätzlich nicht Entsendet werden, daher fällt er auch nicht unter die Entsende-RL 96/71/EG und somit auch nicht unter das deutsche MiLoG. Außerdem kann der BKF aufgrund seiner Tätigkeit, auch kein Wanderarbeiter oder Grenzgänger sein.

Der § 22 (1) MiLoG gilt grundsätzlich nicht für alle AN in Deutschland, denn der BKF muss ausgenommen werden. Auch der § 20 MiLoG ist grundsätzlich rechtswidrig und damit Nichtig, da es nicht für Transport-Unternehmer im Land und aus dem Ausland gelten kann. Wenn ein BKF auf seiner Fahrerkarte nur Lenk- und Ruhezeiten vermerkt, kann es sein, dass dies eine Einladung für den Zoll und der Gewerbeaufsicht darstellt, um die Einhaltung des MiLoG in der Tiefe bei der Arbeitszeit zu prüfen. Dazu fehlt es allerdings beim MiLoG an einer Durchführungs- oder Ausführungsverordnung,

die zur richtigen Auslegung und zur bundeseinheitlichen Umsetzung unbedingt Nötig ist. Somit wird nun alles der Rechtsprechung in einer Flut von Klagen überlassen. Der deutsche Staat, ist der einzige EU-Staat, der derzeit ein Mindestlohngesetz (MiLoG) aufgrund vom AEntG, für BKF im gewerblichen Güterkraftverkehr durchführt. Derzeit wird die Dienstleistungsfreiheit in Deutschland, beim gewerblichen Güterkraftverkehr durch das MiLoG nachweislich behindert, wobei auf nationalen Boden vom Transport-Unternehmen aus einem anderen EU-Mitgliedstaat, die BKF Bezahlung des nationalen Mindest-Gehalts pro Stunde Aufenthalt verlangt wird, das sogar beim Transit auch noch gelten sollte.

Die Dienstleistungsfreiheit gem. des Artikels 56 ff AEUV, ist für den Transport und Verkehr von grundsätzlicher Bedeutung und ist als ein elementarer EU Vertragsgrundsatz zu der allgemeinen Dienstleistungsfreiheit innerhalb der EU verpflichtend. Aufgrund der Spezialvorschriften des Artikels 90 ff AEUV, wird zurzeit EU-weit die Dienstleistungsfreiheit im gewerblichen Güterkraftverkehr - *ohne vorher ein Koalitionsrecht für die zuständigen EU-Sozialpartner geschaffen zu haben* -, hergestellt. Dementsprechend hat der EuGH auch schon öfters im Lichte der allgemeinen Dienstleistungsfreiheit seine Entscheidungen getroffen, sodass ein „sekundäres“, d.h. an zweiter Stelle stehendes, EU-Verkehrsrecht, auszulegen sei.

3. BKF Entsendung

Die Entsende-RL wurde gemeinsam durch das EU-Parlament und dem Rat, gem. Art. 189b EGV (**a.F.**) (ex 251 EGV / jetzt **Art. 294 AEUV**) im Februar 1997 erlassen. Die beiden EU-Organen waren damals gemeinsam im Dezember 1996 nicht ermächtigt gewesen, ihre Beschlüsse zu den Maßnahmen zur Durchführung der Verkehrspolitik gemäß des Artikels 55 EGV (**a.F.** / jetzt **Art. 62 AEUV**) iZm. der Dienstleistungsfreiheit zu regeln.

Frage:

Was ist eine Entsendung ?

Antwort:

„Die Entsendung von Arbeitnehmern im Sinne des Art. 1 Abs. 3 Buchst. c der Richtlinie 96/71 ist eine gegen Entgelt erbrachte Dienstleistung, bei der der entsandte Arbeitnehmer im Dienst des die Dienstleistung erbringenden Unternehmens bleibt, ohne dass ein Arbeitsvertrag mit dem verwendenden Unternehmen geschlossen würde. Ihr wesentliches Merkmal besteht darin, dass der Wechsel des Arbeitnehmers in den Aufnahmemitgliedstaat der eigentliche Gegenstand der Dienstleistung des erbringenden Unternehmens ist und dass der Arbeitnehmer seine Aufgaben unter der Aufsicht und Leitung des verwendenden Unternehmens wahrnimmt.“

vgl. EuGH C-307/09 vom 10.02.2011 – Urteil Nr. 2 zu Dienstleistungsfreiheit und Entsendung

Da es damals im Jahr 1996, keine grenzüberschreitende Koalitions-Möglichkeit von den zuständigen Sozialpartnern gab, die EU-weit einen EU-Tarifvertrag bewerkstelligen und / oder umsetzen konnten, - *selbst wenn sie es gewollt hätten* -, oder wollten, war natürlich auch keine EU-Tarifvertragsordnung beschlossen werden. Damals gab es beweisbar keine wirtschaftlichen oder soziale Verwerfungen, die nachweislich mindestens **unter 30 %** durchschnittlichen sog. „Taxe“ beweisbar bestanden und / oder vorgelegt werden konnten. Die allgemeinen betreffenden Regelungen zur Dienstleistungsfreiheit, wie die Entsende-RL und dem auf die Arbeitsverhältnisse anzuwendende Kollisions- und Koalitionsrecht, darf allerdings nur zum „**Schutz**“ der Arbeitnehmer dienen, wobei es dazu keine – *dem allgemeinen Straßen-Verkehr geschuldet* - spezifischen Regelungen im Verkehr geben kann. Eine solche Verkehr

spezifische Regelung, kann nicht zur Durchführung der allgemeinen Freiheit zur Dienstleistung in der EU führen, die ein Gleichgewicht zwischen Wettbewerb und dem Schutz der Arbeitnehmer/in herstellen soll. Deshalb darf daher beim Dienstleister zur Dienstleistungsfreiheit gem. Art. 56 ff AEUV, auch keine Behinderung stattfinden, wenn Jemand davon ein Gebrauch machen will. Im diesem verkehrspolitischen Geltungsbereich, werden widerrechtlich auch noch die Dienstleistungen der Transportwirtschaft des gewerblichen Güterkraftverkehrs mit einbezogen, wobei Deutschland gem. Art. 91 (1) AEUV (ex Art. 75 (1) EGV), speziell für den allgemeinen Verkehrsbereich geregelten Dienstleistungsfreiheit, jetzt einen Gebrauch mit dem MiLoG macht. Natürlich kann und darf der „normale“ Dienstleister, auch nicht schlechter behandelt werden, wie eine gewerbliche Dienstleistung im Verkehrsbereich.

Nur mit dem Tarifvertrags-Recht des arbeitsvertraglichen Ortes der Dienstleistung des BKF, die am gewöhnlichen familiären Lebensmittelpunkt beginnt, darf Art. Art. 91 AEUV umgesetzt werden. In der EU muss der gesamte BKF Schutz - *im und durch den Arbeitsvertrag gem. den EU-Sozialvorschriften* -, arbeitsvertraglich nach dem Nachweisgesetz (NachwG) aufgrund der Nachweis-Richtlinie, nur mit den zuständigen Tarifvertrag beinhaltet sein, womit dann der Ort der Arbeit, auch grundsätzlich der Ort seiner eigentlichen Tätigkeit bei der Aufnahme und Beendigung ist. Beim BKF ist das immer der familiäre Lebensmittelpunkt, der sich am gewöhnlichen Wohnort befindet, denn dort beginnt und endet grundsätzlich seine arbeitsvertragliche Tätigkeit zum „Dienst am LKW-Steuer“. Deswegen kann der BKF am Ort der Arbeit auch nicht seine tariflichen Rechte und sein Schutz verlieren. Sollte das deutsche AEntG und damit auch das MiLoG aufrecht gehalten, würden dem BKF bei seiner Dienstleistungsfreiheit, der gesamte persönliche Schutz bei seinen heimatlichen Rechten am Ort seiner eigentlichen Tätigkeit genommen. Damit findet die Entsende-RL auf Beschäftigte im Hoheitsgebiet der EU Mitgliedstaaten, beim fahrenden oder fliegenden Personal eines Unternehmens, die im eigenen Namen international Personen- und Güterbeförderungen auf Schienen-, Land-, Luft- oder Wasserweg durchführen, grundsätzlich keine Anwendung, denn sie machen nur eine Dienst-Reise.

Der BKF erbringt innerhalb der EU als unselbstständig abhängig fahrendes Personal, eine echte freie Dienstleistung „im öffentlichen Straßenverkehr“ ab dem familiären Lebensmittelpunkt. Er ist somit der „Einzige“ Beschäftigte bei den 4 Verkehrsarten, der keinen festen vorgesehenen unabhkömmlichen Weg auf den Boden der EU benutzt, wobei in einem oder in mehreren EU-Staaten nur als Dienstreise tätig und dazu die „Aufnahme und Beendigung der Dienstleistung“ immer am familiären Lebensmittelpunkt beginnt.

Die Personal-Dienstleistung zur Luft, zu Wasser und auf der Schiene, kann vom vorgegebenen Weg nicht richtig abweichen oder / und befindet sich auch normal nicht im öffentlichen Verkehrsraum. Demnach befindet sich der BKF als einziger Beschäftigter bei der Dienstleistung in der EU, zwischen zwei Rechten, dem Öffentlichkeitsrecht und Privatrecht.

In Deutschland wird der BKF eines anderen EU-Staates, bei deiner Dienstleistung beim „Dienst am LKW-Steuer“, unfreiwillig, widerrechtlich als „Entsendeter“ benutzt und damit dem Schutz und dem Recht, sowie seines derzeitigen Gehalt-Tarifs, dem deutschen MiLoG unterstellt. Damit wird das EUGH Urteil **C-29/10** (Heiko Koelzsch) missachtet. Die Entsende-Richtlinie 96/71/EG muss für ausgewogenes Verhältnis zwischen Freizügigkeit von Dienstleistungen einerseits und den Arbeitsschutz andererseits, eine höchste Beachtung haben, wozu insb. der Kampf gegen „soziales Dumping“ dient. Grundsätzlich darf bei der Dienstleistungserbringung die national fremder Gehalt-Tarifvertrag nicht vorgeschrieben werden, das nur von zuständigen Sozialpartnern geschehen könnte.

Der EuGH hatte in einigen sehr wichtigen Urteilen (u.a. **Rüffert, Laval** und **Viking**), die EU-Entsende-Richtlinie, die nationalen Schutzvorschriften für die entsandte Arbeitnehmer/in für Europa- und der EU für rechtswidrig erklärt. Das müsste auch nationalen Gewerkschaften in der EU wichtig sein, denn in der EU, darf grundsätzlich nicht mit den niedrigsten Verdienst konkurriert werden, oder jetzt aktuell durch ein national gültiges deutsches MiLoG, einem anderem Dienstleistungs-Unternehmer im gewerblichen Güterkraftverkehr einen Gehalts-Tarif aufzwingen. Bis heute ist allerdings noch nichts Konkretes an EU-weiten grenzüberschreitenden tariflichen Schutz-Maßnahmen geschehen.

Die Dienstleistungsfreiheit darf grundsätzlich auch nicht über den in der „Charta der Grundrechte der Europäischen Union“ (GrCh) dargelegten Grundrechten stehen und insbesondere auch nicht über dem Recht der Gewerkschaften, die Maßnahmen zu ergreifen, die bisher (leider) nur national in Mitgliedstaaten ein verfassungsmäßiges Recht ist. Dieses Recht, das auch in der ESC beinhaltet ist, muss jetzt allerdings als EU-Recht durch eine EU-Tarifvertragsordnung schnellst möglich umgesetzt werden. Aus dem sozialen Dialog, muss sich ein supranationales EU-Tarifvertragssystem entstehen, dass allerdings bisher nicht umgesetzt wurde, da der Verteilungskonflikt von Verdienst und Arbeit, ausdrücklich aus dem Zuständigkeitsbereich des „sozialen Dialog“ bei der EU-Kommission ausgeklammert wurde.

Die EU-weite grenzüberschreitende Tarifpolitik ist gem. Art. 153 AEUV, vertraglich bisher keine Sache der EU Sozialpartner, weil sie dort nicht beinhaltet wurde. Derzeit fehlen durch den Art. 155 AEUV auf der EU-Ebene, die vertraglich elementaren Voraussetzungen für das Entstehen eines EU-Tarifvertragssystems, so wie auch ein EU-weites Koalitions- oder Streikrecht, denn auch diese Bereiche wurden bisher, explizit aus der Zuständigkeit der EU ausgeklammert. Dafür muss nun der Charakter der wirtschaftlichen „Grundfreiheiten“ der EU, ganz neu im Verhältnis zu den Grundrechten der Koalitionsfreiheit und des Streikrechts, schnellstmöglich sofort näher bestimmt werden. Gegenüber der Entfesselung der Dienstleistungsfreiheiten, die auch vor dem nationalen Grenzen des Arbeitsmarktes nicht halt machten, wurde bisher grenzüberschreitend in allen Mitgliedstaaten der EU, zur Koalitionsfreiheit und zum Streikrecht nichts unternommen.

4. EU-Tarifvertragsverordnung

Eine „**EU-Tarifvertragsverordnung**“ für einen möglichen EU-Tarifvertrag, ist derzeit die unabdingbare Voraussetzung, um u.a. einem EU-weites MindestGehalt für alle BKF innerhalb der EU bewirken zu können. Derzeitig gibt es wegen fehlenden EU-Tarifvertrag - der einen EU- weites BKF-MindestGehalt (BKF-MiGh) beinhalten muss - ein großes Ungleichgewicht. Deshalb gibt es einen sehr ungerechten und ruinösen Wettbewerb im existenziellen Unterbieten im gewerblichen Güterkraftverkehr, der durch die BKF Dumping-Gehälter aus den MOE-Staaten dazu führt. Deswegen muss sofort in den sektoralen EU-Ausschüssen mit den Sozialpartnern, die als IRU und ETF in der EU zuständig sein könnten, eine Einigung erzielt werden. Vielfach ist das Einkommen bzw. das Gehalt des BKF unterhalb vom **soziokulturellen Existenzminimum**, wobei jetzt sofort die Möglichkeit der monatlichen erlaubten **52 Stunden „Opt-out“** des Bereitschaftsdienst beendet werden muss. Nur damit kann das Dumping-Gehalt im Verhältnis zu den tatsächlich in „Echt“ geleisteten Stunden beendet wird. Dazu fehlt es allerdings an der Möglichkeit, einen grenzüberschreitenden Tarifvertrag mit den EU-Sozialpartnern (ETF – IRU) abzuschließen. Bis dato, wurde schon im Vorfeld beim gewerblichen Güterkraftverkehr, eine Untersuchung oder eine Diskussion zur Harmonisierung und Humanisierung im sektoralen sozialen Dialog gem. Art. 154 AEUV immer wieder vermieden. Damit wurde bisher nicht der Art. 155 AEUV gewährleistet. Hier ergeben sich aus diesem Hintergrund, für die bestimmten Schutzpflichten in

der EU, um die unbedingt Rechtsangleichung-Maßnahmen gem. Art. 114 AEUV erfolgen lassen. Im EU-Binnenmarkt ist es jetzt sofort unabdingbar, gerechte harmonisierte Wettbewerbs-Bedingungen im gewerblichen Güterkraftverkehr bei der Dienstleistungsfreiheit richtig bewerkstelligt zu lassen. Die Staatsangehörigkeit der BKF, darf nicht zu Ungleichheiten im Bezug auf Bedingungen beim „Dienst am LKW-Steuer“, beim Entgelt oder bei der Wahrnehmung von Grundrechten führen. Die gleichwertigen Bedingungen im gewerblichen Güterverkehr müssen nicht nur innerhalb der EU gem. **Art. 26 AEUV** gewährt werden, sondern müssen auch gem. des Art. 27 AEUV in „Echt“ gewährleistet werden.

Der **Artikel 27 AEUV** (ex Art. 15 EGV) beinhaltet **wörtlich** und **explizit** die EU Grundrechte im direkten unmittelbaren Anspruch zum übergeordneten EU-Recht der **vier Haupt-Freiheiten** der EU Verträge.

*„Bei der Formulierung ihrer Vorschläge zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 26 berücksichtigt die Kommission den Umfang der Anstrengungen, die einigen Volkswirtschaften mit unterschiedlichem Entwicklungsstand für die Errichtung des Binnenmarkts abverlangt werden, und kann geeignete Bestimmungen vorschlagen.
Erhalten diese Bestimmungen die Form von Ausnahmeregelungen, so müssen sie vorübergehender Art sein und dürfen das Funktionieren des Binnenmarkts so wenig wie möglich stören“.*

Genau hierauf berufen sich jetzt auch die o.g. Beschwerdeführer. Am 28.6.2007 hielt es der im EU-Parlament zuständige „Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten“ in einem Antrag zur Entschließung für zweckmäßig, den Sozialpartnern in den EU-Staaten mehr Rechte zu geben, in denen eine Richtlinie mittels Tarifvereinbarungen erlassen und umgesetzt wird. Genau hierbei fängt jetzt ganze **acht** (8) Jahre später das eigentliche längst bekannte Problem an, denn für die BKF aus den MOE-Staaten gibt es fast keine im Arbeitsvertrag rechtsgültig beinhaltete Tarifverträge. In Westeuropa besteht die allgemeine Tarifbindung der Transport-Unternehmer mittlerweile nur noch unter 30 %.

Unter der Federführung des schwedischen Sozialdemokraten im EU-Parlament ‚Jan Andersson‘ - damals Vorsitzender des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten -, wurde ein Bericht „über die Herausforderungen für Tarifverträge in der EU“ erarbeitet. Der Bericht spricht sich klar dafür aus, dass der Europäische Binnenmarkt nicht über Tarifautonomie und Streikrecht gestellt werden und Marktöffnungen nicht zur Aufweichung der sozial- und arbeitsrechtlichen Standards führen dürfen. Die Entschließung wurde am 22.10.2008 mit großer Mehrheit vom EU-Parlament angenommen und die EU-Kommission und der „Rat“ antworteten und reagierten nicht.

Während nationale und europäische Gewerkschaften, einen EU-Tarifvertrag als Instrument gegen schutzlose unregelte Liberalisierung, Deregulierung, Flexibilisierung und zumeist einhergehende Absenkung der Arbeitsbedingungen, eigentlich von selbst beantragen und / oder EU-weit etablieren müssten, sehen die Transport-Unternehmer nur wirtschaftliche Interessen. Nach wie vor geht es Ihnen nur um die Begrenzung im „nationalen“ Gehalt-Wettbewerb, nicht jedoch um das Instrument eines EU-Tarifvertrags, den es alleine schon mangels eines Tarif willigen EU-Tarifvertragspartners auf Arbeitgeberseite, bis auf weiteres, nicht geben kann. Zurzeit gibt es nur eine EU-weite „Koordination“ nationaler unterschiedlicher Tarifpolitiken.

Die GrCh hat ab dem Jahr 2010 in der EU eine Rechtsgeltung. Das bedeutet, dass innerhalb der EU eine „Neue Werteordnung“ für die Organe der EU gem. Art. 5 EU und für die Mitgliedstaaten, die ausschließlich bei Durchführung verpflichtend zuständig sind, gilt. Hier muss das EU-Recht gem. Art. 51 (1) GrCh, im Arbeitsrecht z.B. beim Koalitionsrecht Art. 28 GrCh, verbindlich umgesetzt werden,

um das auch einklagbar ist. Der **Art. 28 GrCh** ist derzeit grenzüberschreitend als Koalitionsrecht nicht benutzbar. Dazu kann auch eine Flankierende Auslegung über den Art. 11 EMRK als Rechtsprechung des EuGHMR gewährleistet werden. Durch den Beitritt der EU zu den Gewährleistungen der EMRK, ist ausdrücklich auch EU-rechtliche Verbindlichkeit beinhaltet worden. Für das Verhältnis des EU-Rechts zum deutschen Recht gilt im Kollisionsfall der Grundsatz, dass das EU-Recht Anwendungsvorrang hat und bedeutet, dass widersprechende deutsche Vorschriften im Umfang ihres Widerspruchs zum EU-Recht, nicht angewendet werden. Andernfalls wäre die einheitliche Geltung des EU-Rechts in Deutschland nicht gewährleistet. Das ergibt sich aus der Integrationsermächtigung des Art. 23 GG.

Die EU-Kommission als Hüterin der EU Verträge, muss jetzt, iZm. der GrCh und der EMRK, sofort für die BKF in der EU tätig werden, ansonsten liegt ein Verstoß gegen **Art. 5 (4) EU** vor. Dem IPR im Europa-Recht, sind alle EU-Staaten im weiteren Sinn unterlegen, wobei nur der einzelne Vertrags-Staat, jeder für sich selbst verpflichtend, diese Grund- und Menschenrechte umsetzen muss. Sie erzeugen allerdings aus sich heraus, keine unmittelbare Rechtswirkung innerhalb der innerstaatlichen Rechtsordnungen, wie z.B. bei der „Europäischen Sozial-Charta“ (ESC) oder bei die AETR, die z.B. auch als Lenk- und Ruhezeit in „Europa“ gilt.

Durch das ‚Zusatzprotokoll 14‘ zur EMRK, konnte zum 01.06.2010, auch der Weg für den Beitritt der „EU“ zur EMRK geebnet werden. Nach Art. 59 (2) EMRK (**n.F.**) findet die Vorschrift im EU-Vertrag gem. Art. 6 (2), (3) EU ihre Entsprechung. Seit dem „Vertrag von Lissabon“ besitzt „**Die EU**“ gem. Art. 47 EU jetzt eine eigene „spécial d'autres“ (dt. andere) Rechtspersönlichkeit innerhalb der EU, die Außerhalb der EU, zurzeit in 47 Europäischen Menschenrechts- Konvention-Staaten des Europarates, ratifiziert wird. „Die EU“ hat demnach jetzt Verantwortung für die in Deutschland wohnenden, unselbständig abhängig beschäftigten BKF „mit“ übernommen. Die EU ist natürlich kein Staat, muss sich allerdings jetzt schon - *wie jeder EU-Mitgliedstaat* - „komplett“ der EMRK durch den Beitritt unterwerfen. Nur wenn „Die EU“ gegen die EMRK verstoßen sollte, muss sie sich der externen Kontrolle des EuGHMR unterwerfen. Es ist bekannt, dass „Die EU“ kein Staat ist, allerdings als Rechtspersönlichkeit dem völkerrechtlichen Haftungsrecht unterliegt. IHRE besonderen Merkmale müssten natürlich auch immer detailliert iZm. ihrem Beitritt zur EMRK berücksichtigt werden. Der EuGH fordert wegen dem Beitritt der „**EU**“ als Rechtspersönlichkeit zur EMRK, am 14.12.2014 im eigenen Gutachten, dass es konkrete Regelungen geben muss, damit ER sich keiner externen Kontrolle durch den EuGHMR unterwerfen muss, denn die Autonomie des EU-eigenen „EU-Rechts“, muss – *ohne die EMRK* – die ausschließliche Zuständigkeit des EuGH bleiben.

Die o.g. Beschwerdeführer weisen darauf hin, dass „Die EU“ und ihre Organe, auch an die EMRK vertraglich als ein Bestandteil des EU-Rechts gem. **Art. 216 (2) AEUV** gebunden sind; und zwar im Lichte der Judikatur Divergenzen des EuGHMR - zum EuGH. Andererseits müsste sonst der EuGHMR dafür „Sorge tragen“, dass bei allen EU-Rechtswidrigkeiten - *Menschenrecht verletzende Gesetzen oder Verordnungen* -, juristisch von Ihm geurteilt wird, dass diese dementsprechend abgeschafft bzw. verändert werden.

Der Hintergrund besteht hierbei, dass die GrCh und die EMRK als Grund- **und** Menschenrechte, iZm. Europa- und EU-Recht, dem BKF zur Zeit beweisbar nicht gewährt werden. Die Zeit drängt sehr, denn es ist innerhalb der EU, im gewerblichen Güterkraftverkehr durch die MOE-Staaten, ein ruinöser unlauterer Wettbewerb vorhanden, der aufgrund der Dumping-Gehälter der BKF ausgetragen wird. Es ist jetzt schon das Gewerbe im Straßengüterverkehr „kurz vor Ultimo“, wobei letzten Endes bei den westlichen Mitbewerbern der EU, gegenüber den MOE-Staaten, der soziale und wirtschaftliche Frieden im Transportsektor umzukippen droht.

5. BKF aus Drittland

Es wurde schon im Mai 2014 bekannt, dass ca. 7000 BKF aus **Mazedonien** auf Bulgarischen LKW arbeiten. Das bedeutet, dass es einen unerschöpflichen BKF Nachschub aus den Dritt-Staaten gibt. Nun dürfen aufgrund der bilateralen Verträge von 10 MOE-Staaten iZm. den Arbeitnehmer-Überlassungen und Arbeits-Erlaubnisse - *die vor dem EU-Beitritt 2004 Bestand hatten* -, auch die BKF aus den jeweiligen Dritt-Staaten, weiterhin in den EU-Staaten arbeiten bzw. fahren lassen.

Dänische BKF sind teurer als Deutsche.

Deutsche BKF sind teurer als Polnische.

Polnische BKF sind teurer als Bulgarische.

Bulgarische BKF sind teurer als Mazedonische, Russische, Weißrussische, Ukrainische, usw. usw.

Im gewerblichen Straßen-Transport-Markt nutzen also nicht nur die Bulgarischen BKF mit ihren LKW gegenüber großen Transport-Unternehmen einen Wettbewerb aus, der innerhalb der EU auf den Rücken der niedrigen BKF Dumping-Gehälter ausgetragen wird, sondern auch noch die BKF aus **Drittland-Staaten**, die zusätzlich ein ruinösen Dumping-Wettbewerb bewerkstelligen.

Jetzt machen nicht nur BKF aus der **Türkei, Ukraine, Philippinen** und **Mazedonien** durch sehr niedrige BKF - Gehälter die Frachtpreise kaputt, sondern, jetzt werden auf LKW aus Lettland und Litauen, auch noch BKF aus **Weißrussland, Russland** und **Moldawien** mit extremen Dumping-Gehälter eingesetzt. Die 10 MOE-Staaten hatten vor dem Beitritt zur EU im Jahr 2004, bestimmte vertragliche völkerrechtlich bilaterale Arbeits-Übereinkommen, die nach dem Beitritt weiterhin Bestand behielten. Somit können diese BKF aus diesen Dritt-Staaten, auch ihr Recht zur genehmigten Arbeitserlaubnis durch die MOE-Staaten wahrnehmen. Außerdem können diese BKF auch anschließend durch einen anderen erneuten Arbeitsvertrag eines Transport-Unternehmers innerhalb der gesamten EU, die ihnen dadurch zustehende EU- vertragliche Arbeitnehmerfreizügigkeit, überall in der EU weiterhin ausnutzen.

Die BKF aus den Dritt-Staaten, die mit Genehmigung durch MOE-Staaten hier in Deutschland unterwegs sind, werden nicht ordentlich kontrolliert. Diese BKF haben [unfreiwillig] die 90 Stunden Lenkzeit der Doppelwoche überschritten oder die 45 Stunden der regelmäßige wöchentlichen Ruhezeit, die nach 14 Tagen am familiären Lebensmittelpunkt bewerkstelligt werden muss, nicht eingehalten. Die Dienstleistung des BKF muss sich beim Gehalt durch den Arbeitsvertrag innerhalb der EU, immer am Ort der Arbeit richten. Dieser Ort ist derjenige Ort, wo der BKF sein eigentlichen Dienst am LKW-Steuer, aufnimmt und beendet. Das geschieht grundsätzlich an der Haustür des BKF, wo sich der gewöhnliche bzw. behördlich gemeldete ständige Wohnsitz befindet. Nur fragen muss man sich, ob auch alle ordentlich nachweislich z.B. Sozial-, Unfall- und Rentenversichert sind.

6. BKF- MindestGehalt

Die beiden o.g. Beschwerdeführer möchten auch richtig verstanden werden, indem hier klargestellt wird, das beide grundsätzlich immer schon - auch schon vor dem Jahr 2004 - für ein EU-weit gültiges BKF-MindestGehalt. (**BKF-MiGh**) waren. Beim BKF heißt das Gehalt, weil er ein Angestellter ist. Der BKF bewerkstelligt zu 95 % eine erlaubte und arbeitsvertragliche Pflicht der lenkenden Tätigkeit bis zu 195 Std./Monat, die im öffentlichen Straßenverkehr als „Dienst am LKW-Steuer“ ausgeführt werden kann. Richtig wäre es jetzt, dass hier sofort die ganzen „unfreiwillig“ erbrachten Arbeitsbereitschaftszeiten oder Bereitschaftsdienste als „**Opt-out**“ Möglichkeiten, mit **52 Stunden**

Freizeit in echt (und zwar nachweislich) bestehen, nachweisbar ausgeglichen werden müssen. Jeder BKF in der EU (natürlich auch in Deutschland), macht mindestens bis zu 260 Stunden echte Arbeit und bekommt **nie** einen Freizeitausgleich dafür. Laut Papier machen alle BKF nur 208 Stunden, weil alle anderen Zeiten nie im Digi-Tacho (Black-Box) abgespeichert werden.

Grundsätzlich ist es auch beim deutschen MiLoG möglich, die Bereitschaftszeiten – *auch ohne ein Tarifvertrag* –, geringer zu vergüten, wobei z.B. nur noch 70 % pro Std. bezahlt werden. Dann müsste allerdings das BKF-Gehalt bei 12,14 € liegen, um den Mindestlohn von 8,50 € nicht zu unterschreiten (12.14 € – 30 % = 8.49 €). In West-Deutschland und in den EWR- Staaten, befindet sich das durchschnittliche Gehalt des BKF und auch der Tarif pro Stunde, in etwa bei ca. 12 € pro Stunde.

Der Protektionismus der Arbeitgeberverbände – *auch alle Gewerkschaften in der EU und die ETF* – schränken ökonomische Sachverhalte, im gewerblichen Güterkraftverkehr bei den Wettbewerbern ein, um diese zu unterbinden, zu behindern, weniger attraktiv zu machen oder zu beseitigen. Das verstößt eindeutig gegen die Dienstleistungsfreiheit Art. 56 AEUV. Des Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Verkehrsfreiheit wird zur Zeit auch innerhalb der EU, durch die Entsende-Richtlinie über die Dienstleistungsfreiheit gesetzt. Die Dienstleistungsfreiheit in der EU, ist eine von den vier Haupt-Freiheiten. Von Deutschland wird derzeit durch das nationale MiLoG (Mindestlohngesetz) eine verkehrte EU-Rechts- Welt geschaffen !

Für alle Entsende- Sachverhalte, die nicht in den sonder kollisionsrechtlichen Geltungsbereich der Entsende-RL 96/71/EG fallen, müssen als allgemeine kollisionsrechtliche Regelungen des IPR bzw. der VO 593/2008/EG (Rom-I-VO) strikt und vollumfänglich angewendet werden. Diese wurden explizit zum Schutz der BKF vorgesehen, wobei jetzt nur noch für das Kollisionsrecht iVm. dem Koalitionsrecht der EU- Sozialpartner, ein EU-Tarif und EU-weites BKF-MindestGehalt (**BKF-MiGh**) geschaffen werden muss, denn nur noch ca. 30 % der Transport-Unternehmer sind in Deutschland tarifgebunden. In anderen EU-Länder sieht es in dem Transportgewerbe auch nicht viel besser aus.

Frage:

Warum kann das MiLoG durch das AEntG nicht vom BKF benutzt werden ?

Antwort:

Beim BKF beginnt und endet sein Dienst immer am gewöhnlichen Wohnort !

BAG Rechtsprechung

Zur Bestimmung dieses gewöhnlichen Arbeitsorts iSd. Art. 5 Nr. 1 Brüssel-I-VO hat der EuGH weiter präzisierend ausgeführt, er sei vom nationalen Gericht jeweils unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls für das betreffende Arbeitsverhältnis zu bestimmen. Als Ort, an dem die für den Vertrag charakteristische Verpflichtung erfüllt worden ist oder zu erfüllen wäre, ist der Ort anzusehen, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer (BKF) seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber hauptsächlich erfüllt. Gewöhnlicher Arbeitsort iSd. Art. 19 Nr. 2 Buchst. a EuGVVO (VO (EG) 44/2001) ist der Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag erfüllt. Die Arbeitsvertragliche Tätigkeit nach dem Nachweisgesetz (NachwG), beginnt und endet grundsätzlich an seinem gewöhnlichen Wohnort bzw. am familiären Lebensmittelpunkt beim „Dienst am LKW-Steuer“, da die Lenk- und Arbeitszeit zum LKW-Standort gem. Art. 9 (3) VO (EG) 561/2006 immer dazugehört.

BAG 2 AZR 646/09 vom 27.01.2011 – L e i t s a t z - iZm. EuGH C-29/10, u.a. Rn. 23

BAG 5 AZR 428/96 vom 03.09.1997 – L e i t s a t z - Weg zum LKW = Lenk- und Arbeitszeit

EuGH

Als Ort, an dem die für den Vertrag charakteristische Verpflichtung erfüllt worden ist oder zu erfüllen wäre, ist der Ort anzusehen, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber hauptsächlich erfüllt. Art. 6 Abs. 2 Buchst. a des „Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht“, aufgelegt zur Unterzeichnung am 19. Juni 1980 in Rom, ist dahin auszulegen, dass, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit in mehreren Vertragsstaaten ausübt, der Staat, in dem er im Sinne dieser Bestimmung in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, derjenige ist, in dem oder von dem aus er unter Berücksichtigung sämtlicher Gesichtspunkte, die diese Tätigkeit kennzeichnen, seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber im Wesentlichen erfüllt.

EuGH C-29/10 vom 16.12.2010, [Koelzsch] Schlussanträge der Generalanwältin Trstenjak, Rn. 101

EuGH C-29/10 vom 15.03.2011, [Koelzsch] Urteil der „Großen Kammer“

Grundsätzlich muss jetzt auch die EU-Kommission für den BKF den nachfolgenden Hinweis der o.g. Beschwerdeführer umgehend berücksichtigen und auch vom „Rat“ der EU, der für die 28 EU Staaten zuständig ist, den Inhalt beschließen, denn er müsste jetzt sofort schnellstmöglich umgesetzt werden:

„Der BKF bewerkstelligt grundsätzlich nur eine „Dienst-Reise“ mit einem Transportauftrag und kann daher nicht ein Entsendeter sein. Es besteht somit nur ein Arbeitsauftrag im Land ab dem Ort der Dienstleistung, die bei der Lenk- und Arbeitszeit, immer am gewöhnlich behördlich gemeldeten Lebensmittelpunkt beginnt. Es besteht beim Transport-Unternehmer mit seinem BKF, kein Dienstleistungsverhältnis mit dem Empfänger der von ihnen transportierten Ware“.

Die deutsche Grundrechtsbindung an den EU Vertrag, wird durch den Art. 23 GG bei der „Charta der Grundrechte der Europäischen Union“ (GrCh) und „Europäische Menschenrechtskonvention“ (EMRK) gewährleistet. Eine bedeutende Neuerung bestand in der GrCh, die erst durch den EU Vertrag von Lissabon gem. Art. 6 (1) EU rechtskräftig wurde, damit, dass sich die EU auch bindet und verpflichtet, dass auch alle Mitgliedstaaten bei der Durchführung der EMRK und GrCh iVm. dem Europa-Recht und EU-Recht, diesen Verpflichtungen unterwerfen. Dazu fehlte es bis jetzt iVm. der Dienstleistungsfreiheit, auch im IPR, das als Europa-Recht im weiteren Sinne verstanden werden muss, durch den Art. 11 der EMRK und Art. 6 der revidierten ESC, sowie auch im EU-Recht iZm. der Art. 12 (1) und Art. 28 GrCh, an der Möglichkeit einen grenzüberschreitenden EU-Tarifvertrag mit den zuständigen EU-Sozialpartnern abzuschließen, womit der Rat, der Ministerrat und die EU-Kommission ihre Verpflichtung und die nationalen und EU-Grundrechte nicht nur gewähren mussten, ja sie waren sogar verpflichtet gewesen diese auch tatsächlich zu „**gewährleisten**“.

Die Kollisionsnorm, ist als Koalitionsanspruch zum Tarifvertragsrecht in der EU, auch in der GrCh und der EMRK mit beinhaltet; kann und darf allerdings nur grenzüberschreitend von den zuständigen EU-Sozialpartnerschaften umgesetzt werden. Mit dem EU Vertrag von Maastricht, wurde im Februar 1992 daher das Subsidiaritätsprinzip - *auch des jetzigen EU Vertrags* - gem. Art. 5 (2) EU eingeführt, wobei aufgrund der eignen Fähigkeiten und Rechte des jeweiligen Staates, das Selbstbestimmungs- und Eigenverantwortungs- Prinzip gilt. Nun kann und darf die EU nur noch tätig werden, wenn eine einheitliche Regelung erforderlich ist und „Gemeinsam mit 28 EU-Staaten“, die geplanten Ziele besser erreicht werden können. Genau das ist hier jetzt aktuell iZm. dem Kollektiv- und Koalitionsrecht bei grenzüberschreitenden BKF- Tätigkeiten die Erfordernis, wie es jetzt aktuelle iVm. den enormen ost-westlichen Gefälle des BKF Gehalts nötig ist, um einen gerechten „Dienst am LKW-Steuer“ innerhalb der EU auch wirklich ausführen zu können.

Die „Verordnung über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht“ der VO (EG) 593/2008 (Rom-I-VO) begründet sich auf dem IPR im Europa-Recht und gilt ab 17.12.2009 unmittelbar in allen EU-Mitgliedstaaten, mit Ausnahme Dänemarks. Die Rom-I-VO regelt, welches Recht auf grenzüberschreitende Verträge Anwendung findet. Der Grundsatz der freien Rechtswahl wird weitgehend beibehalten. Dieser wird jedoch bei schwächeren Parteien wie zu Gunsten des BKF eingeschränkt: Die für die schwächere Vertragspartei des BKF günstigeren Vorschriften, kommen dann trotz der Wahl eines anderen Rechts, in Deutschland zwingend zur Anwendung. Durch die Rechtswahl kann allerdings - wie bei Verbraucherverträgen - nicht zulasten des Arbeitnehmers von zwingenden Vorschriften des Landes abgewichen werden, in dem oder aus dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Wenn keine Rechtswahl getroffen wird, kommt das Recht des Staates, in dem oder aus dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, vollständig zur Anwendung. Der zuständige Tarifvertrag, der nach der Nachweisrichtlinie einen zwingenden Inhalt im Arbeitsvertrag haben muss, unterliegt der freien Rechtswahl der beiden Vertrags-Parteien, er darf nur nicht einseitig zu Lasten des BKF beinhaltet werden, denn dann wäre der Arbeitsvertrag gem. der Rom-I-VO ungültig.

Die jeweiligen nationalen arbeitsvertraglichen orts- und oder landesüblichen Tarifverträge und die Sozialversicherungen unterliegen einer freiwilligen Disposition der beiden Vertragspartner im Arbeitsvertrag, der unter Berücksichtigung der Nachweis-Richtlinie 91/533/EWG bzw. dem deutschen NachwG erfolgen muss. Das darf jedoch grundsätzlich nicht dazu führen, dass dem BKF der Schutz und das Recht gem. § 2 AEntG entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen er unfreiwillig nicht zum eigenen Nachteil, nach seinem Recht und nach dem dortigen Gericht gem. des EuGH Urteils C- 29/10 abzuweichen kann. Somit darf nach den Abs. 2, 3 und 4 des Artikels 8 der Rom-I-VO, im Inhalt der „Individualarbeitsverträge“, nach dem Primärrecht (dt. im engeren Sinne) im Europa-Recht und Sekundärrecht (dt. abgeleitetes Recht) als EU-Recht, das mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, grundsätzlich auch nicht durch eine andere Vereinbarung zum Nachteil des BKF abgewichen werden.

In den Gründen die zu der Rom-I-VO dargelegt wurden, heißt es wörtlich:

(21) Kann das bei Fehlen einer Rechtswahl anzuwendende Recht weder aufgrund der Zuordnung des Vertrags zu einer der spezifizierten Vertragsarten noch als das Recht des Staates bestimmt werden, in dem die Partei, die die für den Vertrag charakteristische Leistung zu erbringen hat, ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat, so sollte der Vertrag dem Recht des Staates unterliegen, zu dem er die engste Verbindung aufweist. Bei der Bestimmung dieses Staates sollte unter anderem berücksichtigt werden, ob der betreffende Vertrag in einer sehr engen Verbindung zu einem oder mehreren anderen Verträgen steht.

(22) In Bezug auf die Auslegung von „Güterbeförderungsverträgen“ ist keine inhaltliche Abweichung von Artikel 4 Absatz 4 Satz 3 des Übereinkommens von Rom beabsichtigt.

(...)

(23) Bei Verträgen, bei denen die eine Partei als schwächer angesehen wird, sollte die schwächere Partei durch Kollisionsnormen geschützt werden, die für sie günstiger sind als die allgemeinen Regeln. (...)

Artikel 5 Beförderungsverträge (1) Soweit die Parteien in Bezug auf einen Vertrag über die Beförderung von Gütern keine Rechtswahl nach Artikel 3 getroffen haben, ist das Recht des Staates anzuwenden, in dem der Beförderer seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat, sofern sich in diesem Staat auch der Übernahmeort oder der Ablieferungsort oder der gewöhnliche Aufenthalt des Absenders befindet.

Zu den Beförderungsverträgen des Artikel 5 Rom-I-VO, gehört natürlich das unabdingbare persönlich gewollte Tarif-Recht des BKF, das der Artikel 8 „Individualarbeitsverträge“, in der als Rom-I-VO vorgeschriebenes EU-Recht und Europa-Recht mit beinhaltet ist, ihm somit nicht verwehrt werden kann. Der Arbeitsvertrag soll Bestimmungen des Art. 2 der „Richtlinie über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein

Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen“ als Nachweis-Richtlinie 91/533/EWG im Hinblick auf die in der Präambel geäußerten Zielsetzung bezwecken, um die BKF besser vor etwaiger Unkenntnis ihre Rechte zu schützen und den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten. Damit wurde eine Verbesserung der Beweislast zugunsten des BKF, durch das deutsche NachwG (Nachweisgesetz) am 20.07.1995 eingeführt.

Jetzt soll der Mindestanspruch des Art. 2 (2) der Nachweis-RL 91/533/EWG sicherstellen, dass der BKF in den dort aufgeführten Angelegenheiten bei der Durchsetzung der arbeitsvertraglichen Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber (**AG**) in den arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen, später nicht in Beweisnot gerät. Der Arbeitsvertragsinhalt darf nach dem NachwG nicht nur eine „**Soll**“- Bestimmung sein, sondern muss für BKF in einen „**Muss**“- Inhalt aufgrund einer neuen EU-Verordnung werden.

Hier können natürlich alle Fernfahrer als BKF in der EU – wie *Heiko Koelzsch im EuGH Urteil C-29/10 der „Großen Kammer“ am 15.03.2011, um 9.30 Uhr* – eindeutig belegen, zu welchen EU-Staaten die in Frage stehende „Arbeitseinheit“ der LKW bei deren Standorten die „engsten Verbindungen“ zum familiären Lebensmittelpunkt haben, die bei der „Aufnahme und Beendigung“ beim „Dienst am LKW-Steuer“ aufweisen. So muss das Primärrecht, auch in der EU für den BKF „gewährleistet“ werden, dass der Art. 8 VO (EG) 593/2008 (Rom-I-VO / IPR) als sein Recht, mit Art. 5 der VO (EG) 44/2001 (Brüssel-I-VO / EuGVVO) bei dem dortigen Gericht, gem. der Nachweis-Richtlinie 91/533/EWG auch unbedingt im deutschen NachwG beinhaltet sein, sodass sich der AG verpflichtet im Arbeitsvertrag noch nur die Aufnahme und Beendigung der berufsbedingten BKF-Tätigkeit ab „Lebensmittelpunkt“ des BKF beinhaltet.

Der Art. 6 (1a) VO (EG) 593/2008 muss als das „**Recht**“ des BKF im Vordergrund stehen, auch wenn er seine Tätigkeit in mehreren Vertragsstaaten ausübt. Der Ort seiner eigentlichen berufsbedingten Tätigkeit, ist grundsätzlich immer der Staat und sein familiärer Lebensmittelpunkt, wo der BKF iSd. Erfüllung des Arbeitsvertrags gewöhnlich und nachweislich seine Tätigkeit „aufnimmt“ und „beendet“. Das ist dann auch derjenige Staat und Ort, wo sich auch immer der gemeldete bzw. der tatsächliche familiäre Wohnort des BKF befindet, von dem aus er unter Berücksichtigung sämtlicher positiven Gesichtspunkte, seine eigentliche berufliche Haupt-Tätigkeit ausübt und somit die Verpflichtungen gegenüber seinem AG im Wesentlichen erfüllt.

Die zuständige **Einkommensteuer** muss EU-weit der BKF bei seinem Welteinkommen, im gemeldeten Arbeitsvertrags-Staat grundsätzlich als „Berechnungsstaat“, in der Gehalts-Abrechnung ausgewiesen sein und dem zuständigen „Kassenstaat“ überwiesen werden. Das bedeutet, dass ist der Staat und Ort, wo sich nachweislich der überwiegende gewöhnlicher Aufenthalts- und Wohnort befindet.

Es ist jetzt natürlich sehr dringlich, die Perspektiven des europäischen Tarifrechts schnell auf den EU-rechtlichen Weg zu bringen. Denn wenn in der EU in einem problematischen Gewerbe, dass im harten Wettbewerb steht, BKF-Gehälter bezahlt werden, deren Höhe unter 30 % im Vergleich zum Durchschnitt der nationalen tarifgebundenen Gehälter bestehen, müssen die zuständigen EU-Tarif- bzw. die Sozialpartner und die EU-Organen sofort handeln. Deswegen muss es natürlich jetzt sofort eine **EU-Tarifvertragsordnung** und dazu einen **EU-Tarifvertragsregister** geben.

Hierzu fehlt es wegen dem Protektionismus der Gewerkschaft in den einzelnen 28 EU-Staaten, an einem sog. Chorgeist, denn nur Einzelstaatliches Denken, kann bei der Gewährung einer Grenzüberschreitenden freien Dienstleistung des BKF innerhalb der EU, nie zum Ziel führen. Für den abhängig unselbstständigen BKF, kann und darf es nun bei den zuständigen Gewerkschaften für den BKF, kein nationalen Mitglieder-Denken geben, denn ein EU-weiter Wettbewerb bei den zuständigen Tarifen

beim BKF-Gehalt, geht immer zu Lasten der Beschäftigten im gewerblichen Güterkraftverkehr, wenn die Konkurrenz im Dienstleistungswettbewerb iZm. niedrigen BKF-Gehältern, ruinös preiswerter ist.

Im EU-Dienstleistungswettbewerb des gewerblichen Güterkraftverkehrs muss beachtet werden:

- 1.) Die BKF - Gehälter unterliegen grundsätzlich in der EU – auch grenzüberschreitend – den zuständigen Sozialpartnern.
- 2.) Beim BKF ist Arbeitsvertrag und Recht am tatsächlichen familiären „Lebensmittelpunkt“ vorgeschrieben, wo er seine Tätigkeit „aufnimmt“ und „beendet“, da auch der Weg zum LKW-Standort beim „Dienst am LKW-Stauer“, immer Lenk- und Arbeitszeit ist.

Die **Tarifautonomie** ist das Recht, dass weitgehend frei von staatlicher Einflussnahme in der EU bzw. in Europa ist, bestimmte Kollektivverträge zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu beschließen, dass allerdings derzeit nur national in allen Mitgliedstaaten der EU gewährleistet werden kann.

Tarifverträge sind verbindlich, wenn die Sozialpartner das vertraglich vereinbaren und dann in das zuständige Tarifvertragsregister eingetragen werden. Tarifverträge gelten dann wie Mindestnormen, die als sog. „Taxe“ mit ortsüblichem Inhalt bei nicht tarifgebundenen Arbeitsverträgen benutzt werden soll, da ansonsten die Gleichbehandlung nicht gewährleistet ist oder Diskriminierung besteht. Ansonsten ist ein sittenwidriger Dumping beim Verdienst beweisbar. Das deutsche MiLoG ist deswegen für BKF iZm. mit der Freiheit zur Dienstleistung mit dem Europa-Recht und dem EU-Recht nicht vereinbar. Der soziale und wirtschaftliche Friede im gewerblichen Güterkraftverkehr, bewirkt durch Kabotage (z.Z. 39 %), einen unlauteren ruinösen Wettbewerb und zunehmende wirtschaftliche Verwerfungen, die beweisbar sind. Damit kann es einen gewerblichen bzw. einen sozialen Notstand in Deutschland geben. Das allerdings nur dann, wenn die Transportpreise unter 1/3 bzw. 30 % des durchschnittlichen Üblichen gefallen sind. Zwingende Gründe vom öffentlichen Allgemeininteresse liegen auch dann vor, wenn die BKF - Gehälter so niedrig sind, dass die deutschen BKF nicht in der Lage seien, ihre notwendigen sozialen und wirtschaftlichen familiären Bedürfnisse zu befriedigen. Dieser kann allerdings in Deutschland erst zum Tragen kommen, wenn sich u.a. das Gehalt des BKF unter 1/3 bzw. unterhalb von 30 % des ortsüblichen oder eines vergleichbaren allgemeinverbindlich erklärten BKF-Gehältes oder dem durchschnittlichen BKF-Tarif in Deutschland befindet, sodass der derjenige Staat eine zusätzliche Unterstützung zum soziokulturellen Existenzminimum - *das in der westlichen EU derzeit bei 12 € pro Stunde liegt* -, gewähren müsste.

Da im Transportsektor eine EU-weite, inkl. der Kabotage, freie Dienstleistung besteht, gibt es dazu ein Missverhältnis zwischen der Leistung und dem Gehalt beim Dienst des BKF am LKW-Stauer, dass nach § 138 BGB in der Dienstleistungs-Durchführung, sogar mit 8,50 € bei 173 Stunden, sittenwidrig ist, da die Vergütung nicht einmal zwei Drittel des tatsächlichen durchschnittlichen BKF-Gehältes der Transport-Branche in Westeuropa erreicht. Aktuell ist festzustellen, dass die BKF aus den MOE- Staaten [natürlich unfreiwillig] einen Dumping-Wettbewerb bewirken, indem dortige Transport- Unternehmer u.a. die sehr niedrigen BKF-Gehälter ausnutzen, um einen ruinösen Wettbewerb gegenüber den Mitbewerbern, u.a. auch bei der Kabotage, in Westeuropa zu bewirken. Die Forderung nach sozialem Schutz vor Gehalt- und Sozial-Dumping und der Durchsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“, kann für einen BKF aus einem anderen osteuropäischen EU-Staat - auch wenn er „nur vorübergehend“ bis ca. zwei Wochen in Deutschland unterwegs ist -, grundsätzlich nicht in Frage kommen und auch nicht bei einer genehmigungspflichtigen Arbeitnehmer-Überlassung.

Nur dann, wenn der eben dargelegte letzte Abschnitt und der bisherige Inhalt dieser Erklärungen zur Dringlichkeit, als Berücksichtigung bei einem geänderten MiLoG beinhaltet wird, könnte inkl. der Voraussetzungen der Rom-I-VO des Art. 9 beinhalteten Eingriffsnormen, aufgrund der Entsende-RL zum MiLoG, auch für andere Berufe benutzt werden. Nach Auffassung des EuGH können ausländische Arbeitgeber zwar grundsätzlich von Deutschland verpflichtet werden, das hier bestehende nationale MiLoG zu zahlen. Dies dürfe aber nicht dem Schutz des heimischen Arbeitsmarktes, sondern nur dem Schutz der Arbeitnehmer dienen und auch unbedingt die jeweils nationale Tarifautonomie des familiären Lebensmittelpunktes berücksichtigen.

Art. 9 VO 593/2008/EG (Rom-I-VO) wörtlich:

Artikel 9 Eingriffsnormen

(1) Eine Eingriffsnorm ist eine zwingende Vorschrift, deren Einhaltung von einem Staat als so entscheidend für die Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation, angesehen wird, dass sie ungeachtet des nach Maßgabe dieser Verordnung auf den Vertrag anzuwendenden Rechts auf alle Sachverhalte anzuwenden ist, die in ihren Anwendungsbereich fallen.

Hiervon ist der BKF-Tarif rechtlich, juristisch und praktisch vollkommen ausgeschlossen, da er nur den zuständigen Sozialpartnern in der EU obliegt. Genau das wird durch das MiLoG falsch herum bewerkstelligt, denn es dient in Deutschland nur dem Schutz der heimischen Transportwirtschaft und nicht dem **BKF**.

Fazit: Es ist schon seit langen in Deutschland zu beweisbaren wirtschaftlichen Verwerfungen im gewerblichen Güterkraftverkehr gekommen, da sich die niedrigen Transportpreise nachweisbar 1/3 bzw. 30% unter dem durchschnittlich Üblichen befinden. Deshalb muss sofort nach Art. 9 Rom-I-VO gehandelt werden, indem es ein EU-weites BKF-Mindestgehalt geben muss. Ein alleiniges deutsches MiLoG kann den Misstand nicht beheben, da es erstens grundsätzlich gegen europäisches Recht verstößt und zweitens bei einer Höhe von 8,50 € das soziokulturelle Existenzminimum nicht gewährleistet und somit gegen die EMRK und die GrCh und damit wiederum gegen Europa-Recht und EU-Recht verstößt.

7. EU-Rechtsetzung

Die EU-Rechtsetzung und EuGH-Rechtsprechung gewinnen auch im Bereich Arbeitsrecht mehr und mehr an Bedeutung und hinsichtlich der Rechtsetzung gibt es Maßnahmen der EU, die direkt im Bereich des Arbeitsrechts angesiedelt sind und auch andere Maßnahmen im Bereich der Rechtsprechung. Der EuGH, aber auch der EuGHMR, sind die Akteure, die das Arbeitsrecht beeinflussen. Bisher galten in Deutschland im Bereich Arbeitsrecht allein die Richter des BAG in Erfurt als die wahren Herren des Arbeitsrechts. Mittlerweile ist dieser Ausspruch auch an die Richter des EuGH in Luxemburg und des EuGHMR in Straßburg übergegangen und beim Arbeitsrecht Fortschritte erzielen können, damit das Entstehen eines Arbeitsmarktes gefördert werden kann, der gerechter, reaktionsfähiger und integrativer ist und dazu beiträgt, Europa wettbewerbsfähiger zu machen.

Hier muss auch das Arbeitsrecht iZm. der bisherigen Rechtsprechung des EuGH, einen Beitrag zur Förderung von Flexibilität und Sicherheit leisten und eine Diskussion soll darüber anzuregen, eine flexible und zuverlässige, mit Rechten verknüpfte vertragliche Beziehungen die Schaffung von Arbeitsplätzen und Übergangsmöglichkeiten auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu fördern und einen Beitrag zur Agenda für bessere Rechtsetzung leisten. Die Kommission kontrolliert nicht nur die Umsetzung des EU-Rechts, sondern stellt durch systematische Überprüfungen sicher, dass es

ordnungsgemäß angewandt wird. Ursprünglich sollten die arbeitsrechtlichen und kollisionsrechtlichen Vorschriften der EU verhindern, dass die Schaffung des Binnenmarktes zu einer Verschlechterung der Arbeitsnormen führt oder den Wettbewerb verzerrt.

Heute sollte eigentlich mit Hilfe des EU-Rechts außerdem sichergestellt, dass sich bei steigender Beschäftigung und kontinuierlichem Wirtschaftswachstum, auch die Qualität der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der gesamten EU bei den BKF verbessert wird. Das ist allerdings beweisbar nicht möglich, wenn am eigentlichen Ort der Arbeit, bei einem ausländischen Betriebsitz des Transport-Unternehmer, bei deren BKF bei den in Frage kommenden EU-Rechte, derzeit fast unmöglich gemacht wird, um den gerechten Wettbewerb tätigen zu können. Hier haben nicht nur Maurer, Pflegekräfte und dergleichen in diesem Bereich extrem rechtlichen Probleme. Das aktuelle Beispiel ist, dass BKF aus Philippinen, aus der Ukraine und aus der Türkei, aktuell in Deutschland, Niederland, Slowakei, Lettland oder Litauen arbeiten, sich allerdings mit ihren LKW größtenteils nur in Deutschland monatelang aufhalten. Sie bekommen sehr wenig Gehalt und Spesen. All diese BKF können grundsätzlich nicht die 90 Stunden Lenkzeit in der Doppelwoche und die 45 Stunden der regelmäßigen wöchentlichen Ruhezeiten am familiären Lebensmittelpunkt wahrnehmen, weil sie wochenlang in Europa unterwegs sind.

In den Fällen der ausländischen BKF bzw. Fernfahrer, nutzt auch die sog. Nachweis-**Richtlinie 91/533/EWG** des Rates vom 14.10.1991 nicht, die über die Pflicht des Transport-Unternehmers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen gelten soll. Diese Richtlinie verpflichtet die AG und den BKF über die Bedingungen zu unterrichten, die für ihren Arbeitsvertrag oder ihr Arbeitsverhältnis gelten. Sie regelt, welche Informationen die im Ausland tätigen Arbeitnehmer erhalten müssen. Außerdem wird im Einzelnen festgelegt, wie und wann diese Informationen zu erteilen sind.

8. Praktik als BKF

Diese nachfolgende Tatsachen-Beschreibung der beruflichen BKF „**Praktik**“, kann von den beiden Beschwerdeführer bzw. den Petanten im EU-Parlament, als europäische internationale logistische Transportoperateur (Fernfahrer / Berufskraftfahrer) beschrieben werden, denn sie haben es aus jahrelanger Erfahrung selbst erlebt. Die Arbeitsbereitschaften, Lenk- & Ruhezeiten sind für Fernfahrer das wichtigste Thema innerhalb der Spedition, auch für den deutschen Betriebsrat. Trotz der sog. „*Black Box*“, erbringen sie jeden Tag Höchstleistungen bei vielfacher Unterdrucksetzung der Transport-Unternehmer, die natürlich leider die engen Zeitvorgaben der verladenden Wirtschaft weitergeben iZm. den höchsten erlaubten bzw. gesetzlich vorgeschriebenen *Lenk- und Ruhezeiten*, sowie den gesetzlichen Arbeitszeiten, die nur 208 Stunden im *Durchschnitt* von 4 Monaten betragen dürfen. Der Berg kreiste & gebar eine Maus! So könnte man die sektorspezifische *Arbeits-Zeit-Richtlinie 2002/15/EG* Art. 2 (2) b „Bereitschaftszeit“ (sog. „**Opt-out**“ –Klausel) iZm. der **VO (EG) Nr. 561/2006** (Lenk- und Ruhezeit) für BKF nennen, obwohl der EuGH für andere Berufe die sog. Opt-Out Regelung „anderes“ beurteilt hatte. Deutschland lässt diese Option der Ausnahme im **§ 21a ArbZG**, als eine abweichenden Vereinbarung der Arbeitszeit mit *oder* ohne Zeitausgleich zu. Diese deutsche Option einer abweichenden Vereinbarung der Arbeitszeit mit *oder* ohne Zeitausgleich, kann durch eine Kollektivvereinbarung zugelassen werden, wenn viele Stunden bei den Arbeitsbereitschaften anfallen. Hierbei wird nun die zusätzliche (*nicht*) freiwillig erbrachte Arbeitszeit, nun ganz offiziell Bereitschaftsdienst genannt, die nicht bezahlt und nicht aufgezeichnet werden muss. Vor allem durch die Be- & Endladestellen, fallen im erheblichem Umfang, unfreiwillig erbrachte Arbeitsbereitschaften

an, die nicht nur als sog. Bereitschaftsdienste (Wartezeiten) deklariert werden. Diese Zeiten werden fast immer zur Be- und Endladung der LKW gezwungenermaßen von den BKF verlangt, wobei der Digi-Tacho auf „Ruhepause“ unfreiwillig eingestellt wird. Die Digi-Tachos werden außerhalb der reinen Lenkzeit, angeblich als Ruhepause eingestellt oder die „Black-Box“ springt automatisch auf Ruhepause. Natürlich wird immer (unfreiwillig) vor Arbeitsbeginn mit dem Arbeitgeber („angeblich“) nur eine Fern-mündliche Vereinbarung über die „inaktiven“ Arbeitszeiten getroffen. Die unbedingte Einhaltung der Arbeitszeitrichtlinien, wie z.B. die **Richtlinie 93/104/EG** des Rates vom 23.11.1993, ist fast wörtlich in das nationale Arbeitszeitgesetz übernommen worden. Die Umsetzung der sektorspezifischen BKF **Arbeitszeit-Richtlinie 2002/15/EG** ist inhaltlich zweideutig, denn um die 90 Stunden Lenkzeit in der Doppelwoche, die 45 Stunden Wochenendruhe tatsächlich auszunutzen, sind nur noch 13 Std. für sonstige Tätigkeiten übrig, um „208 Stunden“ einzuhalten und zu gewährleisten. Ein Freizeitausgleich der 52 Überstunden, die jeden Monat tatsächlich vom BKF getätigt werden, findet fast **NIE** innerhalb von 4 Monaten statt.

Wenn z.B. Kühltransporte auch an den Samstag durchgeführt werden müssen, sollte hierbei außerdem unbedingt verhindert werden, dass der Arbeitgeber den Sonntag (unbezahlt unfreiwillig) als Bereitschaftsdienste iZm. der Opt-out Möglichkeit, mit der echten Arbeitsbereitschaft gleichstellt. Grundsätzlich muss bei jedem BKF, die normale Berücksichtigung der echten monatlichen Arbeit unterwegs, die als Arbeitsbereitschaft eine (unfreiwillige) Wartezeit oder einen Bereitschaftsdienst (außerhalb der Ruhezeit) bedeutet, mit eingeschlossen werden. Dann wäre natürlich nach 3 Wochen – natürlich im Monat im Durchschnitt von 4 Monaten – für den BKF schon Feierabend !

Wichtige Fragen:

1. Wie soll oder kann der Fernfahrer seine erlaubten 90 Stunden Höchst-Lenkzeit in der Doppel-Woche - *zwei hinter einander folgende Wochen* - einhalten, wenn er in der ersten Woche die erlaubten vollen 10 bzw. 9 Std. Lenkzeiten jeden Tag ausnutzen muss, die dann bei 56 Stunden in der ersten Woche enden, so das ihm in der zweiten Woche nur 34 Stunden Lenkzeit übrig bleiben?
2. Wird der Arbeitgeber den BKF vorher zum Betriebshof oder LKW-Standort zurück kommen lassen?
3. Die andere Möglichkeit ist, indem der BKF dann spätestens am Mittwoch - *wenn er die 34 Stunden erreicht hat* - auf einem Autohof seine restlichen 4 Tage mit dem LKW nutzlos herumsteht?
4. Was ist, wenn der BKF angewiesen wird weiter zu fahren und er sich weigert?
5. Was passiert, wenn noch etwas Arbeit-Zeit vorhanden ist, aber die Lenkzeit schon voll ist?
6. Gibt es eine Abmahnung oder eine fristlose Kündigung wegen (angeblicher) Arbeitsverweigerung?

Hier würde das Arbeitsgericht (ArbG) entscheiden, dass eine Arbeitsverweigerung gegeben ist und die fristlose Kündigung rechtens wäre. Auf einem anderen gerichtlichen Rechtsweg würde das Amtsgericht entscheiden, dass der BKF dann - *wenn er weiter fährt* -, eine Straftat begangen hat und sich strafbar machte, wie als wenn er unter Alkohol weiter gefahren wäre. Der BKF hat immer einen Spagat zu bewerkstelligen, indem er sich zwischen Arbeitgeber (AG) und Gesetzgeber entschieden

muss und der normale Menschenverstand vielfach gegen die Verkehrssicherheit entscheidet, bleibt ein dauerhaftes Dilemma der BKF, das nicht so schnell gelöst werden kann. Hier muss nun unfreiwillig vom BKF entschieden werden, ob nun das Privatrecht durch den Arbeitsvertrag beim Arbeitsgericht oder durch das Öffentlichkeitsrecht als Verkehrsrecht im Amtsgerichtsverfahren, eine gerichtliche Entscheidung herbeigeführt werden soll. Zwischen beiden Rechten kann bzw. darf sich nicht ein BKF selbst entscheiden müssen, nur leider passiert es überall Tag-tätlich und der Disponent oder Weisungsberechtigte, könnten evtl. eine willkürliche Erpressung begangen haben.

Auf den 195 Std. Höchst-Lenkzeiten im Monat ($90:2= 45 \text{ Std.} \times 4,33= 195 \text{ Std.}$), kommt bei voller Ausnutzung der täglich erlaubten Lenkzeiten, der BKF immer innerhalb von drei Wochen, auf die 208 Std. Höchst-Arbeitszeit innerhalb von 4 Monaten Durchschnitt. Dazu wären auch nur noch 13 Stunden Arbeit im Monat - *zusätzlich zu den „anderen Arbeiten“ der monatlich durchschnittlich erlaubten Lenkzeiten* – übrig, die zusammen gerechnet werden müssen. Alle anderen echten „Rest-Arbeits-Stunden“, im 4 Monatsdurchschnitt, die noch zusätzlich anfallen, werden durch den angeblichen freiwilligen Bereitschaftsdienste - *die immer echte Arbeitsbereitschaft sind* -, laut Papier vor Beginn der täglichen Arbeit als sog. „**Opt-out**“ auf die 208 Stunden nur Sinngemäß obendrauf gerechnet werden, sodass der BKF tatsächlich jeden Monat „*mindestens*“ 260 Stunden echte Arbeit leisten muss. Somit wird nun ohne Probleme vom BKF verlangt, weiterhin zwischen mindestens 260 und 350 Std. jeden Monat in Echt zu arbeiten, ohne das der Gesetzgeber es merkt und / oder einschreiten muss. Das bedeutet für 90 % aller BKF, die im Arbeitsvertraglichen Fest-Gehalt bei 208 Stunden Durchschnitt angestellt sind, jeden Monat ca. eine (1) Woche (- *ca. 80 Std.* -) umsonst arbeiten zu müssen. Weil nun bei Aldi, Lidl & Co., die langen (Warte-) Arbeitsbereitschafts-Zeiten, sowie die Zeiten der Be- & Entladung – *so auch im Digi-Tacho* –, immer auf Ruhepause eingestellt werden, macht natürlich der BKF die Arbeit widerrechtlich immer umsonst.

Dabei wäre es schon gut, wenn die BAG in Köln bei LKW-Kontrollen auch die 90 Std. Doppelwochen-Lenkzeiten, die 45 Std. Wochenendruhe-Zeiten und die Monats-Arbeitszeiten kontrollieren würde. Dazu fehlt natürlich in der EU-Gesetzgebung das Recht zur Kontrolle oder in einer zuständigen Verordnung mit dementsprechenden Inhalt, der natürlich nur zum Schutz des BKF bestehen darf.

Für 812 BKF endete 2012 ein Unfall tödlich, 7.510 wurden schwer verletzt. Bei den LKW-Unfällen sind seit den letzten 10 Jahren waren ca. 14.000 BKF auf den deutschen Straßen gestorben. Da wird man sich doch fragen müssen, warum das wohl passieren konnte. Dank der neuen LKW-Technik, wie die Advanced Driver Assistance Systems, ACC, ASR, ABS, LDW, usw., waren etwa 100 BKF pro Jahr weniger ums Leben gekommen.

Hier wird nun mitentscheidend sein, unter welchen nationalen Flaggen und unter welchen unabdingbaren Arbeitsrecht, die internationalen unselbstständige abhängige BKF in Europa bzw. in der EU, mit ihren LKW starten.

Was passiert den BKF in Europa und / oder in der EU, wenn ein grenzüberschreitendes unabdingbares Arbeitsrecht vom ausländischen Transport-Unternehmer verweigert wird ? Ein bedeutendes Szenario das auch eine Wirklichkeit bleibt, ist, dass billige osteuropäische oder Übersee Konzernzentralen der EU und deren LKW- Zulassungen und / oder mit deren billige Arbeitnehmer-Überlassungen, den europäischen Transport- Markt beherrschen. Die Globalisierung in der EU bedeutet: „Abschaffung von Raum und Zeit“. Diese Liberalisierung wird dazu beitragen, dass in Zentral-Europa (Deutschland) eine Unternehmens bezogene Arbeitseinheit von/bis zu über 1000 LKW in Deutschland im EU Mittelpunkt, irgendwo auf Parkplätze und Autohöfe am Wochenenden abgestellt oder/und verstreut auf mehrere der 28 EU- Staaten, mit ihren BKF platziert werden. Das heißt dann in der Praxis, dass die Logistik und

die Transportwirtschaft der internationalen großen Spedition-Konzerne, ihren Betrieb ganz ohne „Basispunkte“ in Europa installieren, um somit ein Echten „virtuellen Betrieb“ über das globale www praktizieren.

Es wäre sehr von Vorteil, wenn sich der EuGHMR, die EU-Kommission und das EU-Parlament für den europäischen „Sozialen Frieden“ im Arbeitsrecht des BKF einsetzen könnte, um deutlich diese unabdingbaren arbeitsrechtlichen Menschenrechte in den Vordergrund zu stellen, damit eine Sozial- und Arbeitsrecht Schutzvorschrift eines ausländischen / bzw. des deutschen BKF am „Ort der Arbeit“ eine Wirklichkeit werden kann. Die Geltung für EU Organe, muss durch Art. 5 EU eine Verbindlichkeit für die Mitgliedstaaten bei Durchführung vom EU-Recht des Art. 51 (1) GrCh gewährleisten, sodass im Arbeitsrecht auch die Grundfreiheiten, flankierend über die EMRK und Rechtsprechung des EuGHMR geschehen. Damit wird den Gewährleistungen des EMRK, nun ausdrücklich auch eine EU-rechtliche Verbindlichkeit verliehen. Nur dann wird eine zukünftige Weichenstellung der Verkehrs- und Transportwirtschaft in Europa bzw. in der EU wirtschaftlich und gerecht.

Es könnte möglich sein, wenn die BKF in kleineren ausländischen Firmen, keine grenzüberschreitende Berücksichtigung im gerechten gleiches EU-weites Mindest-Gehalt bekommen, ein erheblicher Schaden für alle EU-Bürger entsteht. Eine nachweisliche verkümmerte Selbstverständlichkeit ist es, die beteiligten BKF zu fragen, um deren Bedürfnisse bei der täglichen Transport-Tätigkeit berücksichtigen zu können. Diese einfachsten Menschenrechte könnten erfolgreich und gerecht ermöglicht werden, damit der BKF seine eigentliche Aufgabe der Arbeit gewinnbringend ausführt.

Hier hätte bisher ein Bundes- bzw. EU-Tarifvertrag helfen können, d.h. Abhilfe für Probleme schaffen und gewinnbringend sein. Der „Bundesmanteltarifvertrag für den Güter- und Möbelfernverkehr“ (BMT-F) wurde von der ÖTV im Jahr 1992 gekündigt um ihn nicht wieder neu abzuschließen und auch von der Ver.di wurde der BMT-F nicht mehr erneuert, obwohl einige praxisnahe Umsetzungen die vorhandenen Probleme noch viele Jahre lang beseitigt hätten. Der alte ehem. BMT-F hatte eine sehr lange Geschichte und ist der älteste Manteltarifvertrag der Welt. Gute Ausgebildete Fernfahrer als sog. BKF wurden in Deutschland im Jahr 2010 schon gesucht, nur das Gehalt hatte kein Anreiz gehabt, um überhaupt diesen Beruf zur Berufung werden zu lassen. Denn verdienen müsste der BKF erheblich mehr, nur leider ist und bleibt vorerst ein guter Verdienst, weiterhin nur ein frommer Wunsch

Das *Institut für Nachhaltigkeit in Verkehr und Logistik* (INVL) brachte es im August 2010 auf den Punkt:

„Eine Ursache des Fahrermangels ist sicherlich die geringe Entlohnung bei langen Arbeitszeiten. Wegen des durchschnittlich geringen Einkommens ist das kein attraktiver Beruf“.

Der Spruch: „Außer Spesen nichts gewesen“, hat immer noch bei vielen BKF, die oft im und aus dem EU Ausland unterwegs sind, eine echte Gültigkeit. Sehr Wichtig wäre es *Jetzt* über den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union „AEUV“ Art. 155 (ex EUV Art. 139 /ex 118 b) eine EU-Tarifvertragsordnung zu schaffen, um das damit die zuständigen EU-Tarif- Sozialpartner einen grenzüberschreitenden Tarifvertrag ohne das (angeblich) freiwillige „Opt-out“ der Bereitschaftszeiten vereinbaren können. Wenn der freie Lauf im Spiel der Transport- Märkte, bei der Gehaltsstruktur uneingeschränkt in der EU tätig sein kann und die BKF Tätigkeit demnächst in bestimmten europäischen Gebieten nicht als BKF-MindestGehalt und mit einen dementsprechenden Freizeit-Ausgleich innerhalb der EU gewährleistet wird, ist die Einwanderungswelle aus Osteuropa unausweichlich. Das bedeutet soziales Gefälle, indem reisende BKF mit Wohn-Wagen am Rande der BAB- Abfahrten in der westlichen EU eine Normalität wird.

9. LKW Fahrerhaus

Das LKW Fahrerhaus ist das „Haus des Fahrzeugführers“ Das bedeutet, das dass sog. Führerhaus des LKW für einen täglichen „Dienst am Steuer“, für Fernfahrer ein „Fahrerhaus“ ist. Wie bei allen anderen Fahrzeugarten zur Schiene, Wasser, Luft, müssen Lokführer, Kapitäne und Piloten, genau so wie der Fernfahrer als BKF, ca. 8 bis 10 Stunden am Arbeitsplatz erbringen. Nur beim Kraftfahrzeug „LKW“ benutzt zugleich der BKF das extra dafür vorgesehene Fahrerhaus auf seinen langen mehrtägigen Transporten, als Dienst- Arbeits- Ruhe- und Lebensraum. Ebenso so gibt es nur beim LKW im Fahrerhaus hinter den Sitzen eine installiert Ruheliege als eine sog. „Liegestätte“, um das sich der BKF ab und an auch ausruhen oder ruhen kann. Das „Schlafen“ im Fahrerhaus ist EU-weit in keinem Gesetz oder einer Verordnung vorgesehen bzw. erlaubt oder beinhaltet worden, da das Fahrerhaus als Ruheraum bisher die Norm u.a. der deutschen ArbStättV als eine „geeignete Schlafmöglichkeit“ gem. Art. 8 Nr. 8 der VO (EG) 561/2006 nicht erfüllen konnte. Die BKF die mehrtägig unterwegs sind und übernachten müssen, brauchten zumindest einen ordentlichen menschenwürdigen Ruheraum, damit sie sich im Fahrerhaus auch wohlfühlen können.

Im nationalen und im internationalen gewerblichen Güterkraftverkehr, befindet sich der BKF als Fernfahrer bis zu 24 Stunden an mindestens 5 Tagen in der Woche in so einem Fahrerhaus. Bei mehrtägigen Touren die bis zu 14 Tage andauern können, ist das Fahrerhaus der Arbeitsplatz und Wohnraum zugleich. Somit ist dieser „Lebensraum“ vorgesehen als Fahrerhaus- Raum, mit unter 4 m² viel zu klein. Der BKF lenkt und bedient darin bis zu 10 Stunden täglich den LKW, nimmt dort seine Mahlzeiten ein und auf einer hinter den Sitzen angebrachten Liegefläche, kann er sich auch mal ausruhen bzw. seine Ruhezeiten einhalten. Das Fahrerhaus ist auch der einzige Arbeitsplatz in ganz Europa, der zugleich als Wohnraum widerrechtlich benutzt wird, obwohl der Benutzer vielfach die meiste Zeit seines Lebens als BKF darin verbringen muss. Jeder Mensch weiß von seiner Wohnung, das ein großer Raum das Leben angenehm macht und die Bewegungsfreiheit ist auch erforderlich, um die Belastungen beim „Dienst am Steuer“ im Fahrerhaus auf Dauer ausschalten bzw. ertragen zu können. Die Rentabilität des LKW steht und fällt allerdings mit der Leistungsbereitschaft des BKF. Diese wiederum ist von der „Zufriedenheit“ oder „Freude“ abhängig, die er bei seinem Dienst am Steuer bzw. in seinem Fahrerhaus empfindet. Fehlender Komfort und schlechte Behandlung kann auch nicht durch Geld ersetzt werden. Der zufriedene BKF konzentriert sich auf seinen Dienst am Steuer, denn seine Aufmerksamkeit sollte dem öffentlichen Straßenverkehr gelten und nicht dem täglichen Unbehagen und Unzulänglichkeiten im engen Fahrerhaus.

Das **Fahrerhaus** heißt grundsätzlich **nicht** „Führerhaus“, denn es ist nur der „Funktionsraum“ einer LKW-Kabine für den Fahrzeugführer des Lastkraftfahrzeugs von insg. 2,35 m Längenmaß. In allen Fach-Büchern und Fach-Zeitschriften, sowie vor allem bei den Nutzfahrzeug-Herstellern heißt es ebenso nur Fahrerhaus.

Dieser Arbeitsplatz sollte sich eigentlich an wissenschaftlichen Untersuchungen orientieren, damit er auch den ökonomischen, sicheren, arbeitsmedizinischen, psychischen und physischen Belastungen der damaligen angestellten BKF als Fernfahrer standhalten konnte. Das bedeutete, dass das Fahrerhaus in der Ausgestaltung für den BKF, einen guten, geräumigen und sicheren Arbeitsplatz beinhalten sollte, das heißt wo er sich beim Dienst am Steuer, auch wirklich „wohl“ fühlen kann. Bisher musste allerdings festgestellt werden, dass es bisher kein vergleichbaren anderen Arbeitsplatz gab, wo ein angestellter BKF, der als Fernfahrer unterwegs war, solchen Belastungen ausgesetzt wurde, wie sie zur Zeit im Fahrerhaus herrschen. Hinzu kommen noch Belastungen durch die Umwelt, den vielen Verkehr, Stau, Hitze und Kälte, die ganz alltäglich sind. Also dürfte es schon allein aus diesem Grund, nur noch große, geräumigen und sichere Fahrerhäuser mit einer guten Ausstattung

geben. Die Entwicklungen zum, am und im Fahrerhaus, sollten das berufliche Leben des BKF angenehm gestalten, um das er die Bewegungsfreiheit und die Belastungen während des Dienstes am LKW- Steuer besser aushalten kann. Das wurde bisher nicht berücksichtigt und wurde auch nicht von den Verantwortlichen wahrgenommen.

Die sog. „CoE“ - Hütten, die von Fernfahrern als „Crash ohne Energiezone“ bezeichnet werden, sind Fahrerhäuser als „Kabine über den Motor“ (CoE = Cab over Energie), die hauptsächlich von den Volumentransport- Nutzfahrzeug-Produzenten erdacht wurden. Hier und heute gilt es allerdings, dass das Fahrerhaus modern, zukunftssträchtig, ergonomisch und sinnvoll gestaltet wird. Jeder kluge Unternehmer in der Transportwirtschaft weiß, dass sich die Zufriedenheit am Arbeitsplatz in einer höheren Transportleistung bemerkbar macht.

Im Fahrerhaus ist für den BKF vor allem auch der Gesundheitsschutz notwendig, um die hohen psychischen und physischen Belastungen zu minimieren, die durch Hitze und Kälte, eingeschränkte Bewegungsfreiheit, Zeitdruck und hohes Verkehrsaufkommen entstehen können. Das Fahrerhaus sollte im nationalen und internationalen gewerblichen Güterkraftverkehr, einen echten Ruheraum beinhalten und daher muss für den BKF ein angenehmer, geräumiger und sicherer menschenwürdiger Lebens- und Überlebensraum während einer Woche vorhanden sein.

Das normale Fernverkehrs-Fahrerhaus, das als Frontlenker mit der sog. Cab over Energie (CoE) in Europa auch weiterhin so benutzt wird, müsste wegen den engen Verkehrsräumlichkeiten auf den öffentlichen Straßen auch ein Frontlenker-LKW bleiben. Der Frontlenker LKW, der sich im gewerblichen Güterkraftverkehr befindet, ist allerdings kein Arbeits- Ruhepausen- oder Ruheraum, da das Fahrerhaus nach innerdeutscher „Führerhausrichtlinie“ usw., usw., die bisherigen Erfordernissen von 8 m² Raumgröße, aufgrund der alten § 23 (1) ArbStättV grundsätzlich nicht erfüllen konnte.

Die aktuelle „**Arbeitsstättenregel**“ (ASR) B1 - § 1 (2) Nr. 2, betitelt den LKW als Transportmittel und schließt ihn damit extra aus, da diese ASR nur für Gebäude gilt. Der LKW ist eindeutig durch die Zulassung mit seinem Fahrerhaus natürlich kein Gebäude. Der LKW ist kein Arbeitsraum und auch kein Ruheraum und kann oder darf es zur Zeit auch nicht sein. Das bedeutet:

- 1.) Arbeits- und Ruhe-Räume sind nicht beweglich.
- 2.) LKW-Fahrerhaus ist kein Gebäude iSd. ArbStättV.

Deswegen gilt die Arbeitsstättenregel und die Arbeitsstättenverordnung **nur** für Gebäude und eben **nicht** für die beweglichen Räume, da sich das LKW-Fahrerhaus im öffentlichen Straßen befindet. Begriffsbestimmungen:

§ 2 (2) ArbStättV: Arbeitsplätze sind Bereiche von Arbeitsstätten, in denen sich Beschäftigte bei der von ihnen ausübenden Tätigkeit regelmäßig über einen längeren Zeitraum oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nicht nur kurzfristig aufhalten müssen.

§ 2 (3) ArbStättV: Arbeitsräume sind die Räume, in denen Arbeitsplätze innerhalb von Gebäuden dauerhaft eingerichtet sind

Laut Definition vom „Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik“ beinhaltet die „LASI“-Leitlinie - LV 40 „Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung“ Abschnitt C2 – § 2 (2) zur „Definition Arbeitsplatz“:

„Arbeitsplätze liegen iSd. Definition nach allgemeiner Auffassung dann vor, wenn sich Beschäftigte zur Verrichtung ihrer Arbeitsaufgabe in abgrenzbaren Bereichen einer Arbeitsstätte entweder mindestens zwei Stunden täglich oder an mindestens 30 Arbeitstagen im Jahr aufhalten müssen“.

Beim letzten Satz wurde hier bei der „Definition Arbeitsplatz“ Begriff: „Gebäude iSd. ArbStättV“ vergessen. Im Umkehrschluss muss es allerdings jetzt bedeuten, dass das Fahrerhaus nie und nimmer in die ArbStättV und in die Arbeitsstättenregel eingebunden bzw. beinhaltet werden kann. Somit befindet sich das LKW- Fahrerhaus im sog. „Niemandland“, da es direkt keiner Verordnung, keiner Richtlinie und keinem Gesetz im nationalem sowie im internationalen Recht als Arbeits- und Ruhe-Raum untergeordnet werden kann. Also kann demnach auch nichts mehr zum Schutz der darin Beschäftigten getan werden, die als BKF eine hohe verantwortliche lenkende Tätigkeit bis zu 10 Stunden im öffentlichen Straßenverkehr ausüben, indem sie unselbstständig abhängig außer Haus ab dem Lebensmittelpunkt unterwegs sind.

Die „Arbeitsstättenregel“ (ASR) und „Arbeitsstättenverordnung“ (ArbStättV) müsste grundsätzlich auch beim Fahrerhauses die neuesten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse berücksichtigen, dazu gehört eigentlich von selbstverständlich eine „**Standklimaanlage**“. In aktuellen „Technischen Regeln für Arbeitsstätten“ ASR A 4.4 Nr. 5 (3) heißt es:

„Unterkünfte müssen während der Nutzungsdauer auf mindestens +21 °C geheizt werden können“.

Das wird durch die „Standheizung“ natürlich gewährleistet. Was für Luft-Temperaturen herrschen bei +30 °C im Schatten ohne „Standklimaanlage“ wohl im Fahrerhaus ? Die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden des BKF hängt u.a. von einem behaglichen Klima und einer guten Luftqualität während der Ruhezeit im Fahrerhaus ab. Der BKF muss nicht nur ein betriebswirtschaftlichen Nutzen erbringen, sondern auch bis zu 10 Stunden täglich beim Dienst am Steuer die Verkehrssicherheit im öffentlichen Straßenverkehr gewährleisten. Wie sollte er tagsüber - bei 11 Std. Ruhezeit - in der sommerlichen Fahrerhaus-Hitze seinen Schlaf absolvieren ? Welcher Lokführer oder Flugzeugkapitän würde das bei dem Lärm ohne Schallschutzwand bei ca. 80 dB (A) mitmachen, wenn er bei extremer Außenhitze in der Lok auf dem Abstellgleis oder im Cockpit auf dem Flughafen schlafen müsste ? Deswegen hat nicht nur der Transport-Unternehmer ein großes Interesse an einer „Standklimaanlage“, sondern auch der Staat, da er seine Bürger auf den öffentlichen Straßen vor laufenden LKW wegen der Motor-Klimaanlage und vor unausgeruhten bzw. übermüdeten BKF schützen muss.

Die **alte** Arbeitsstättenrichtlinie ASR 6 besagte bis zum Jahr 2010 im § 6 Nr. 3. Raumtemperaturen der ArbStättV zu den „Lufttemperaturen in Arbeitsräumen“ im Abs. 3.3 wörtlich:

„Die Lufttemperatur in Arbeitsräumen soll +26 °C nicht überschreiten. Bei darüberliegender Außentemperatur darf in Ausnahmefällen die Lufttemperatur höher sein“.

Die „**Arbeitsstättenverordnung**“ (ArbStättV), wurde zu Anforderungen in der Arbeitsstättenregel ASR A 3.5 „Raumtemperatur“, nun **ab dem Jahr 2010** iZm. im Hinblick auf Raumtemperaturen an Arbeitsplätzen, konkretisiert. Die aktuelle ASR A 3.5. besagt, das über **+26 °C Raumtemperatur**, geeignete Maßnahmen zur Absenkung der Raumtemperatur zu ergreifen sind. Das bedeutet (eigentlich) das jeder BKF beim „Dienst am Steuer“ in der Fahrerhaus-Arbeitsstätte natürlich eine zusätzliche „Standklimaanlage“ beim LKW an- bzw. eingebaut haben muss, damit gewährleistet wird, das der BKF während der Ruhezeit sich auch „erholen“ bzw. ordentlich ausruhen kann. Allerdings beim Buchstabe B wurde der Anwendungsbereich „B1 - § 1 (2) Nr. 2, Transportmittel“ vom Anwendungsbereich der ArbStättV wieder raus genommen. Transportmittel werden dann nicht beinhaltet, wenn sie als Straßen-, Schienen-, Luft- oder Wasserfahrzeuge am öffentlichen Verkehr teilnehmen. Demnach unterliegt der LKW mit seinem Fahrerhaus nicht der Arbeitsstättenregel bzw. der ArbStättV.

Der LKW dürfte mit einem Fernverkehrs-Fahrerhaus, wegen der zu kleinen Arbeitsstätten- bzw. Ruhe-

Raumgröße, deswegen eigentlich auch nicht vom BKF benutzt werden. Das Fahrerhaus ist also zulassungsbedingt keine Arbeitsstätte und auch kein Ruheraum. Demnach dürfte also das LKW-Fahrerhaus im öffentlichen Straßenverkehr auch nicht zum „Ruhens“ zugelassen sein. Fakt ist, wenn während des Tages über +26 °C Raumtemperatur im Fahrerhaus vorhanden ist, dürfte die Ruhezeit nach der Arbeitsstättenregel dort auch grundsätzlich nicht stattfinden.

Die „**Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften**“ (BGV) wurden zum BGV 29 beschlossen, das zu § 8 Abs. 6 eine Durchführungsanweisung (DA) zur BG-Regel „Liegeplätze in Führerhäusern und Ruheräumen von Fahrzeugen sowie Dachschräglkabinen“ als BGR 136 erlassen wurde. Bei dem BGR 136, handelt es sich im Erlass zu den „Ruheräumen“ nur um Busse und bei den „Dachschräglkabinen“ betrifft es nur die Aufbauten auf dem Fahrerhaus. Mit „Liegeplätze“ sind die Ruheliegen im Fahrerhaus gemeint. In den Bereitschaftszeiten für die BKF, wenn sie zu zweit mit dem LKW unterwegs sind und sich beim Fahren abwechseln, wird die Zeit, die der zweite BKF als Beifahrer „während der Fahrt“ neben dem Fahrer oder „in einer Schräglkabine“ verbringt, für ihn widerrechtlich nicht als Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst angerechnet und somit natürlich auch nicht bezahlt. Im Umkehrschluss bedeutet es: Wenn der LKW unterwegs ist und die Zeiten in dem der BKF eine Ruhepause einlegt, nicht im voraus planbar und auch nicht Zeit und Ort festgelegt werden können, die erfolgten Ruhezeiten selbstverständlich zu vergüten sind. Die Vorschriften der ArbStättV, die für die Arbeits- und Pausenräume gelten, sind jedoch nicht für Fahrerhäuser zuständig, sondern nur für Gebäude. Es gibt für das Fahrerhaus nur ein Regelwerk der zuständigen Berufsgenossenschaft (BG) zu den „Liegeplätzen in Führerhäusern und Ruheräumen von Fahrzeugen sowie Dachschräglkabinen“ als DGUV Regel 114-006, wurde ab den 01.05.2014 nur in der Systematik des Schriftenwerk der bisherigen BGR 136 zu Vorschriften- und Regelwerk der gesetzlichen Unfallversicherung der Berufsgenossenschaften geändert. Dort wurde z.B. im Abschnitt 4.1.6 mit beinhaltet, dass bei betriebsüblicher Nutzung vom Fahrerhaus, **nur 60 dB (A)** gemessen in der Höhe vom menschlichen Ohr in liegender Position auf der Ruheliege im stehenden LKW zu hören sind und nicht überschritten werden dürfen, obwohl der BKF fast immer bei seiner Ruhezeit direkt an der **BAB ca. 80 dB (A)** hört.

Im Abschnitt 5.2 der bisherigen und immer noch unveränderten BGR 136 steht sinngemäß, das ein Fahrerhaus mit einer „Schräglkabine“ ausgestattet sein muss. Die bisherigen geltenden Vorschriften über Ruhezeiten der BKF blieben von der „Führerhausrichtlinien“ der BGR 136 unberührt. Bis zum Jahr 2006 stand im alten Art. 8 (7) der VO (EWG) 3820/85 des Rates vom 20.12.1985 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr, die lautete:

„Die tägliche Ruhezeit kann im Fahrzeug verbracht werden, sofern es mit einer Schräglkabine ausgestattet ist und stillsteht.“

Um als BKF im Fahrerhaus menschenwürdig zu leben, **müsste** jetzt allerdings heißen:

„Die tägliche Ruhezeit des BKF kann im LKW-Fahrerhaus verbracht werden, sofern der Ruhe-Raum 6 m² hat und als Küchen-, Sanitär- und Ruhekabine ausgestattet ist und stillsteht.“

Die **Rechtsprechung** des EuGHMR hielt in seinem Urteil vom 25.04.2013 zunächst fest, das die Zellengröße des Beschwerdeführers von **9 m²** für eine Zweierzelle nicht zu klein ist. Sie entspreche dem Minimalstandard, dass das „Europäische Komitee zur Verhütung von Folter und unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe“ (CPT) als Größe in ihrem Bericht von 2003 (CPT/Inf (2004) 6, § 30) empfohlen habe, denn diese Zellengröße allein begründe noch keine Verletzung von **Art. 3 EMRK**. Die CPT hatte danach allerdings in den eigene Richtlinien festgelegt, dass eine Einzelzelle mindestens **6 m²** pro Person betragen muss. Der EuGHMR wies insb im Jahr 2013 darauf hin, dass die

CPT im Bericht von 2010 (CPT/Inf (2012) 13, § 78) festhielt, dass eine Zweierzelle von **10,5 m²** nur akzeptabel sei, wenn die Gefangenen die Möglichkeit haben, einen angemessenen Teil der Tageszeit, explizit mind. 8 Stunden, „außerhalb“ der Gefängnis-Zelle verbringen können.

EuGHMR 40119/09 vom 25.04.2013 Canali v. France – Rn. 49

Die „**Menschenwürde ist unantastbar**“ und kann deshalb auch nicht einmal auf Grund einer gesetzlichen Bestimmung wie im StVollzG beeinträchtigt werden, weil das Gesetz nicht zu Eingriffen in die Menschenwürde ermächtigen kann. Nach den Rechtsprechungen muss die Unterbringung in einem mehrfach belegten Haftraum ohne das Hinzutreten weiterer Umstände, als Verstoß gegen die Menschenwürde angesehen werden, wenn eine Mindestfläche von **6 m²** pro Gefangenen nicht eingehalten wird. Nach dem Urteil des OLG Hamm aus dem Jahr 2011, ist eine Zellengröße unter 5 m² pro Person menschenunwürdig, weil die Mindeststandards nach Art. 3 EMRK nicht gewahrt sind. Nach Art. 170 BayStVollzG müssen Gefängnis-Räume für den Aufenthalt auch während der Ruhe- und Freizeit u.a. hinreichend Luftinhalt haben, denn nach der hierzu ergangenen Verwaltungsvorschrift, sind Einzelhafträume für den Aufenthalt während des Tags und während der Nacht so zu planen, dass diese unter Berücksichtigung der WC-Kabine eine Bodenfläche von mind. **9 m²** haben.

vgl. OLG Hamm 11 U 254/09 vom 23.02.2011 – Rn. 25

vgl. BVerfG 2 BvR 2201/05 vom 13.11.2007 – Rn. 16 ff

vgl. BVerfG 1 BvR 409/09 vom 22.02.2011 – Rn. 31

Im Fahrerhaus müsste also ein Ruheraum von **6 m²** nutzbare Fläche vorhanden sein, denn erst ab dieser Fläche ist demnach auch ein (Gefängnis-)Raum menschengerecht bemessen. Der Vergleich mit dem Gefängnis-Zelle gegenüber dem Fahrerhaus ist „leider“ nicht ganz abwegig, denn der BKF muss in seiner kleinen Blech-Zelle derzeit noch unter 4 m² Raumgröße, eine 5 Tage Woche mit bis zu 10 Stunden Lenkzeit und rund 11 Stunden Ruhezeit, - *also mind. 21 Stunden x 5 Tage in der Woche* - rund 45 Jahre lang, sein ganzes Berufsleben gezwungener Maßen darin verbringen.

Natürlich sollte das LKW-Fahrerhaus nicht mit dem § 6 der Tierschutz-Hundeverordnung vergleichbar gemacht werden, dort ist aber geregelt, dass einem Schäferhund ein Zwinger von mind. 10 m² Platz zur Verführung stehen muss. Diese Größe von **6 m²** würde als Arbeits- und Ruheraum zumindest beim Fahrerhaus die Anforderungen der Menschenrechte erfüllen. Damit könnten kleine Sanitär- und Küchen-Bauteile im Bereich hinter den Sitzen bzw. vor der Liegestätte eingebaut werden. Zur jetzigen aktuellen nutzbaren Fahrerhaus-Tiefe von 2,35 m, müssten nun noch zusätzlich 80 cm „im“ Fahrerhaus hinzu kommen, und bedeutet, dass dem BKF bald ca. **6 m²** Fahrerhaus Grundfläche zu Verfügung stehen. Diese 80 cm müssen deshalb jetzt „im“ Fahrerhaus zur Verfügung stehen und nicht nur wie vorgesehen, nur im Frontalbereich beim LKW, wobei mit abgerundeten Formen etwas dort vorgebaut werden soll, um die Straßenverkehrssicherheit zu gewährleisten, dem Umweltschutz zu dienen und die Kosten der Transport-Unternehmer zu reduzieren. Derzeit sind natürlich die gesamten Arbeitsbedingungen im LKW-Fahrerhaus beweisbar und grundsätzlich nicht „menschenwürdig“, da kein Ruheraum vorhanden ist und somit auch nicht von „menschengerechten und angemessenen Arbeitsbedingungen“ der BKF gesprochen werden kann, denn jeder Mensch brauche eine gewisse Bewegungsfreiheit während einer verantwortlichen Arbeit. Im § 29 (3) ArbStättV (a.F.) stand:

*„Die Grundfläche eines Pausenraumes muss mindestens **6 m²** betragen“.*

Nach dem neuen zuständigen § 6 (3) ArbStättV - Anhang 4.2., müssen nun noch ab den 25.08.2004 die Pausen- und Bereitschaftsräume nur noch „in ausreichender Größe“ bereitgestellt werden. Das LKW-Fahrerhaus soll nun für einen Aufenthalt von „mindestens“ 18 Stunden inkl. 9 Std. Lenkzeit und 9 Std. Ruhezeit ausreichend sein !?

Derzeit liegt allerdings beim LKW-Fahrerhaus ein Verstoß zu **Artikel 31 GrCh** vor:

„Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen“

In den „**Technischen Regeln für Arbeitsstätten**“ (ASR) A 4.4 wurde unter Nr. 5.2 (1), der Raum zum Schlafen nach dem Jahr 2010 erneut vom „Ausschuss für Arbeitsstätten“ (ASTA) ermittelt, bzw. den neuen Erkenntnissen angepasst. Das wurde vom „Bundesministerium für Arbeit und Soziales“, nach § 7 ArbStättV im „Gemeinsamen Ministerialblatt“ der 16 Bundesländer (GMBL) im Jahr 2014 auf Seite 288 bekannt gegeben, dass für eine Person der Schlafbereich auf mindestens 6 m² festgelegt ist.

Der ehem. deutsche Justizminister in Niedersachsen und jetzige Landtagspräsident Bernd Busemann (CDU) hatte **7 m²** als Mindeststandard für die Größe von Hafträumen im „offenen“ Vollzug durchgesetzt. „*Das ist vor allem ein Gebot der Menschenwürde*“, begründete Busemann im Jahr 2008 seine Forderung nach Mindestgrößen für Gefängniszellen. Er betonte außerdem: „*Zu kleine Räume verursachen Stress, was die Sicherheit und Ordnung in einer Justizvollzugsanstalt beeinträchtigen kann*“. Danach muss ein BKF, der als Fernfahrer mind. 5 Tage unterwegs ist und notwendigerweise im Fahrerhaus jede Nacht nur „ruhen“ soll, sich jetzt allerdings fragen, wie sieht es derzeit gegenüber dem engen Fahrerhaus als Ruheraum unter 4 m² mit einer erholsamen Ruhezeit von 9 Stunden aus ? Anschließend muss eine Tages-Lenkzeit von 9 Stunden bewerkstelligt werden, die Verkehrssicherheit im öffentlichen Straßenverkehr gewährleistet werden muss ?

Die „**Achtung und Schutz der Menschenwürde**“ des BKF, gehören ab sofort beim LKW-Fahrerhaus auch zu den Konstitutionsprinzipien des **GG**, der **EMRK** und der **GrCh**. Die freie menschliche Persönlichkeit und die Würde des BKF in der Ausübung zu seinem „Dienst am LKW-Steuer“, stellen das höchste EU-Recht innerhalb der europäischen verfassungsmäßigen Ordnungen dar. Selbst der Staatsgewalt ist in allen ihren Erscheinungsformen die Verpflichtung auferlegt, die „**Würde des Menschen**“ beim BKF zu achten und sie zu schützen. Dem liegt die Vorstellung vom Menschen als einem geistig-sittlichen Wesen zugrunde, das darauf angelegt ist, in Freiheit und Wohlbefinden bei der Berufsausübung über sich selbst zu bestimmen und sich zu entfalten. Diese Freiheit versteht das Grundgesetz nicht als diejenige eines isolierten oder / und selbtherrlichen, sondern als die eines gemeinschaftsbezogenen und gemeinschaftsgebundenen Individuums des BKF. Hier sollte es innerhalb der EU, einem BKF nicht zugemutet werden, sich demnächst beim EuGHMR in Straßburg über das jetzige Fahrerhaus beschweren zu müssen.

Mit der Erkenntnis, die sich hoffentlich jetzt auch bei der EU-Kommission durchsetzen wird, kann die Bewältigung im Europäischen-Binnenmarkt nur mit einem gut ausgebildeten qualifizierter und gut bezahlten BKF organisiert werden, der als Transportmanager und Verkehrsexperte, Bordingenieur und Navigator, Repräsentant des Unternehmers und Treuhänder wertvoller Ladung, seine vielfältigen Transport-Aufgaben, als internationaler „Logistischer Transportoperateur“ in Europa ausführt.

Für die heutige menschengerechte räumliche Sicherheit und für das einfache Menschenrecht beim ordentlichen Ruhe-Raum der BKF, ist von der EU-Kommission und vom zuständigen Minister-Rat keine Motivation sichtbar, um darüber auch nachzudenken, wie mit einer Beteiligung und Beratung der BKF, die Ausübung des Berufs geschützt und mit einem zukünftigen Fahrerhaus umgesetzt werden könnte.
Anlage Nr. 1: BKF Petition – siehe Seite 93 „Fahrerhaus“

Fazit: Die Zukunft bedeutet, dass der BKF in den nächsten Jahren, der unentbehrlichste Fach-Arbeiter in der EU ist und ohne Alternative sein wird. Allerdings ist die Achtung, die Behandlung und das Gehalt, das ihm gebührt, zur Zeit im krassem Gegensatz zu dem was er leistet. Es muss der Bereitschaftsdienst als „echte“ Arbeitszeit angerechnet werden, wobei nun jetzt ein „Job-Sharing“, (dt. Arbeitsplatzteilung) auf ein und dem selben LKW notwendig wird, damit die echten 208 Stunden im Monatlichen Durchschnitt ca. 3 Wochen bzw. ca. 15 Tage nicht überschritten werden könnten. Dabei muss dann natürlich noch ein ausreichendes soziokulturelles Mindest-Gehalt hinzu kommen, um für die Familie ein würdiges Leben zu gewährleisten. Nur durch die Reduzierung der tatsächlichen Tätigkeits-Stunden der BKF, indem auch wirklich alle Arbeitsstunden richtig aufgezeichnet werden, ist es noch möglich, dass überhaupt ein BKF bereit sein wird, den Job dann auch gewinnbringend für die Transportwirtschaft auszuüben.

Anlagen:

Anlage Nr. 1: BKF Petition an das EU- Parlament vom 27.11.2014

Anlage Nr. 2: BKF Arbeitsvertrag

10. Glaubhaftmachung an Eides statt

Die eidesstattliche Versicherung dieser Beschwerde mit 31 a 4 Seiten, wird von

1. Udo Skoppeck, dt. Staatsbürger, geb. in Solingen,

Maubeshäuserstr. 49, 42697 Solingen

2. Gregor Ter Heide, dt. Staatsbürger, geb. in Osnabrück,

Anne Frank Ring 21, 49324 Melle

zur Glaubhaftmachung von Tatsachen-Behauptungen vor der EU-Kommission im Rahmen dieser Beschwerde-Begründung beinhaltet.

Wir, 1) Udo Skoppeck, 2) Gregor Ter Heide, versichern an Eides statt, dass Wir am 18.04.2015 die vorgenannten Angaben und Sachverhaltsdarstellungen nach bestem Wissen und Gewissen, gem. § 294 ZPO Glaubhaftmachung, gemacht haben und dass die Angaben der Wahrheit entsprechen und wir nichts verschwiegen haben. Wörtlich:

„Wir ermächtigen hiermit die EU-Kommission ihre Kontakte zwischen, dem EU- Parlament, dem EuGHMR und dem EuGH, mit den Behörden, Personen des Mitgliedstaats Verbindungen aufzunehmen, gegen den die Beschwerden usw. gerichtet sind, unsere Identität zu offenbaren“.

Uns ist bekannt, dass eine eidesstattliche Versicherung nach §§ 156, 163 StGB, eine strafbewehrte Bestätigung der Richtigkeit dieser Erklärung ist. Die strafrechtlichen Folgen einer unrichtigen, nicht den Tatsachen entsprechenden oder unvollständigen Erklärung, und / oder das Verschweigen der wesentlichen Tatsachen, sind uns bekannt.

Nach § 156 StGB wird mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wer vor einer zur Abnahme einer Versicherung an Eides statt zuständigen Behörde eine solche Versicherung vorsätzlich falsch abgibt. Nach § 163 StGB wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft, wer vor einer zur Abnahme einer Versicherung an Eides statt zuständigen Behörde eine solche Versicherung fahrlässig falsch abgibt.

Der Kontakt der EU-Kommission zwischen dem EU-Parlament und dem Mitgliedstaat Deutschland, beschränkt sich nicht abschließend auf diese formale Beschwerde. Sollte das EU-Kommission der Meinung sein, dass der EU-Mitgliedstaat Deutschland keine unmittelbare Lösung anstrebt und / oder bekannt wird, das weiterhin gegen EU-Recht verstoßen wird, so bitten wir darum, dass die EU-Kommission ein Vertragsverletzungs-Verfahren vor dem EuGH beantragt.

Uns ist die In-Transparenz des Verfahrens bekannt. Wir vertrauen darauf, dass unsere Beschwerde angenommen wird. Wenn irgendwelche Fragen ungeklärt oder ungenau, sowie Quellen und Fragen noch offen sind oder gewünscht werden, bitten wir unbedingt um einen schriftlichen Hinweis. Wir behalte uns vor, wenn kein Widerspruch besteht, evtl. diese Inhalte zu veröffentlichen. Beide Beschwerdeführer würden gerne durch ihr sehr genaues praktisches und fachbezogenes detailliertes Wissen, ihre partizipatorischen Rechte iZm. den Inhalten der Beschwerde wahrnehmen. Wir bitten deshalb darum zum gegebenen Zeitpunkt iZm. dem Beschwerde-Inhalt beteiligt zu werden. Wenn es notwendig, gewünscht oder angebracht ist, bitten wir um eine schriftliche Nachricht.

Anlage: Identität Nr. Personalausweis- Kopie von Udo Skoppeck

Anlage: Identität Nr. Personalausweis- Kopie von Gregor Ter Heide

Köln, **2015.04.18**

Udo Skoppeck / Gregor Ter Heide