

Der Arbeitsvertrag soll Bestimmungen 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 Berufskraftfahrer (**BKF**), durch das deutsche NachwG (Nachweisgesetz) am 20.07.1995 eingeführt. Der Mindestanspruch des Art. 2 (2) der Nachweis-RL soll sicherstellen, dass der BKF in den dort aufgeführten Punkten bei der Durchsetzung seiner arbeitsvertraglichen Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber (**AG**) in den arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen, später nicht in Beweisnot gerät.

Ein BKF Arbeitsvertrag beinhaltet sich aufgrund der Nachweis-RL, die national in Deutschland im NachwG alles regelt - *auch eigentlich zwingend vorgeschrieben sein sollte* -, welche Informationen national und auch die im Ausland tätigen BKF vorher schriftlich erhalten müssen, da außerdem im Einzelnen festgelegt werden muss, wie und wann diese Informationen zu erteilen sind. Deshalb besteht die „**Beweislastumkehr**“ des AG, wenn beim Inhalt des Arbeitsvertrags, im Falle eines gerichtlichen Streits, nicht alle wichtigen Tarife, die genaue Tätigkeit, Freizeit, Haftung und der Ort der Arbeitsaufnahme und Beendigung und anderer Besonderheiten beinhaltet wurden.

Dem BKF nutzt die Nachweis-RL des Rates vom 14.10.1991 auch nichts, wenn die Pflicht des AG zur Unterrichtung des BKF, über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, nicht auch zwingend sind. Diese Richtlinie verpflichtet die AG, ihre BKF über alle Bedingungen zu unterrichten, die für ihre beruflichen Tätigkeiten gelten und Vertrags bedingt schriftlich beinhalten. Diese Richtlinie wurde in Deutschland durch das NachwG in Kraft gesetzt und regelt, welche Informationen die im Ausland tätigen BKF erhalten müssen. Außerdem wird im Einzelnen festgelegt, „wie und wann“ diese Informationen zur Ausland Tätigkeit zu erteilen sind.

Ein Arbeitsvertrag, der gegen ein zwingendes Gesetz oder Verordnung verstößt, die zum Schutz des BKF erlassen wurden, ist grundsätzlich Nichtig. Wenn sich völlig ungleiche Vertragspartner gegenüber standen, fand sich bis jetzt der Satz „pacta sunt servanda“ (dt. Verträge sind einzuhalten) seine Grenze im BGB, allerdings erst bei verbotswidrigen (§ 134 BGB) oder sittenwidrigen (§ 138 BGB) Vereinbarungen. Die formale Vertragsfreiheit, die in der BKF Gehaltsabrechnung seinen Rückschluss findet, ermöglichte es bisher ohne arbeitsvertraglicher Inhaltskontrolle ein „Privatrecht des Stärkeren“, indem dem er vielfach ohne den tariflichen und den tatsächlich geleisteten Stunden, eine entsprechende Gehaltsauszahlung verweigert wurde. Nach dem allgemeinen Grundsatz, dass derjenige BKF, die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruch begründeten Tatsachen trägt, ist hier mit den Anspruch für die Erfüllung des subjektiven Tatbestands zur Gehaltszahlung beweisbar beinhaltet, doch die meisten BKF können durch die (angeblich freiwillig) unterlassenen Stunden-Abspeicherungen, ihren Anspruch auf eine nachträglich Vergütung in einem Freizeit-Ausgleich leider eben nicht begründen.

Bei dem Arbeitsvertrag, zu dessen Erfüllung der BKF seine Tätigkeit, sein „Dienst am LKW-Steuer“ in mehr als einem EU-Staat verrichtet, ist das immer der Ort, an dem der BKF gewöhnlich seine Arbeit verrichtet und im Sinne dieser Bestimmung dann auch der Ort ist, den der BKF zum tatsächlichen Mittelpunkt seiner Berufstätigkeit gemacht hat. Für die konkrete Bestimmung dieses

Ortes ist auch der Umstand zu berücksichtigen, wo der BKF den größten Teil seiner Arbeitszeit in dem EU-Staat zubringt, beginnt und beendet. Das bedeutet, dass es der Ort ist, von dem aus er seine Tätigkeit für seinen AG organisiert und wohin er nach jeder iZm. seiner Arbeit stehenden Dienst-Reise immer wieder zurückkehrt.

Es kommt natürlich immer auf den Inhalt des Arbeitsvertrags an, mit welchem Umfang der fehlende Inhalte und den Rechtswidrigkeiten an. Alles was nicht im Arbeitsvertrag nach dem NachwG beinhaltet wurde, kann bei einen Streitfall, nur zu Lasten des AG ausgelegt werden, wenn fehlende Inhalte vom BKF behauptet werden, kann der AG nicht das Gegenteil beweisen, weil es nicht schriftlich vereinbart wurde. Solange nicht beide Unterschriften unter dem Arbeitsvertrag getätigt wurden, ist der Inhalt bzw. der Arbeitsvertrag vor dem Arbeitsgericht (**ArbG**) nicht verwertbar. Der AG kann die Behauptungen des BKF nur dadurch entkräften, indem er eine 100 % Beweislastumkehr bewirkt. Ohne einen schriftlichen Beweis, ist eine Beweislastumkehr seitens des AG fast nicht möglich.

Außerhalb der arbeitsvertraglichen Haupt-Tätigkeit des BKF bei seinen „Dienst am LKW Steuer“ bis zu 195 Stunden im Monat, die evtl. bewerkstelligt werden müssen, bleiben ihm theoretisch nur noch 13 Std. im Monatsdurchschnitt zu den täglich notwendigen Vor- und Abschlussarbeiten über. Vor Beginn seiner täglichen Tour muss arbeitsvertraglich und haftungsrechtlich beachtet werden:

- 1.) § 36 (1) UVV (Unfall-Verhütungs-Vorschriften)
- 2.) BGV D29 (Berufsgenossenschaft-Vorschrift „Fahrzeuge“)
- 3.) § 23 StVO (Sonstige Pflichten vom Fahrzeugführer „Straßenverkehrsvorschrift“)

Der Dienst des BKF am LKW-Steuer, ergibt sich aus seiner tatsächlichen Versicherungspflichtigen und haftungsrechtlichen Tätigkeit als Arbeitnehmer, die er in seinem Berufsspezifischen und erlernten Fachbereich (Berufsordnung - BO 714 / Fahrerlaubnisverordnung - FeV 95), regelmäßig sowie überwiegend ausübt.

Arbeitgeber-Informationspflicht

Der BKF hat auch ein Recht auf alle Informationspflichten des Arbeitsvertrags. Es gehören auch die Aufzeichnungen aller Arbeitszeiten dazu, die gesetzlich vom Transport-Unternehmer bzw. dem AG ge- und abgespeichert werden müssen. Nach § 2 (1) NachwG muss der AG dem BKF einen schriftlichen Nachweis über alle wesentlichen Vertragsbedingungen unterrichten und schriftlich aushändigen. In Niederschrift des Arbeitsvertrag sollten alle vertraglich vereinbarte Inhalte der berufsbedingten Tätigkeiten nur schriftlich die tarifvertragliche oder gesetzlich geregelte Vertragsbedingungen aufgenommen sein. Ansonsten geht alles zu Lasten des AG. Eine Pflicht nach dem NachwG beinhaltet vom AG die Unterrichtung des BKF, über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen, alle beruflich bedingten, maßgeblichen Einzel-Staatlichen bzw. deutschen Rechtsvorschriften, eindeutig nachvollziehbar und verständlich darzulegen bzw. zu erklären und zwar in schriftlicher Form. Dazu gehören auch die evtl. anfallenden und den gesetzlich „erlaubten“ Über- bzw. Arbeitsbereitschaft-Stunden, die Betriebs-Ordnung, die Betriebs-Vereinbarungen und die zuständigen Tarifverträge.

Eine Verpflichtung des AG bedeutet, das er darauf zu achten hat, dass die zugunsten des BKF

geltenden Gesetze, Vorschriften und Tarifverträge, Arbeitszeiten und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Sollte das allerdings vom AG nicht geschehen, kann er bei allen haftungsrechtlichen und betrieblichen Angelegenheiten, wenn ein Schaden entstanden ist, auch keine Abmahnung schreiben. Demnach hatte er auch keine innerbetrieblich qualifizierten Schulungen oder sonstige Maßnahmen zur Kontrolle ergriffen, die den AG beweisbar entlasten könnten. Er hatte also nicht entkräften können, dass er sich selbst vom beruflichen, sowie vom gesetzlichen „Können und Wissen“ des BKF überzeugt hatte.

Arbeitgeber-Kontrollpflicht

Die Kontrollpflicht des AG iZm. § 16 (2) ArbZG bedeutet grundsätzlich, dass er eine gesetzliche Verpflichtung zu den Planungs- und Aufzeichnungsvorschriften der täglichen Dispositionspläne zwecks der Transport-Aufträge hat. Dazu gehört an erster Stelle die Einteilung der Lenk- und Ruhezeiten - wozu er auch mit haftet - iVm. dem Zeitfenster zur Be- u. Entladung des LKW, die es bei der Transport-Planung genau einzuhalten gilt. Diese Planungen und die sich daraus ergebenden abgespeicherten Zeiten, die im PC und in der Black-Box doppelt dokumentieren bzw. abzuspeichern sind. Die digitalen Daten müssen insg. zwei Jahre aufbewahrt werden, denn ansonsten ergeht die Strafe – auch wegen der widerrechtlich erbrachten Überstunden des BKF - zu Lasten des AG, weil ihm die Obliegenchaftsverpflichtung bzw. die Fürsorgepflicht iZm. dem Organisationsverschulden nachgewiesen werden kann. Der AG hätte somit beweisbar iZm. dem Arbeitsvertrag, eine Beweisvereitelung iZm. § 444 ZPO und § 427 ZPO begangen, wenn er der gesetzlichen Dokumentationspflicht nach § 2 (1) Nr. 6, 7 NachwG und § 3 nicht nachgekommen ist.

Von fast jedem AG und auch vom BKF selber, werden die Aufzeichnungspflichten der Arbeitszeiten nicht richtig aufgezeichnet oder in der Black-Box bzw. im Digi-Tacho getätigt, wobei Arbeitsbereitschaften oder Bereitschaftsdienste als **Opt-out Klausel**, fast immer die möglichen 52 Überstunden im Monat berücksichtigt werden müssten. Diese 52 Stunden dürfen auch nicht bezahlt werden, denn es darf nur ein Freizeit-Ausgleich plus 25 % erfolgen, so dass es anstatt 4 Stunden = 5 Stunden in Freizeit ausgeglichen werden müssten. Der Freizeit-Ausgleich darf auch nur am bzw. ab dem familiären Lebensmittelpunkt getätigt werden. Die Kontrollpflicht wird von den meisten AG unterlassen, denn sonst hätten sie selber festgestellt, dass der BKF täglich mind. über 30 % seiner Überstunden bzw. die Stunden der Arbeitsbereitschaft nicht in Form von Bezahlung oder Freizeit ausgleichen kann. Das bedeutet, dass alle diese Stunden, die sich außerhalb der Höchst-Lenk- und Arbeitszeiten im Durchschnitt von 4 Monaten befinden, nicht entsprechend auf der Gehaltsabrechnung verbucht werden können bzw. dürfen.

Dieses allerdings wird von den meisten AG unterlassen, denn sonst hätten sie ganz natürlich selber festgestellt, dass der BKF täglich mindestens über 30 % seiner Überstunden bzw. die Stunden der Arbeitsbereitschaft, eben nicht in Form von Bezahlung oder Freizeit ausgleichen kann. Wenn der BKF nur einen Monat lang, den Digi-Tacho auf echte Arbeitszeit einstellen würde, sodass auch nicht nur die echte Ruhezeit richtig registriert würde, müsste der BKF nach 3 Wochen mit dem LKW auf den Hof kommen und dem AG sagen:

„Ich mach Feierabend, denn meine Arbeitszeit von 208 Stunden ist jetzt voll, weil ich ja für die weiteren Überstunden keinen Freizeitausgleich bekommen kann“ ?

Das bedeutet, dass alle diese auf Anordnung bewerkstelligten Über-Stunden über 208 Stunden, die sich außerhalb der Höchst-Lenk- und Arbeitszeiten im Durchschnitt von 4 Monaten befinden, nicht entsprechend auf der Gehaltsabrechnung verbucht werden können bzw. dürfen. Hier kann es natürlich nur seitens des BKF eine Beweislastumkehr geben, denn der AG kann diese Umkehr der Behauptungen beweisbar natürlich nicht entkräften, somit bei ihm eine ungerechtfertigte Bereicherung vorhanden ist, die eine Schadensersatzpflicht auslöst. Somit kann die Ausschlussfrist der Forderungen wegen der vorsätzlichen Vertragsverletzung nicht verjähren. Allerdings kann grundsätzlich nicht die vom BKF getätigten Mehr- bzw. Über-Stunden, die gegen ein Gesetz oder eine Verordnung verstoßen, beim ArbG eingeklagt werden.

vgl. VG-Augsburg AU 5 K 11.783 vom 18.04.2013 – Rn. 3 -8, Arbeit- und Ruhezeit Aufzeichnungspflicht
vgl. LAG-Köln 11 SA 148/12 vom 19.06.2012 – Rn. 21 -27, Aufzeichnungspflicht, Herausgabeanspruch

Arbeitsbereitschaftsstunden und Bereitschaftsdienste

Bei der Arbeitsbereitschaft muss sich der BKF immer am LKW oder im Fahrerhaus aufhalten, stellt jedoch gegenüber der lenkenden oder sonstigen Tätigkeit eine verminderte Leistung dar, da er sich zwar zur sofortigen Arbeitsaufnahme bereit halten muss, sich jedoch im Zustand der Entspannung befinden darf. Diese Zeiten sind bei der Berechnung der Höchstarbeitszeit in vollem Umfang zu berücksichtigen. Nun muss der Unterschied zwischen Öffentlichkeitsrecht (= Lenk- und Ruhezeiten) und dem Privatrecht (= Arbeitsbereitschaft) unbedingt beachtet werden. Der BKF, der sich an dem vom AG bestimmten Ort und zu einer bestimmten Zeit am bzw. im LKW aufhalten bzw. zur Verfügung stellen muss - auch wenn er keine berufliche Tätigkeit ausübt -, hat privatrechtlich gem. des Arbeitsvertrags eine bezahlte Arbeitszeit, die nicht als Ruhezeit in der Gehalts-Vergütung abgerechnet werden kann. Diese Ruhezeit kann allerdings im Öffentlichkeitsrecht iZm. der Verkehrssicherheit anerkannt werden, allerdings muss sie in der Gehalts-Abrechnung auch „gut“ geschrieben werden, um sie später in Form von Freizeit am familiären Lebensmittelpunkt auszugleichen.

Die AG weigern sich vielfach die Überstunden, die durch die Arbeitsbereitschaft entstanden sind, in Geld oder Freizeit auszugleichen und auch eine nicht angeordnete Arbeitsbereitschaft - im Wissen des AG für ein evt. Arbeitsbedarf - muss natürlich bezahlt werden, wenn es bisher eine betriebliche Übung war. Eine betriebliche Übung der Arbeitsbereitschaft wird immer gerne vom AG als Gewohnheitsrecht geduldet oder wissentlich in Kauf genommen, nach dem Spruch: „Das war schon immer so“. Bei einem positiven Gewohnheitsrecht gegenüber dem BKF, ist die Zustimmung des AG in der Regel dadurch gegeben, dass in Kenntnis seines Verhaltens, der BKF weiter bestimmte Privilegien wahrnimmt. Eine ausdrückliche Erklärung zum Einverständnis und ihren schriftlichen Zugangs beim AG, bedarf es nach § 151 BGB nicht. Eine vom AG gewollte Leistungsmacht aufgrund seines Direktionsrechts, verlangt derzeit vom BKF eine geduldete unentgeltliche Vorleistung seiner Tätigkeit, ob nun freiwillig oder zwangsweise inkl. Unterbrechungen der Lenk- und Ruhezeiten bewerkstelligt wurden. Freiwilligkeit und echte Freizeit, muss vor der Tour für den BKF einen planbaren Bestand gehabt haben. Auch eine spätere erfolgte nachgewiesene Arbeitsbereitschaft bei einer überlangen Ruhepause des BKF, muss grundsätzlich in ausgewiesenen Stunden des Freizeitausgleichs auf der Gehaltsabrechnung beinhaltet sein oder bezahlt werden.

vgl. BAG 6 AZR 266/94 vom 06.10.1994 – Rn. 11 ff zu Anspruch auf Überstundenvergütung
vgl. LAG Köln 7 Sa 261/12 vom 12.03.2013 – Rn. 55 – 75 zu überlange Ruhepausen

Die Arbeitsbereitschaft ist ihrem Wesen nach im deutschen Recht, eine Aufenthaltsbeschränkung, indem der BKF bereit sein muss, aus dem Zustand der wachen Aufmerksamkeit zum Dienst oder zur Arbeit gerufen zu werden. Dem EuGH folgend, ist es bei Arbeitsbereitschaft selbstverständlich, das ein BKF seinem AG an einem bestimmten Ort während der gesamten Dauer seiner Dienste zur Verfügung steht, erheblich stärkeren Einschränkungen unterliegt, als ein BKF der im Rahmen der Rufbereitschaft tätig ist, da er sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten muss und über die Zeit, in der er nicht in Anspruch genommen wird, weniger frei verfügen kann. Der BKF muss sich (normal) immer am LKW bzw. im Fahrerhaus aufhalten, um haftungsrechtliche aufgezwungene Überwachungs- und Kontrolltätigkeiten, verbunden mit Verpflichtung bei Bedarf sofort tätig zu werden, eine Diebstahlsicherung auszuführen, da er sich beim Verlassen des LKW natürlich immer wieder Schadenersatzpflichtig machen könnte. Was bedeutet es, wenn der BKF nach drei Monaten feststellt, dass er seine 208 Stunden im Durchschnitt von vier Monaten erreicht hat und er eigentlich nicht weiterarbeiten dürfte? Wird der BKF seinen Arbeitsplatz wegen Arbeitsverweigerung durch Kündigung verlieren? Allerdings arbeitet der BKF weiter, kann er außerdem auch nicht die Überstunden – *auch wenn er eine 100 % Beweislast hätte* – beim ArbG einklagen, da er ja verbotswidrig eine Mehrarbeit als BKF begangen hatte. Bei einem Vergehen gegen oder bei einer Nicht-Beachtung des § 21a ArbZG, wird allerdings nur der AG betrafft.

Wenn der BKF die Arbeitsbereitschaftsstunden und Bereitschaftsdienste nicht vollumfänglich oder ordentlich abspeichert bzw. registriert, kann er diese Stunden – *auch wenn sie sich im Rahmen der Gesetze und Verordnungen befinden* – natürlich nicht innerhalb von 3 Jahren einklagen. Dazu besteht gem. § 21a ArbZG, beim AG eine täglich Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten, die 2 Jahre aufbewahrt werden müssen und der Lenk- und Ruhezeiten, die 1 Jahr aufzubewahren sind. Alle erbrachten, sowie alle anderen auf dem Digi-Tacho abgespeicherten Stunden - *wenn sie über 208 Stunden innerhalb von 4 Monaten überschreiten haben* -, können grundsätzlich auch vor dem ArbG nicht innerhalb von 3 Jahren eingeklagt werden. Wenn ein BKF gegen ein Gesetz oder eine Verordnung verstoßen hatte – *ob diese im Arbeitsvertrag beinhaltet sind oder auch nicht* –, gibt es kein Richter beim ArbG in Deutschland, der die nachweislichen Überstunden, die über 208 Std. im Durchschnitt von 4 Monaten erbracht wurden, positiv iSd. BKF beurteilt.

Bei den Verstößen der Lenk- und Ruhezeiten, haften beide Arbeitsvertragspartner (BKF und AG). Nur bei den Verstößen iZm. dem ArbZG, haftet der AG alleine. Alle „unfreiwillig“ erbrachten (unbezahlten) Arbeitsbereitschaftszeiten und Bereitschaftsdienste des BKF, müssen als „**Opt-out**“ Möglichkeit ausscheiden. Das heißt, Lenkzeitunterbrechungen und bei Ruhezeiten, die vom Unternehmer außer-planmäßig oder Arbeitsvertraglich während der Touren unterwegs angeordnet wurden, müssen regulär innerhalb Dienst- und Arbeitszeitraumes als Arbeitszeit abgespeichert, angerechnet werden und natürlich auch dementsprechend bezahlt werden oder durch echte „Freizeit“ am familiären Lebensmittelpunkt ausgleichen.

vgl. BAG 5 AZR 347/11 vom 16.05.2012 – Leitsatz zur Darlegung und Beweis der Arbeitsleistung

vgl. BAG 7 AZR 552/82 vom 27.02.1985 – Leitsatz zu Vergütung für Bereitschaftsdienst

vgl. EuGH C-437/05 vom 11.01.2007 – Urteil zu Bereitschaftsdienst = Arbeitsbereitschaft

Gehaltsabrechnung

Was nutzt also die sog. „Taxe“ im § 612 (2) BGB, die eine verkehrsübliche Vergütung am Ort der Arbeit für den BKF im Arbeitsvertrag beinhalten muss. Sind die üblichen Tarifgehälter im Gebiet des Arbeitsvertrags, die den Ausgangspunkt zur Feststellung des Wertes der Dienst- bzw. Arbeitsleistung für den BKF bedeuten und im Tarifgebiet wegen der Gleichbehandlung eine

Gesetzeskraft erlangt haben, muss auch ein dementsprechendes Tarifgehalt für die tatsächlich erbrachten Stunden ein BKF-Gehalt gezahlt oder nachweislich in Freizeit auf der Stunden-Abrechnung ausgewiesen werden. Die Gehaltsabrechnung des BKF ist ein Bestandteil eines sog. konkludenten Arbeitsvertrag, da er ohne ausdrückliche Angebots- oder anderen Erklärungen durch konkludentes (also schlüssiges) Handeln zustande kam, weil es eine nachweisbare tatsächliche Eingliederung des BKF in den Betrieb gem. des Nachweisgesetzes (NachwG) stattgefunden hatte. Allerdings muss die Arbeitsleistung nicht schon von vornherein im Einzelnen festgelegt sein, die allerdings nach der erfüllten Tätigkeiten grundsätzlich auch in der Gehaltsabrechnung beinhaltet sein muss. In Deutschland unterliegen mittlerweile nur noch ca. 30 % aller Transport-Unternehmer im gewerblichen Güterkraftverkehr einem tarifvertraglichen BKF-Gehalt, das sich zur Zeit in West-Deutschland zwischen 10 € und 14 € befindet. Auch eine arbeitsvertragliche Vereinbarung iZm. dem BKF-Gehalt, kann auch in der Gehaltsabrechnung in Minus-Stunden beinhaltet werden, sodass der AG die konkrete Verpflichtung zur Arbeitsleistung erst durch eine einseitige, gemäß § 106 Satz 1 GewO zu treffende Weisung auslöst, was die Gewährung zum Ausgleich des Gehalts in Form von Freizeit betrifft. Nach jahrzehntelangen Irrungen und Wirrungen in Rechtsprechung und Rechts-Lehre für den Arbeitsvertrag, ist das Thema aktuell wie selten zuvor und wird heute durch das NachwG mit der Beweislastumkehrpflicht seitens des Arbeitgebers gesetzlich beinhaltet.

Grundsätzlich ist darauf zu achten, das Gehalts-Abrechnungen mit den Eintragungen der sozialversicherungspflichtigen Abführungen der AG-Anteile für die Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung beinhaltet sind. Eine noch offenstehende Gehalts- Nachforderung kann nur über ein belegbaren „Dumping-Nachweis“ eingefordert werden und sollte wenn möglich innerhalb von 4 Monaten erfolgt sein, da in dieser Zeit der Ausgleich zu den durchschnittlichen 208 Stunden bewerkstelligt sein muss. Entspricht der tarifliche Verdienst oder die sich im Gebiet befindliche „Taxe“, nicht der verkehrüblichen Vergütung, sondern liegt diese unter 30 % bzw. unterhalb 1/3 der ortsüblichen tariflichen Taxe, so ist zur Ermittlung des Wertes der Dienst- und Arbeitsleistung des BKF, der strafrechtliche Wuchertatbestand § 291 (1) Satz 1 Nr. 3 StGB erfüllt und gegen die guten Sitten iSv. § 138 BGB verstoßen worden. Hier könnte ein echter Straftatbestand erfüllt sein und § 302 a StGB wäre anzuwenden, weil iZm. vom Bereitschaftsdienst des BKF ein auffälliges bzw. eindeutiges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung (Bereitschaftsdienst und Verdienst) vorliegt, wenn sich der Verdienst wegen Wucher, ca. 30 % unterhalb des Ortsüblichen Tarifs befindet.

vgl. BAG 1 ABR 13/02 vom 06.05.2003 — **Leitsätze zu Auskunftsanspruch**

vgl. BAG 5 AZR 112/90 vom 26.09.1990 — **Leitsätze zur verkehrüblichen Vergütung**

vgl. BGH 1 StR 701/96 vom 22.04.1997 — **Leitsatz Nr. 3; Rn. 22 - 26**

vgl. BAG 5 AZR 303/03 vom 24.03.2004 — **Leitsätze zu Sittenwidriges Arbeitsentgelt**

vgl. BAG 5 AZR 112/90 vom 26.09.1990 — **Leitsatz zu Verkehrübliche Vergütung**

vgl. BAG 5 AZR 436/08 vom 22.04.2009 — **Leitsatz zu Lohnwucher**

vgl. SG Berlin S 58 AL 2003/01 vom 18.01.2002 — **Leitsatz der Üblichen Lohnhöhe**

Sozialversicherungspflicht

Der AG hat gegenüber der Einzugsstelle für jeden in der Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung, kraft Gesetzes bei den versicherten Beschäftigten bestimmte Meldepflichten zu erfüllen und diese bei den zuständigen Versicherungen anzumelden. Ob ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis als Voraussetzung für die Meldepflichten und die Pflicht zur Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen besteht, bestimmt sich ausschließlich danach, ob gemäß den Bestimmungen ein Beschäftigungsverhältnis nach dem NachweisG gegeben ist, nicht aber nach

arbeitsrechtlichen Vorschriften. Grundsätzlich sind bei allen grenzüberschreitenden beruflichen BKF Tätigkeiten, auf ein in einem EU-Ausland zugelassenen LKW, bestimmte Formulare und Genehmigungen vorgeschrieben. Ohne die Formulare **A1** (früher: E 101, E 103) **S1** (früher: E 106, E 109 und E 121), ist unabhängig von der Staatsangehörigkeit, keine Ausland-Tätigkeit erlaubt bzw. möglich. Wenn ein BKF offiziell in einem anderen EU-Land, dort den familiären Lebensmittelpunkt bzw. behördlich nachweislichen ersten Wohnsitz hat, muss der AG für ihn bei einer grenzüberschreitende Tätigkeit, erst mal bei der zuständigen Behörde alles genehmigen lassen. Die **A1** und **S1** muss der Transport-Unternehmer bzw. AG zusammen mit den Arbeitsvertrag des BKF, das nötige beantragen und beide müssen unterschreiben. Zusammen mit dem Arbeitsvertrag und genehmigten **A1, S1** Formulare, bekommt der AG dann den zuständigen Nachweis der vertraglich vereinbarten Sozialversicherung und Lohnsteuer-Bescheinigung von den zuständigen Behörden (Renten, Krankenkasse und Finanzamt).

Bei Arbeitsverträgen, die nur von seitens des BKF in einem anderen EU Land gewollt abgeschlossen werden, ist eine berufliche Tätigkeit bei einem Transport-Unternehmer, ohne **A1** und **S1** Formular als BKF aus dem Ausland nicht möglich, bei einer beliebigen Krankenkasse in dem Land wo er arbeitet und auch beim familiären Lebensmittelpunkt, wo er wohnt, keine Leistungen in Anspruch nehmen bzw. einreichen kann. Umgekehrt gilt das auch für die deutschen BKF, die im Ausland arbeiten wollen. Ohne A1 Bescheinigung keine Erlaubnis der **S 1**, denn dann besteht kein Anspruch auf Gesundheitsleistungen, d.h. der BKF ist nicht in dem Heimat-Land versichert, wo er mit seiner Familie lebt.

Der Ort zur „Aufnahme und Beendigung“ der arbeitsvertraglichen BKF- Tätigkeiten inkl. der Sozial- und Arbeitsrechte gehören iZm. dem NachwG dazu. Die Sozialversicherungsentgeltverordnung (**SvEV**) dient zusätzlich der Vereinfachung des Nachweises des rechtlich richtig berechneten Sozialversicherungsbeiträge und Abzüge. Die Ermächtigung steht in § 17 (1) SGB IV und trat am 01.01.2007 in Kraft. Die SvEV löste die frühere Sachbezugs- Verordnung und die Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) ab und fasste ihren Inhalt aus Gründen der Übersichtlichkeit in einer einheitlichen Verordnung zusammen. In der SvEV wird definiert, welche Leistungen dem BKF gegenüber, bei Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge nicht angesetzt werden. In Anlehnung an das Steuerrecht, gehören dazu insbesondere die meisten steuerfreien Lohnzuschläge und sonstigen erlaubte Werte die evtl. in Natura gewährt werden. Daneben muss im Arbeitsvertrag aufgrund der SvEV festgelegt werden, mit welchem Wert der AG für Spesen und Übernachtungsgelder, die er dem BKF steuerfrei zur Verfügung stellen muss und in der Gehalts-Abrechnung zu berücksichtigen hat und in der Gehaltsabrechnung beinhaltet.

Verpflegung-Pauschale

Die Spesen muss der AG als „Verpflegung-Pauschale“ oder als „Vertrauensgelder“ vor dem Beginn der Dienst-Reise, iZm. dem „Dienst am LKW-Steuer“ zum Transport-Auftrag, dem BKF aufgrund der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht, grundsätzlich immer zu Verfügung zu stellen. Genau verhält es sich mit dem Übernachtungs-Geld, da das Fahrerhaus zum „Schlafen“ über Nacht als „Ruheraum“ nach der Arbeitsstätten-Regel und der Arbeitsstätten-Verordnung, eigentlich nicht benutzt werden darf. Eine bestehende Fürsorgepflicht, die sich aus §§ 617 bis 619 BGB als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis ergibt, die u.a. auch eine Rechtsschutzversicherung des AG für den BKF mit einschließt, muss gewährleistet werden. Teilweise werden die Spesen tarifvertraglich gewährt. Die durch die Gehaltsabrechnung und Arbeitsaufzeichnungen des AG, können die beweisbaren Nicht

bezahlten Spesen-Pauschalen für Unterwegs, mit der Einkommensteuer dann Steuer gesetzlich verrechnen. Der BKF gilt geldlich gegenüber seiner Tätigkeit als unvermögend und braucht kein eigenes Geld aufzunehmen, um seinen Beruf ausführen zu können. Das hindert den AG aber nicht, seine Interessen mit gesetzlich zulässigen Mitteln wahrzunehmen. Finanzielle Aufwendungen, bedingt durch die Fürsorgeverpflichtung, sind dem AG nur in möglichst kostengünstiger Weise von sich aus arbeitsvertraglich zumutbar. Hier kommt es auf die inhaltliche Gestaltung des Arbeitsvertrags unter den Vertrags-Partner (AG und BKF) an. Natürlich gilt auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Einkommensteuer

Um eine unterschiedliche Bewertung im Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht zu vermeiden, sind die „Werte bei der Besteuerung“ nachweislich zu berücksichtigen. Die falsche Benutzung und Verrechnung, ist rechtswidrige gewollte Missachtung des Wohnsitzlandprinzip, Quellenlandprinzip, Welteinkommensprinzip und Territorialitätsprinzip, der Subject-to-tax-Klausel (dt. Rückfallklausel) und bei dem OECD-MA (Musterabkommen) zu Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) nachweisbar. Ein DBA ist ein völkerrechtlicher Vertrag zwischen zwei Staaten, in dem geregelt wird, in welchem Umfang das Besteuerungsrecht einem Staat für die in einem der beiden Vertragsstaaten erzielten Einkünfte zusteht. Ein DBA soll vermeiden, dass BKF, die in beiden Staaten Einkünfte erzielen, in beiden Staaten – also doppelt – besteuert werden. Die zuständige Einkommensteuer der BKF beim Welteinkommen muss im gemeldeten Arbeitsvertrags-Staat EU-weit als „Berechnungsstaat“, in der Gehaltsabrechnung dementsprechend ausgewiesen sein, um dem zuständigen „Kassenstaat“ das auch zu überwiesen, wo sich nachweislich immer der überwiegende „Lebensmittelpunkt“ befindet.

Recht und Gericht

Die VO (EG) 593/2008 (Rom-I-VO) muss als sein Recht, sowie die VO (EG) 44/2001 (Brüssel-I-VO) als sein Gerichts- Ort, zusammenhängend in den Vordergrund gestellt werden. Hier können auch alle Rechte der entliehenen BKF, z.B. aus Bulgarien in der Niederlassung Belgien, nur im positiven Sinn einseitig ausgenutzt bzw. benutzt werden. Durch den Arbeitsvertrag ist ein Recht vorhanden, dass unselbstständige Beschäftigte bei gleichwertiger Berufsausübung genau so behandelt werden müssen, wie die dortigen Ortsansässigen BKF. Die jetzt möglichen national arbeitsvertraglich zuständigen Tarifverträge und Sozialversicherungen, unterliegen der freien Disposition beider Vertragspartner im Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung der Nachweis-Richtlinie 91/533/EWG. Das darf jedoch grundsätzlich nicht dazu führen, dass dem BKF der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nach dem Recht und nach dem Gericht, der Absätze 2, 3 und 4 des vorliegenden Art. 8 Rom- I-VO („Individualarbeitsverträge“) mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre. Das bedeutet, dass durch eine andere Vereinbarung, nicht zum Nachteil des positiven Üblichen im Heimat-Staat abgewichen werden kann. Hier können die BKF natürlich belegen, zu welchen EU-Staaten, jetzt neue die in Frage stehende Arbeitseinheit der LKW-Standorte, die engsten Verbindungen zum familiären Lebensmittelpunkt aufweisen, von dem aus sie ihren Weg zum „Dienst am LKW-Steuer“ arbeitsvertraglich und juristisch, nachweislich immer beginnen und beenden.

vgl. EuGH C-29/10 vom 15.03.2011 – IPR- Ort und Gericht der BKF Tätigkeit

Arbeitnehmer-Überlassung

Kompliziert wird es dann, wenn eine beantragte „Arbeitnehmer-Überlassung“ (AÜ) bei der Behörde nach dem deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) stattfinden soll. Nach § 2 (2) NachwG muss im Arbeitsvertrag alles erforderliche dokumentiert werden, wenn der BKF im Ausland von einem Leiharbeits-Unternehmer länger als 1 Monat tätig sein soll. Bei den AÜ muss, wenn diese aufgrund bilateraler Staatsverträge stattfinden soll, ein genehmigter Arbeitsvertrag für den Spedition-Konzern, der Ort des ständigen Wohnsitzes als der familiären Lebensmittelpunkt des BKF mit beinhalten, von wo aus dann die AÜ, als sog. Entsendung in einem anderen Betrieb außerhalb des Heimatlandes, behördlich angemeldet bis zu 3 Monate stattfindet.

Wegen mangelhafter Umsetzung der Entsende-Richtlinie 96/71/EG in Deutschland, hatte die EU-Kommission schon Schritte zum Vertrags-Verletzungsverfahren eingeleitet gehabt. Der EuGH hatte durch eine andere Entscheidung vom 08.09.2011, nochmals mittelbar bekräftigt, dass der nationale Gesetzgeber, die Justiz, Verwaltung und Tarifvertragsparteien, dem Europa- und EU-Recht unterstellt sind. An die bisherigen EuGH Rechtsprechungen müssen sich alle Arbeitgeber und die jeweilige nationale Justiz halten. Das bedeutet, wenn der Transport-Unternehmer ausländische BKF nach dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG) vorübergehend und angemeldet beschäftigt, darf er auch nicht gegen „Equal-Pay“ bzw. dem Gleichheits-Gebot verstoßen. Deswegen muss der Arbeitsvertrag durch beide original Unterschriften, beglaubigt, mit aktuellen Gehaltsabrechnungen in Kopie mitgeführt werden, denn ansonsten ist vom Zoll keine Überprüfung möglich. Außerdem muss für die BAG und Zoll von den ausländischen BKF, die letzten 4 Monats-Abrechnungen im LKW mitgeführt werden, damit die bestimmten Inhalte der Entsende-Richtlinie auch überprüfbar eingehalten werden, da ansonsten von den Transport- Unternehmen eine Wettbewerbsverzerrung mit Dumping-Frachtpreisen zum Schaden des BKF weiterbestehen kann. Ansonsten sind die Sozialvorschriften und die gesetzlichen Arbeitszeiten auch nicht kontrollierbar.

Schutz-Klausel

Ein Arbeitsvertrag, der gegen ein zwingendes Gesetz oder Verordnung – die zum Schutz des BKF erlassen wurden – verstößt, ist grundsätzlich Nichtig. Der BKF hat grundsätzlich ein Recht auf die Informationspflichten des Arbeitsvertrags und zu den Aufzeichnungen aller Arbeitszeiten, die gesetzlich vom Transport-Unternehmer ge- und abgespeichert werden müssen. Von fast allen AG und auch von den meisten BKF, wird selber, natürlich mehr oder weniger gezwungen oder bewusst absichtlich, alle Abspeicherungen und Eingaben in die Black.Box bzw. des Digi-Tacho falsch getätigt. Das wird auch so widerrechtlich vom BKF beim Weg zum LKW Standort, ab dem familiären Lebensmittelpunkt, das Lenk- und Arbeitszeit bedeutet, meistens unterlassen. Auch bei den Arbeitsbereitschaften, Bereitschaftsdienste iVm. der Opt-out Klausel, die fast immer bis zu 52 Stunden im Monat berücksichtigt werden müsste, wird von seitens des BKF widerrechtlich als Zeit nicht abgespeichert. Die 52 Stunden, die bis zu 260 Stunden im Monat als Überstunden möglich sind, dürfen natürlich nicht bezahlt werden, denn es darf nur ein Freizeit-Ausgleich plus 25 % erfolgen, so dass es dann bei 4 Stunden Abfeiern = 5 Stunden Freizeit ergeben müssten. Der Freizeit- Ausgleich darf auch nur am bzw. ab dem familiären Lebensmittelpunkt getätigt werden.

Eine Pflicht nach dem NachwG des AG, die zur Unterrichtung des BKF beinhaltet sein muss, ihn über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen zu

unterrichten, wird fast immer unterlassen. Die AG wissen es ja selber nicht, was sie dem BKF schriftlich alles übergeben müssen und was die Beweise zur Unterrichtung alles beinhaltet. Selbst der Arbeitgeberverband tut sich sehr schwer damit und ist sich in vielen Fällen nicht sicher, ob nicht etwas vergessen wurde, um sich später evtl. als AG von der Haftung zu befreien. Die maßgeblichen Einzel-Staatlichen bzw. deutschen Rechtsvorschriften, sind für den BKF im Arbeitsvertrag eindeutig nachvollziehbar und verständlich darzulegen bzw. zu erklären. Das muss natürlich in schriftlicher Form abgefasst sein und von beiden unterschrieben werden. Dazu gehören unbedingt auch die anfallenden gesetzlich „erlaubten“ Überstunden oder Arbeitsbereitschaftstunden, die Betriebs-Ordnung, die Betriebs-Vereinbarungen und Tarifverträge. Es kommt natürlich immer auf den Inhalt, iZm. mit dem Umfang der Rechtswidrigkeiten im Arbeitsvertrag an. Alles was nicht im Arbeitsvertrag nach dem NachwG beinhaltet wurde, kann bei einen Streitfall, zu Lasten des AG ausgelegt bzw. vom BKF behauptet werden, da der AG es nicht beweisen kann, weil es nicht schriftlich vereinbart wurde. Solange nicht beide Unterschriften unter dem Arbeitsvertrag getätigt wurden, ist der Inhalt vor dem ArbG von seitens des AG nicht verwertbar. Der AG muss die Behauptungen des BKF dadurch entkräften, indem er eine Beweislastumkehr bewirken muss. Ohne einen schriftlichen Beweis, ist eine Beweislastumkehr seitens des AG nicht möglich.

Be- und Enladetätigkeiten

Das Be- und Entladen der LKW wird fast schon für die BKF, als eine „Selbstverständlichkeit“ beim Absender und Empfänger der Fracht vorausgesetzt. Theoretisch und juristisch sind es allerdings auch andere berufsfremde Arbeiten, die berufsbedingt beim BKF im Arbeitsvertrag nach den Nachweisgesetz (NachwG) grundsätzlich nicht beinhaltet sein sollten, da diese Tätigkeiten nicht zum eigentlichen Berufsbild des BKF und damit auch nicht zu seinem Aufgabenbereich gehören. Mit dem arbeitsvertraglichen Haftungsrecht und Versicherungsrecht gibt es dabei erhebliche Probleme, wenn der BKF be- und entladet. Hierzu müsste vor allem auch zum Beruf des BKF, ein zusätzlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, wobei die dementsprechende Anmeldung bei der gesetzlich vorgeschriebenen zuständigen Unfall-Versicherung, die z.B. als die Berufs-Genossenschaft für Großhandel- und Lagerei, für Be- und Entladungen der LKW zuständig ist.

Im Arbeitsvertrag des BKF, sind nach dem NachwG schriftlich wesentliche Vertragsbedingungen zu den beruflich bedingten Aufgaben, Rechte und Pflichten zu beinhalten. Die berufliche Hauptaufgabe des BKF ist nur eine lenkende Tätigkeit als „Dienst am LKW-Steuer“ und was unmittelbar damit zu tun hat. Die Waren, die der BKF im gewerblichen Güterkraftverkehr und auf den LKW im öffentlichen Straßenverkehr transportiert, müssen zu 95 % nur mit seiner berufsbedingten lenkenden Tätigkeit bewerkstelligt werden.

Zu den arbeitsvertraglichen BKF- Pflichten gehören auch alle zuständigen Verordnungen und Gesetze, die grundsätzlich einzuhalten sind. Hierzu müssen an erster Stelle die täglichen Vor- und Abschlussarbeiten genannt werden, bevor der BKF überhaupt am öffentlichen Straßenverkehr teilnimmt. Dazu gehört natürlich auch die Überprüfung der Ladungssicherung. Wichtige drei verschiedene Vorschriften, zu den Vor- und Abschlussarbeiten sind Prüfpunkte, die bis zu 2 Stunden täglich für die Fahrzeug- Kontrolle beinhaltet sind, die bis zu 13 Stunden im Durchschnitt von 4 Monaten - *außerhalb der möglich nutzbaren Lenkzeiten* -, vom Gesetzgeber gem. § 3 iVm. § 7 ArbZG iZm. der VO (EG) 561/2006 zur Lenk- und Ruhezeit, vom BKF nicht nur täglich erlaubt sind, sondern auch gesetzlich verpflichtet ist.

Der Frachtführer ist nach dem Art. 17 CMR (Übereinkommen über den Beförderungsvertrag im internationalen Straßengüterverkehr) iVm. § 415 HGB (Handelsgesetzbuch) grundsätzlich nicht verpflichtet, das Frachtgut auf- und abzuladen. Tut der bzw. sein BKF dies trotzdem, ist im Regelfall von einer Gefälligkeit auszugehen und damit wird er ein „Erfüllungsgehilfe“ des Waren-Empfängers. Damit entfällt die strenge Haftung nach dem Frachtrecht. Sollte die Be- und Entladung der Waren iZm. dem Transportauftrag vertraglich verbunden werden, muss ein zusätzlicher Arbeitsvertrag des BKF und eine extra Vergütung beinhaltet bestehen, damit er im Rahmen laufender Geschäftsbeziehungen mit dem Absender der Waren bzw. dem Empfänger, die Be- und Entladung der Frachten haftungsrechtlich tätigen darf. Dazu gehört in den Frachtvertrag immer ein Eintrag in den CMR. Sollte ohne diese eben benannten Voraussetzungen, das be- oder entladen des LKW trotzdem getätigt werden, haftet auch nicht der Frachtführer bzw. der BKF, denn es besteht nur eine Gefälligkeit, da diese ohne vertragliche Verpflichtung geschah.

Verläßt der Frachtführer bzw. sein BKF, das Transportgut eigenmächtig ohne vertragliche Beinhaltung im Frachtvertrag und kommt es dabei zu einer Beschädigung des Gutes, begründet dies einen Schadensersatzanspruch des Auftraggebers gegen den Frachtführer gem. § 280 (1) BGB. Genau so verhält es sich mit der Entladung beim Empfänger mit den angelieferten Waren.

Arbeitsvertraglich braucht es zur Betätigung des BKF zur Be- und Entladung einen zusätzlichen Arbeitsvertrag. Die berufsbedingt fremde Tätigkeit des BKF muss einen berufsgenossenschaftliche Anmeldung beinhalten und zusätzlich die Haftungs- und Versicherungsregelungen inhaltlich im Arbeitsvertrag klarstellen. Fakt = Ohne CMR Eintrag, ist keine Vertrags- bzw. Transport bedingte Vereinbarung beinhaltet und besteht auch keinerlei Verpflichtung des BKF zu Be- oder Entladung.

Durch die haftungsrechtliche Verantwortlichkeit im gewerblichen Güterkraftverkehr, muss der „Angestellte“ des Frachtführers – *BKF sind Angestellte und beziehen ein Gehalt* – , vor Antritt des Transports im öffentlichen Straßenverkehr, eine nur Überprüfungen der Ladungssicherungen durchführen. Die Anweisungen des BKF zur verkehrssicheren Beladung, ist vom Beladepersonal des Absenders folge zu leisten, wobei der Absender den LKW so beladen muss, dass auch die Ladungssicherung gewährleistet ist. Am 01.07.1998 wurde das Transportrechtsreformgesetz (TRG) als neues Frachtrecht in das Handelsgesetzbuch (HGB) eingeführt und hob dafür die alten Bestimmungen der KVO und des AGNB auf. Für den Absender und den Frachtführer enthält das TGR im § 412 HGB, die Verpflichtung zur beförderungs- bzw. verkehrssicheren Verladung des Gutes und zwar unabhängig von der Art des Gutes, sowie auch von der Transportentfernung. Das Gesetz lehnt sich eng an das CMR an.

Schadensersatzanspruch

Die nationale „Ordre Public“ (EGBGB / IPR = Einführung Gesetz des Bürgerlichen Gesetzbuch / Internationales Privatrecht) ist so zu berücksichtigen, dass diese mit der Vereinbarkeit der EMRK (Europäische Menschenrechtskonvention) und / oder der GrCh (GrundrechteCharta) im völligem Einklang stehen muss. Das bedeutet, dass z.B. bei arglistiger Täuschung mit Vorsatz, iZm. einem Anspruch auf Schadensersatz für die nicht bezahlte Arbeitsbereitschaft, eine Hemmung der Verjährung bestehen kann. Hier ist ein strafrechtlicher Wuchertatbestand vorhanden, da der AG gegen § 291 (1) Nr. 3 StGB iZm. der nicht bezahlten Arbeitsbereitschaft verstoßen hatte. Außerdem liegt ein Verstoß gegen die guten Sitten iSv. § 138 BGB vor, da mit Vorsatz seitens des AG, ebenso eine Hemmung der Verjährung zu erwarten ist. Eine Tarifvertragliche Entgelt- Vereinbarung muss

mit den in Art. 2 (1) GG und Art. 20 (1) GG zum Ausdruck kommenden elementaren Gerechtigkeits-Anforderungen genügen. Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, die eine Grundgesetz-Verletzung beinhaltet, ist strafbar, sodass eine Verjährung der daraus entstehenden Forderungen nicht eintreten kann. Nach Ablauf der Verjährungsfrist § 214 BGB kann der Verpflichtete als AG seine Leistung dauerhaft verweigern, indem er die „Einrede der Verjährung“ geltend macht. Die Einrede der Verjährung ist rechtshemmend (dilatorisch), wenn sie den Schadensersatzanspruch nur zeitweilig entgegensteht und ist rechtsausschließend (peremptorisch), wenn sie die Ausübung des Anspruchs dauernd verhindert. Die Verjährung führt aber nicht zum Erlöschen des Anspruchs, sodass das zur Befriedigung eines verjährten Anspruchs des geleisteten Dienstes, auch dann nicht zurückgefordert werden kann, wenn gem. § 214 (2) BGB die Leistung in Unkenntnis der Verjährung bewirkt wurde. Die regelmäßige Verjährungsfrist beginnt gem. § 199 BGB am Schluss des Jahres, indem der Anspruch entstanden ist und der BKF als Gläubiger von den begründeten Umständen des Anspruchs davon Kenntnis erlangte. Das gleiche gilt, wenn dieser Umstand in der Person des Schuldners als AG lag oder auch so das der BKF ohne grobe Fahrlässigkeit die Kenntnis davon hätte erlangen müssen.

Es ist eindeutig als „Dumping“ zu bezeichnen, wenn der BKF bei 12 - 14 Stunden, bis zu 4 Std. pro Tag bzw. bis zu 52 Überstunden im Monat umsonst arbeitet. Das wären somit über 30% der Arbeitskraft eines BKF, ohne ein Entgelt in Form von Freizeit dafür erhalten zu haben. Das bedeutet, dass dabei ca. 1/3 der täglichen Arbeitskraft vom AG umsonst verlangt wurde, obwohl die Arbeitsbereitschaft bei der Überwachung des LKW während der Ruhezeit, als arbeitsrechtliche Verpflichtung, in den täglichen Arbeitszeitaufzeichnungen des AG beinhaltet werden müssten, wenn dabei haftungsrechtliche Hintergründe als versicherungsrechtliche und haftungsrechtliche Obliegenchaften des BKF vorhanden sind. Ein Arbeitsvertrag, indem innerhalb von 3 Monaten festgestellt wird, keinen Überstundenausgleich in Form von Freizeit bekommen zu haben oder jemals bekommen zu können, ist ungültig, wenn die Arbeitsbereitschaft-Angelegenheiten nicht im Arbeitsvertrag inhaltlich enthalten sind.

Nichts wärt ewig und die Geduld des BKF wird im „Dienst am LKW-Steuer“ und im Tätigkeits-Leben auf eine harte Probe gestellt, wenn er seine teils aufgezwungenen Zeiten der Arbeitsbereitschaft vom Arbeitgeber nicht bezahlt bekommt. Der Beginn, die Hemmung, die Ablaufhemmung und der Neubeginn der Verjährung bestimmen sich gem. Art. 229, § 6 (1) Satz 2 EGBGB/IPR für den Zeitraum vor dem 01.01.2002 nach dem BGB in der bis zu diesem Tag geltenden Fassung. Nach der somit maßgeblichen Vorschrift des § 852 (1) BGB a.F. verjährte der Schadensersatzanspruch aus einer unerlaubten Handlung in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in welchem der Verletzte von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangte. In Deutschland betrug zum maßgeblichen Zeitpunkt die regelmäßige Verjährungsfrist für zivilrechtliche Ansprüche nach § 195 BGB a.F. Ganze 30 Jahre, wurde allerdings mit Wirkung vom 01.01.2002 geändert. Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt seitdem nur noch 3 Jahre. Das bedeutet, dass alle arbeitsvertraglich beweisbaren geldlichen Widersprüche und Ansprüche, innerhalb von 3 Jahren auf den Tisch des Richters beim ArbG nachweislich eingegangen sein müssen. Die verkürzten Verjährungsfristen im jeweiligen Tarif, scheiden wegen dem gesetzlichen Vorrang natürlich aus.

vgl. BAG 5 AZR 52/05 vom 28.09.2005 – Leitsätze zur Ausschlussfrist