

## Positionspapier

### Unpräzises EU-Entsenderecht behindert freien Warenverkehr

#### **DSLVL fordert sektorspezifisches Entsenderecht für den Fahrpersonaleinsatz im internationalen Gütertransport**

Als Spitzenverband repräsentiert der **Deutsche Speditions- und Logistikverband (DSLVL)** durch 16 Landesverbände etwa 3.000 Mitgliedsbetriebe mit mehr als 530.000 Beschäftigten, mehrheitlich größere mittelständische und inhabergeführte Speditionen mit und ohne eigene Fuhrparks sowie global agierende Logistikkonzerne.

Nach Einführung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) in Deutschland haben auch Frankreich, Italien, Österreich, Belgien, die Niederlande und Norwegen rechtliche Grundlagen geschaffen, die den Einsatz ausländischen Fahrpersonals im grenzüberschreitenden und im innerstaatlichen Güterverkehr erschweren. Neue Verwaltungshürden und Meldepflichten schotten nationale Verkehrsmärkte im europäischen Binnenmarkt für gebietsfremde Transportunternehmen zusätzlich ab. Als Folge dieses Flickenteppichs werden Logistikprozesse langsamer und teurer. Es entstehen Handelshemmnisse, die dem europäischen Ziel des freien Warenverkehrs entgegenlaufen.

Die inhaltliche Ausgestaltung dieser nationalen Gesetze ist ebenso unterschiedlich wie ihre rechtlichen Instrumente zur Durchsetzung (vgl. Annex). Einheitlich ist hingegen die Zielsetzung aller Staaten: das gesetzliche Mindestlohniveau soll grundsätzlich für sämtliche Fahrer, die Kabotageverkehre oder grenzüberschreitende Transporte durchführen, unabhängig von ihrer Nationalität oder dem Firmensitz ihrer Arbeitgeber, gelten. Die Dauer des Aufenthalts im Ausland bleibt unberücksichtigt, auch wenn sich der Fahrer nur wenige Stunden dort aufhält. Es gilt der Grundsatz, dass bei Grenzübertritt der jeweils nationale Mindestlohn zu leisten ist, zusätzlich sind einzelstaatliche Meldeverfahren zur Mindestlohnkontrolle durchzuführen.

Mehrheitlich beziehen sich die oben genannten EU-Mitgliedstaaten auf das europäische Entsenderecht (Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen). Die Richtlinie soll sicherstellen, dass in einem Mitgliedstaat über einen längeren Zeitraum keine Arbeitnehmer tätig sind, deren Arbeitsverhältnisse nicht dem Recht dieses Mitgliedstaates unterworfen sind. Hierzu zählen auch die Bestimmungen des gesetzlichen Mindestlohns. Zusätzlichen Handlungsdruck empfanden die Staaten durch Bekanntmachung der Richtlinie 2014/67/EU, die zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG bis spätestens 18. Juni 2016 verpflichtete.

Nach Auffassung des DSLVL ist ein Verweis auf das geltende europäische Entsenderecht hingegen nicht uneingeschränkt zulässig, da strittig ist, ob die dort geregelten Bestimmungen auch auf ausschließlich *mobile* Tätigkeiten im Rahmen von Transportdienstleistungen, wie das Führen eines Fahrzeugs im internationalen Transport, anwendbar sind. Aus diesem Grund plädiert die Europäische Kommission selbst für sektorspezifische Rechtsvorschriften im Rahmen der für das Jahr 2017 angekündigten Gesetzgebungsinitiativen im europäischen Straßengüterverkehr, um die Ausgestaltung des Sozial- und Arbeitsschutzes zielgerichtet an den Realitäten des internationalen und arbeitsteiligen Logistikgeschäfts ausrichten zu können.

Dass internationale Beförderungsdienstleistungen dem Anwendungsbereich nationaler Mindestlohngesetzgebungen unterliegen, wird deshalb von der EU-Kommission zu Recht bezweifelt. Brüssel hat hierzu bereits Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland und Frankreich eingeleitet.

Die rechtlichen Bedenken der Kommission stehen dem Schutzzweck nationaler Mindestlohnbestimmungen, nämlich existenzgefährdende Niedriglöhne zu unterbinden, nicht entgegen. Denn die Verwirklichung dieses Ziels ist allein dann geboten, wenn ein Arbeitnehmer *regelmäßig* den Lebensunterhaltungskosten des Landes unterliegt, in dem er für einen definierten Zeitraum arbeitet. Für Fahrpersonal im internationalen Straßengüterverkehr fehlt es wie in der Seeschifffahrt, im Luftverkehr oder wie bei regelmäßigen Dienstreisen von Vertriebsmitarbeitern an hinreichendem Inlandsbezug.

Deshalb fordert der DSLV

- eine baldige und verbindliche sektorspezifische Ausgestaltung des europäischen Entsenderechts, welche die besonderen Merkmale der mobilen Arbeit des Fahrpersonals im Rahmen internationaler Transportdienstleistungen berücksichtigt und die sich hinsichtlich Arbeitsdauer und -struktur signifikant von stationär durchgeführten Arbeiten im Ausland unterscheiden;
- mindestens die zügige europäische Harmonisierung nationaler Meldeverfahren und einen deutlichen Abbau der bürokratischen Belastungen für ausländische Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Berlin, 2. März 2017

---

**DSLVL Deutscher Speditions- und Logistikverband e. V.**

Unter den Linden 24 | Friedrichstraße 155-156  
10117 Berlin

[www.dslv.org](http://www.dslv.org)

Kontakt:  
Jürgen Hasler  
Leiter Politik und Kommunikation

Telefon: +49 (0)30 40 50 228-12  
E-Mail: [JHasler@dslv.spediteure.de](mailto:JHasler@dslv.spediteure.de)

## Annex:

### **Mindestlohngesetzgebung: Nationale Meldeverfahren zur Umsetzung der Richtlinien 96/71/EG und 2014/67/EG im internationalen Straßengüterverkehr**

Alleingänge verschiedener Mitgliedstaaten mit nicht harmonisierten Insellösungen zur Überwachung der Einhaltung individueller Mindestlohnansforderungen (z. B. Melde- und Registrierungsverfahren) stellen die Akteure der europäischen Güterlogistik (Speditionen und Güterkraftverkehrsunternehmen) vor zum Teil unüberwindbare Hindernisse.

## **Deutschland**

Seit dem 1. Januar 2015 gilt auf der Basis des Mindestlohngesetzes (MiLoG) für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer der gesetzliche Mindestlohn (8,84 Euro pro geleistete Arbeitsstunde). Anspruch auf den Mindestlohn hat auch grundsätzlich das Fahrpersonal, dessen Arbeitgeber im Ausland beheimatet ist, für eine in Deutschland geleistete Tätigkeit, die elektronisch über das Online-Meldeportal bei der deutschen Zollverwaltung anzumelden ist ([www.zoll.de](http://www.zoll.de)).

### Geltungsbereich:

- Das MiLoG ist anzuwenden auf innerdeutsche Transporte (inklusive Kabotage), auf grenzüberschreitende Transporte und auf Transitverkehre.
- Die Kontrollen zur Anwendung des MiLoG wurden für den Transit durch Deutschland aufgrund des laufenden EU-Vertragsverletzungsverfahrens bis auf weiteres ausgesetzt. Strittig bleibt, ob der Mindestlohn auch für Gebietsfremde bei internationalen Beförderungen für den deutschen Streckenteil zu leisten ist.

### Meldeverfahren:

Elektronische Anmeldungen sind von ausländischen Transportunternehmen als Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2017 auf einem Meldeportal der Bundesfinanzdirektion West unter [www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal/form/display.do?%24context=AD13DBBDF0AE1344B0E3](http://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal/form/display.do?%24context=AD13DBBDF0AE1344B0E3) in deutscher, englischer und französischer Sprache für das auf dem Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland tätige Fahrpersonal für alle in einem Zeitraum von höchstens sechs Monaten durchgeführte Fahrten vorzunehmen. Zusätzlich werden Informationen in weiteren Sprachen (Polnisch, Russisch, Spanisch) angeboten. Die Meldepflicht ist auf Arbeitnehmer beschränkt, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt in den letzten zwölf Monaten 2.000 Euro brutto monatlich nicht übersteigt.

Anzugeben sind von ausländischen Arbeitgebern der Beginn und die Dauer der Tätigkeit, die Anschrift, an der die Unterlagen für den Nachweis der Mindestlohnzahlungen bereit gehalten werden (also sowohl im Inland als auch im Ausland möglich) sowie eine Versicherung, dass die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns erfüllt wird.

### Dokumente:

Arbeitgeber mit Sitz im Inland haben die für die Kontrolle der Einhaltung der Mindestlohnverpflichtungen erforderlichen Unterlagen in Deutschland für die gesamte Dauer der tatsächli-

chen Beschäftigung für maximal zwei Jahre bereit zu halten. Inländische **und** ausländische Arbeitgeber müssen für die Prüfung der Einhaltung des MiLoG folgende Unterlagen (in deutscher Sprache) bereithalten: Arbeitsvertrag, Arbeitszeitnachweise, Lohnabrechnungen und Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen.

#### Repräsentant:

Es ist kein Repräsentant erforderlich.

#### Sanktionen:

Die Kontrolle wird von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung durchgeführt. Verstöße gegen die Mindestlohnvorschriften können nach § 21 MiLoG mit Geldbußen zwischen 30.000 Euro und 500.000 Euro geahndet werden. Hierbei wird nicht zwischen einzelnen Berufsgruppen, insbesondere nicht zwischen Spediteuren und Frachtführern, unterschieden. Wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

- entgegen § 20 MiLoG das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder
- einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 20 MiLoG das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt, begeht nach § 21 Abs. 2 MiLoG eine Ordnungswidrigkeit. Diese kann nach § 21 Abs. 3 MiLoG mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro geahndet werden. In allen übrigen Fällen eines Verstoßes gegen Vorschriften des MiLoG (z. B. Anmelde-, Aufzeichnungs- und Verwahrungspflichten) beträgt das Bußgeld bis zu 30.000 Euro.

#### Auftraggeberhaftung:

Der Auftraggeber haftet für MiLoG-Verstöße zivilrechtlich nach § 13 MiLoG als auch bußgeldrechtlich nach § 21 MiLoG. Die zivilrechtliche Haftung ist eine verschuldensunabhängige Durchgriffshaftung ohne Exkulpationsmöglichkeit für den Auftraggeber und gilt für die gesamte Nachunternehmerkette, das heißt der Auftraggeber/Spediteur haftet für die Verpflichtungen seines Auftragnehmers/Frachtführers und eines vom Auftragnehmer beauftragten weiteren Auftragnehmers/Unterfrachtführers zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Im Gegensatz zur zivilrechtlichen Auftraggeberhaftung ist die bußgeldrechtliche Haftung verschuldensabhängig, das heißt der Auftraggeber kann sich vom Verschulden nur durch einen Nachweis entlasten, dass er weder positive Kenntnis von Verstößen gegen das MiLoG hatte noch fahrlässig gehandelt hat. Fahrlässiges Nichtwissen des Auftraggebers von einem Verstoß eines Beauftragten führt ebenfalls zur Annahme des Verschuldens und damit zur uneingeschränkten Haftung Auftraggeberhaftung.

#### Ansprechstellen / Weitere Informationen:

- DSLV Deutscher Speditions- und Logistikverband e.V., Telefon 030 4050228-21, E-Mail [JWulfetange@dslv.spediteure.de](mailto:JWulfetange@dslv.spediteure.de)
- Generalzolldirektion der Bundesfinanzverwaltung, Telefon 0351 44834-520, Telefax 0351 44834-590, E-Mail [info.gewerblich@zoll.de](mailto:info.gewerblich@zoll.de) (deutsche Anfragen); Telefon 0351 44834-530, Telefax +49 (0) 351 44834-590, E-Mail [enquiries.english@zoll.de](mailto:enquiries.english@zoll.de) (Anfragen in Englisch)

## **Frankreich**

Seit dem 1. Juli 2016 muss in Frankreich auf der Basis des Loi Macron für das auf französischem Territorium im gewerblichen Verkehr tätige Fahrpersonal eine Entsendebescheinigung ausgestellt und mitgeführt werden (<http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives,47857.html>). Sie dient dem Nachweis zur Einhaltung der Mindestlohnvorschriften und weiterer sozialer Komponenten im französischen Verkehrssektor.

### Geltungsbereich:

- Der grenzüberschreitende gewerbliche Straßengüter- und -personenverkehr sowie der Kabotageverkehr
- Ausgenommen ist der Transitverkehr.

### Meldeverfahren:

Elektronische Anmeldung auf dem Online-Portal „SIPSI“ für jeden einzelnen Fahrer und Erstellung einer Entsendebescheinigung mit einer Gültigkeitsdauer von maximal sechs Monaten für alle in diesem Zeitraum durchgeführte Fahrten durch den Transportunternehmer. Die enthaltenen persönlichen Daten werden nach Beendigung der Entsendung fünf Jahre lang gespeichert.

### Mitzuführenende Dokumente im Fahrzeug:

- Entsendebescheinigung in Papierform bzw. digitaler Form
- Arbeitsvertrag/Gehaltsabrechnungen zum Nachweis des Bruttostundenlohns, der Arbeitszeiten und der mit der Abrechnung abgegoltenen Zeiten in Papierform.

### Repräsentant:

Benennung eines in Frankreich ansässigen Repräsentanten als Verantwortlicher für die Dauer der Dienstleistung gegenüber den französischen Behörden bis mindestens 18 Monate nach der Entsendung.

### Sanktionen:

- Verstöße, wie das Nichtmitführen oder das nicht korrekte Ausfüllen der Entsendebescheinigung werden mit Strafen bis zu 750 Euro geahndet, das Fehlen anderer mitzuführenender Dokumente mit Strafen bis zu 450 Euro.
- Kann das Unternehmen keine Entsendebescheinigung vorlegen oder wurde kein Vertreter in Frankreich bestellt, drohen Strafen von bis zu 2.000 Euro, bei wiederholten Verstößen innerhalb eines Jahres bis zu 4.000 Euro.

### Auftraggeberhaftung:

Die Einhaltung der Verpflichtungen und die Verantwortung trifft allein den Empfänger in Frankreich

Ansprechstellen:

- Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer  
(<http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives,47857.html>)
- FNTR, Fédération Nationale de Transports Routiers, 75017 Paris  
E-Mail: [fntr@fntr.fr](mailto:fntr@fntr.fr)

## Italien

Seit dem 26. Dezember 2016 müssen ausländische Transportunternehmen bei Kabotage-transporten in Italien tätige Arbeitnehmer dem italienischen Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten mit einem Meldeformular angezeigt werden. Gesetzliche Grundlage bilden das italienische Mindestlohngesetz (Salario Minimo Italiano) und das Legislativdekret Nr. 136/2016 vom 17. Juli 2016, das die europäische Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU zur Entsendung umsetzt (<http://www.distaccoue.lavoro.gov.it/Pages/Home.aspx>). Hauptanliegen der neuen Regelung ist die Gleichstellung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von entsandten Arbeitnehmern und in Italien beschäftigten Arbeitnehmern.

### Geltungsbereich:

- Ausschließlich Kabotage Transporte

### Meldeverfahren:

- Elektronische Anmeldung des im Kabotageverkehr eingesetzten Fahrpersonals und jeder einzelnen Fahrt mit einem speziellen (Entsende-)Meldeformular „Modello UNI\_ CAB\_ UE“ (nur in Italienisch verfügbar) auf dem Portal „Lavoro“. Auf dem Formular können bis zu fünf Fahrer eingetragen werden.
- Nach Italien entsandte Arbeitnehmer im Kabotageverkehr müssen spätestens am Vortag der Arbeitsaufnahme in Italien bis 24:00 Uhr beim zuständigen italienischen Ministerium gemeldet sein.

### Dokumente:

- Arbeitsverträge des Fahrpersonals
- Lohn- und Gehaltsabrechnungen
- Dokument zum Beginn, Ende und Dauer der zugrundeliegenden Arbeitszeit
- Dokumentation über die erfolgten Gehaltszahlungen
- Angaben zum entsendenden Unternehmen
- Angaben zur Sozialversicherungspflicht

Neben dem Entsendeformular UNI\_CAB\_UE müssen diese Dokumente in **italienischer Sprache** beim Repräsentanten in Italien hinterlegt werden.

### Mitzuführende Dokumente im Fahrzeug:

- Entsendeformular
- Ausgedruckter Arbeitsvertrag des eingesetzten Fahrpersonals
- Gehaltsnachweis.

### Repräsentant:

Benennung eines Vertreters in Italien, der als Verantwortlicher gegenüber den italienischen Behörden im Rahmen von Kontrollen bis zu zwei Jahren nach der Entsendung fungiert.

### Sanktionen:

- Bei fehlender Anmeldung der Entsendung fallen Bußgelder zwischen 150 und 500 Euro für jeden Arbeitnehmer an.

- Bei Nichtmitführung der Entsendebescheinigung oder einer nicht in italienischer Sprache mitgeführten Entsendebescheinigung können Bußgelder zwischen 500 und 3.000 Euro je Arbeitnehmer anfallen.
- Bei Nichtbenennung eines Repräsentanten beträgt das Bußgeld zwischen 2.000 und 6.000 Euro.
- Bei unkorrekten Angaben bei der Entsendung wird sowohl beim ausländischen Unternehmen als auch beim italienischen Unternehmen (Auftraggeber) ein Bußgeld in Höhe von 50 Euro für jeden Arbeitnehmer pro Tag erhoben (mindestens 5.000 Euro und maximal 50.000 Euro).

#### Ansprechstellen:

- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, E-Mail: [distaccoUE@lavoro.gov.it](mailto:distaccoUE@lavoro.gov.it)
- Fedespedi, Federazione Nazionale delle Imprese di Spedizioni Internazionali, 20124 Milano, E-Mail: [stefano.brambilla@fedespedi.it](mailto:stefano.brambilla@fedespedi.it)



## Österreich

Das am 1. Januar 2017 in Kraft getretene Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) setzt die EU-Entsenderichtlinie im Straßengüterverkehr um ([www.entsendeplattform.at](http://www.entsendeplattform.at)). Ziel des Gesetzes ist die Einhaltung des österreichischen Mindestlohns für In- und Ausländer. Für die Entsendung jedes einzelnen Arbeitnehmers ist ein elektronisches Anmeldeformular erforderlich.

### Geltungsbereich:

- Güterbeförderungen von und nach Österreich und Kabotagebeförderungen
- Ausgenommen sind lediglich Transitfahrten durch Österreich

### Meldeverfahren:

- Entsendemeldungen müssen grundsätzlich vom Transportunternehmen für jede einzelne Entsendung eines mobilen Arbeitnehmers im Transportbereich (Güter- und Personenbeförderungen auf dem Schienen-, Land-, Luft- oder Wasserweg) vor der Einreise nach Österreich bzw. im Fall einer spontanen Kabotagebeförderung vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme mit dem elektronischen Anmeldeformular ZKO 3 vorgenommen werden.
- Grundsätzlich sind Entsendemeldungen für jede einzelne Entsendung abzugeben, wobei auf dem ZKO 3-Formular bis zu fünf Entladestellen angegeben werden können. In Ausnahmefällen besteht auch die Möglichkeit einer Rahmenmeldung für einen längeren Zeitraum sowie die Möglichkeit einer Sammelmeldung.

### Mitzuführende Dokumente im Fahrzeug:

- Eine Kopie der Entsende-Meldung ZKO 3, in der alle Be- oder Entladeorte in Österreich angegeben sein müssen, gegebenenfalls Transaktionsnummer/Referenznummer
- Die A 1-Bescheidungen als Nachweis des zuständigen Sozialversicherungsträgers (in der jeweiligen Landessprache)
- Lohnunterlagen, aus denen das tatsächlich bezahlte Entgelt an den Arbeitnehmer während der Beschäftigung in Österreich hervorgeht (in deutscher Sprache / Übersetzung): Arbeitsvertrag (in Deutsch oder Englisch); Gehaltsabrechnungen; Lohnzettel; Lohnzahlungsnachweise des Arbeitgebers; Lohnaufzeichnungen; Unterlagen betreffend die LohnEinstufung; Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten jedes entsandten Arbeitnehmers.

Die Unterlagen sind in deutscher Sprache grundsätzlich im Fahrzeug in Papier- oder elektronischer Form mitzuführen und den Kontrollbehörden auf Verlangen zur Verfügung zu stellen. Die Höhe des zu zahlenden Mindestlohns für den nach Österreich entsandten Arbeitnehmer richtet sich nach dem jeweiligen österreichischen Kollektivvertrag, wo nach Ausbildungsgrad, Betriebszugehörigkeit und Art der beförderten Güter unterschieden wird.

Die Lohnunterlagen und Arbeitsaufzeichnungen können auch bei einer österreichischen Niederlassung des ausländischen Unternehmens oder Tochtergesellschaft vorgehalten werden.

### Repräsentant:

Es wird kein Repräsentant in Österreich benötigt.

### Sanktionen:

- Bei Nichtmitführung der vorgeschriebenen Dokumente im Fahrzeug wird ein Bußgeld zwischen 1.000 und 10.000 Euro erhoben, im Wiederholungsfall von 2.000 bis 20.000 Euro.
- Bei Nichtzahlung des österreichischen Mindestlohns beträgt das Bußgeld 1.000 bis 10.000 Euro.
- Bei fehlender Anmeldung der Entsendung im Online-Portal können ebenfalls Bußgelder zwischen 1.000 und 10.000 Euro anfallen, bei Wiederholungen 2.000 bis 20.000 Euro.
- Bei Nichtmitführung der Online-Anmeldung zur Entsendung im Fahrzeug beträgt das Bußgeld zwischen 500 und 5.000 Euro, im Wiederholungsfall zwischen 1.000 und 10.000 Euro.
- Bei Datenänderungen, die nicht in den Dokumenten enthalten sind, beträgt das Bußgeld zwischen 41 und 4.140 Euro.

### Auftraggeberhaftung:

Nach dem österreichischen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz besteht für den österreichischen Auftraggeber/Spediteur im Transportbereich keine Haftung. Die Bestimmungen betreffen ausschließlich das entsendende ausländische Transportunternehmen. Ein österreichischer Auftraggeber haftet jedoch nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, sofern er die Dienstleistungen als Auftraggeber an einen anderen Dienstleister im Ausland vergibt.

### Ansprechstellen/Weitere Informationen:

- Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung, Brehmstraße 14, 1140 Wien, E-Mail: [post.finppl-zko@bmf.gv.at](mailto:post.finppl-zko@bmf.gv.at)
- Informationsblatt des österreichischen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK): [http://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04\\_999\\_15/lsg-aktuelles-zum-transportbereich](http://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_999_15/lsg-aktuelles-zum-transportbereich)
- Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe, Wirtschaftskammer Österreich, Wiedner Hauptstraße, 68, 1040 Wien, Tel.: 0043 1 9616363, Telefax: 0043 1 9616376, E-Mail: [peter.tropper@aisoe.at](mailto:peter.tropper@aisoe.at)

## Norwegen

Seit dem 1. Juli 2015 gilt in Norwegen auf Basis des Gesetzes Nr. 554 vom 11. Mai 2015 ein Mindestlohn im gewerblichen Straßengüterverkehr für Beförderungen mit Fahrzeugen über 3,5 Tonnen zulässigem Gesamtgewicht (t zGG). Neben dem Mindestlohn von 158,32 Norwegische Kronen (NOK) - circa 17,80 Euro - pro Arbeitsstunde ist ein anteiliger Spesensatz von 307 NOR (circa 34,50 Euro) pro 24 Stunden zu zahlen <http://www.arbeidstilsynet.no>.

### Geltungsbereich:

- Nationaler Verkehr mit Fahrzeugen über 3,5 Tonnen zulässigem Gesamtgewicht durch norwegische Unternehmer
- Kabotagetransporte und Beförderungen im Kombinierten Verkehr durch ausländische Unternehmer
- Ausgenommen sind grenzüberschreitende Verkehre von und nach Norwegen durch ausländische Transportunternehmer

### Meldeverfahren:

Es gibt keine Anforderungen, dass vor einer Kabotagefahrt eine Meldung gemacht werden muss.

### Mitzuführende Dokumente im Fahrzeug:

- Notwendige Dokumente, wie Frachtbriefe, Transportgenehmigungen, Fahrerlizenzen, Fahrzeugzulassungen etc. müssen wie üblich im Fahrzeug mitgeführt werden.
- Lohnunterlagen, aus denen die Höhe der gezahlten Entgelte an die Fahrer hervorgeht, brauchen nicht im Fahrzeug mitgeführt zu werden. Jedoch müssen sie vom Transportunternehmer als Arbeitgeber nachgereicht werden, wenn dies von den zuständigen Behörden verlangt wird.

### Repräsentant:

Es ist kein Verantwortlicher Vertreter in Norwegen erforderlich.

### Sanktionen:

Strafen hängen von der Schwere des Verstoßes ab, einschließlich der Lohndifferenz zwischen dem tatsächlich gezahlten Lohn und dem norwegischen Mindestlohn. Gleichzeitig drohen bei groben Verstößen auch Gefängnisstrafen von bis zu einem Jahr.

### Auftraggeberhaftung:

Dem Empfänger in Norwegen kommt eine Informations- und Aufsichtspflicht zu, das heißt dieser kann bei Verstößen gegen die Mindestlohnvorschriften mit verantwortlich gemacht werden.

### Ansprechstellen:

- Arbeidstilsynet, <http://www.arbeidstilsynet.no>
- NLF, Norges Lastebileier-Forbund, 0030 Oslo, E-Mail: [post@lastebil.no](mailto:post@lastebil.no)

## Belgien

Belgien hat zum 1. Januar 2017 die EU-Durchsetzungs-Richtlinie zur EU-Entsenderichtlinie in nationales Recht umgesetzt. Dies bedeutet, dass ausländischen Arbeitnehmern, die zeitweise nach Belgien entsandt werden, für die Dauer ihres Aufenthalts in Belgien der belgische Mindestlohn zu zahlen ist. In Belgien sind die geltenden Mindestlöhne für die einzelnen Branchen in kollektiven Arbeitsabkommen festgelegt. Nach Belgien entsandte Arbeitnehmer unterliegen somit für die Dauer ihres Aufenthalts den belgischen Mindestlöhnen.

Im Rahmen des Straßengüterverkehrs erfolgte dies bislang ausschließlich für den Bereich der Kabotagetransporte, wo das hierfür eingesetzte Fahrpersonal mit Hilfe des Meldenachweises Limosa (Dokument L1) vom Transportunternehmer vorab registriert werden muss ([https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/de/limosa.html](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/limosa.html)). Offen ist derzeit jedoch noch, ob auch Transporte im grenzüberschreitenden unter diese Regelung fallen. Nicht betroffen soll jedoch der Transitverkehr sein.

Als Nachweisdokumente werden die A 1-Bescheinigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers und die Lohnunterlagen der Fahrer gefordert.

Ausländische Arbeitgeber müssen einen Vertreter gegenüber den belgischen Behörden benennen, der die erforderlichen Dokumente vorhält. Dieser muss aber nicht in Belgien ansässig sein.

Bei Verstößen ist das entsendende Unternehmen verantwortlich.

## **Niederlande**

Im Juni 2016 haben die Niederlande die EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG und die EU-Durchsetzungs-Richtlinie 2014/67/EG durch das sogenannte WagwEU-Gesetz (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU) in nationales Recht umgesetzt. Zur Anwendung kommt es frühestens zum 1. Januar 2018.

Zum 1. Januar 2017 trat in den Niederlanden ein weiteres Gesetz, das sogenannte „Wet Aanpak Schijnconstructions“ (WAS) in Kraft, das die zukünftige Bestrafung von Transportunternehmern und Auftraggebern bei illegalen Aktivitäten, unter anderem bei Nichteinhaltung der niederländischen Mindestlohn- und Arbeitsbedingungen, vorsieht.

Beide Gesetze sind teilweise auch auf ausländische Unternehmer und ihr Personal anwendbar, wenn sie Transporte in den Niederlanden durchführen. Ausländische Unternehmer, die ihre Fahrer in die Niederlande entsenden, sind verpflichtet, die dort geltenden sozial- und arbeitsrechtlichen Vorschriften einzuhalten und diesen den dort geltenden Lohn gemäß dem niederländischen Kollektivvertrag für die Straßentransportunternehmer zu zahlen. Dieser liegt für international tätige Fahrer bei 13,91 Euro brutto pro geleistete Arbeitsstunde. Solange der zum 31. Dezember 2016 ausgelaufene Kollektivvertrag jedoch nicht neu vereinbart ist zwischen den Tarifvertragsparteien, gilt in den Niederlanden für Kabotagetransporte der gesetzliche Mindestlohn von 8,96 Euro brutto pro Zeitstunde.

Auch selbstfahrende Unternehmer fallen in bestimmten Fällen unter den Anwendungsbereich der niederländischen Gesetzgebung.

### Geltungsbereich:

Da die EU-Entsenderichtlinie den Zeitraum der Entsendung, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Gastland durchführt, nicht genau definiert, findet das niederländische Recht zunächst nur auf Transporte Anwendung, die innerhalb der Niederlande stattfinden.

- Ausschließlich Kabotagetransporte
- Ausgenommen sind Beförderungen im Transitverkehr, grenzüberschreitende Beförderungen sowie Drittstaatenverkehre

Es wird aber überlegt, das Entsenderecht auch auf internationale Verkehre anzuwenden.

### Meldeverfahren:

Es ist derzeit noch keine Anmeldung erforderlich.

Bis zum 1. Januar 2018 soll ein elektronisches Register eingerichtet sein, um dann die elektronischen Vorabanmeldung aller Kabotagetransporte verpflichtend vorzuschreiben.

### Dokumente:

Auf Anforderung muss der ausländische Arbeitgeber den Kontrollorganen die folgenden gemäß der EU-Durchsetzungs-Richtlinie 2014/67/EG erforderlichen Dokumente vorlegen:

- Lohnunterlagen, aus denen das tatsächlich bezahlte Entgelt an den Arbeitnehmer während der Beschäftigung in den Niederlanden hervorgeht
- Lohnzahlungsnachweise des Arbeitgebers; Lohnaufzeichnungen

- Arbeitsvertrag
- Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten jedes entsandten Arbeitnehmers.

Die Dokumente müssen nicht zwingend im Fahrzeug mitgeführt und können den Kontrollorganen auch digital zur Verfügung gestellt werden.

#### Repräsentant:

Der ausländische Arbeitgeber muss in den Niederlanden eine Kontaktperson benennen, an die sich die zuständigen Behörden im Fall von Nachfragen wenden können. Diese Kontaktperson muss über alle notwendigen Unterlagen verfügen und diese bereithalten.

#### Sanktionen:

Verstöße gegen das WagwEU können mit Bußgeldern bis zu 20.500 Euro geahndet werden.

#### Auftraggeberhaftung:

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die ordnungsgemäße Zahlung des Mindestlohns und die Einhaltung der sozial- und arbeitsrechtlichen Vorschriften verantwortlich. Jedoch sieht das niederländische WAS eine gesamtschuldnerische Haftung vor. Das bedeutet, dass auch der Auftraggeber im Falle der Nichteinhaltung dieser Vorschriften belangt werden kann. Sowohl Transportunternehmen als auch Auftraggeber können von den Kontrollorganen/Vollzugsorganen verantwortlich gemacht werden.