

Arbeitsbedingungen im Straßengütertransport

Erstellt von Christoph Hermann
(FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt)

Im Auftrag der AK Wien

23



WIEN

Wien, August 2004
ISBN 3-7063-0277-2

Verkehr und Infrastruktur
Nr 23

Arbeitsbedingungen im Straßengütertransport

Erstellt von Christoph Hermann
(FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt)

Im Auftrag der AK Wien



Autor: Christoph Hermann
Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)
Aspernbrückengasse 4/5
1020 Wien
Tel.: +43 (0)1 21 24 700/64
Fax: +43 (0) 1 21 24 700/77
e-mail: hermann@forba.at
www.forba.at

Erhältlich bei: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien
Tel.: +43 (0) 1 -501 65/2274
Fax: +43 (0) 1 -501 65/2105
e-mail: friederike.bodinger@akwien.at
<http://www.akwien.at/UmweltVerkehr/>

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdruckes, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf photomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten.

© 2004, by Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme
Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei „Der Deutschen Bibliothek“ erhältlich.

Medieninhaber, Herausgeber, Vervielfältiger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1041 Wien

Vorwort

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen führte im Jahr 2000 eine Untersuchung zu Arbeitsbedingungen in Europa durch, bei der der Straßengütertransport neben anderen Branchen als Sektor mit besonders schlechten Arbeitsbedingungen herausstach. Deshalb hat sich die Europäische Stiftung entschlossen, ua für diesen Sektor europaweit Länderstudien in Auftrag zu geben und die Ergebnisse für die Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen in einem europäischen Bericht zusammenzufassen.

Die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) hat für die Europäische Stiftung die Veränderungen von Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in Österreich dargestellt. Da dieser Länderbericht zu „Arbeitsbedingungen im Straßengüterverkehr in Österreich“ nur in englischer Sprache als Teil bzw. Grundlage für den europäischen Gesamtbericht zum Teil schwer lesbar und nicht für eine breitere Öffentlichkeit zugänglich war, hat die AK die FORBA mit einer Überarbeitung und Ergänzung des Berichts beauftragt.

Die vorliegende Publikation soll als Grundlage für eine fundierte öffentliche Diskussion zum Thema „Arbeitsplatz Straße“ dienen und so einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Lenker auf der einen Seite und damit auch zur Erhöhung der Verkehrssicherheit für alle Straßenverkehrsteilnehmer auf der anderen Seite leisten. Nur die konsequente Einhaltung und Kontrolle der bestehenden verkehrs- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Straßengüterverkehr kann im Übrigen die massiven Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Verkehrsträgern abbauen und fairere Bedingungen auch für die umweltfreundlicheren Verkehrsträger Schiene und Wasserstraße schaffen.

Richard Ruziczka
AK Wien

Inhalt

1. Einleitung.....	1
1.1 Daten	2
2. Die ökonomischen Rahmenbedingungen.....	5
3. Arbeitsmarkt und Beschäftigungsverhältnisse.....	11
3.1 Illegale Beschäftigung.....	14
4. Arbeitsbedingungen	19
4.1 Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz	20
4.2 Berufliche Belastungen am Arbeitsplatz	21
4.3 Autonomie am Arbeitsplatz	24
5. Arbeitszeit.....	25
6. Entlohnung	29
7. Folgen	37
8. Gesetzliche und kollektivvertragliche Rahmenbedingungen.....	41
8.1 Die EU-Arbeitszeitrichtlinie	41
8.2 Weitere EU-Regelungen	43
8.3 Nationale Gesetzgebung	45
8.4 Kollektivvertragliche Regelungen.....	46
8.5 Das Problem der Durchsetzung.....	47
9. Sozialer Dialog	49
10. Resümee	53
Bibliographie	55

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Diagramm 1: Anteil von Unternehmen nach Unternehmensgröße gemessen an der Anzahl der Beschäftigten	7
Diagramm 2: Anzahl der Unternehmen und Anzahl der Fahrzeuge im gewerblichen Straßengütertransport	8
Diagramm 3: Umsatz und Transportvolumen im Straßengütertransport	8
Diagramm 4: Unternehmensgröße im europäischen Vergleich	9
Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht 1999	13
Tabelle 2: Verteilung nach selbstständig Beschäftigten und mitarbeitenden Familienangehörigen, Angestellten, ArbeiterInnen und Lehrlingen 1999	14
Tabelle 3: Anteil der Beschäftigten nach deren Bildungsstand	14
Diagramm 5: Allgemeines Profil der Arbeitsbedingungen im Transportsektor	20
Diagramm 6: Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz	21
Diagramm 7: Berufliche Belastungen	22
Tabelle 4: Hauptsächliche Risiken durch Umwelteinflüsse und Belastungen am Arbeitsplatz im europäischen Vergleich	23
Tabelle 5: Kollektivvertragliche Löhne für ArbeiterInnen im Straßengütertransport	30
Tabelle 6: Kollektivvertragliche Gehälter für Angestellte im Straßengütertransport	31
Tabelle 7: Arten der Entlohnung	31
Tabelle 8: Durchschnittliches Netto-Monatseinkommen in Verbindung mit Entlohnungsarten	32
Tabelle 9: Einkommen und Arbeitszeit in Verbindung mit Entlohnungsarten	33
Tabelle 10: Einhaltung von erlaubten Fahrzeiten in Verbindung mit Entlohnungsarten und der Existenz von Betriebsräten	34
Tabelle 11: Einhaltung von erlaubten Arbeitszeiten in Verbindung mit Entlohnungsarten und der Existenz von Betriebsräten	35
Tabelle 12: Arbeitsunfälle 2001	37
Tabelle 13: Hauptursachen für Arbeitsunfälle 2001	37
Tabelle 14: Invaliditätspensionen (nur ArbeiterInnen)	38
Tabelle 15: Frühpensionierungen aufgrund von verminderter Arbeitsfähigkeit (nur ArbeiterInnen)	38
Tabelle 16: Die Entwicklung der Invaliditätspensionen (nur ArbeiterInnen)	39
Tabelle 17: Die Entwicklung von Frühpensionierungen aufgrund von verminderter Arbeitsfähigkeit (nur ArbeiterInnen)	39
Tabelle 18: Anzahl und Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern	49
Tabelle 19: Betriebsrat	50
Tabelle 20: Anzahl der ArbeitgeberInnen-Verbände und Gewerkschaften und ihre Vertretungsdichte in den EU-Mitgliedsländern	51

1. Einleitung

In der dritten von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführten Untersuchung zu Arbeitsbedingungen in Europa erwies sich neben anderen Branchen der Transportsektor als eine Branche mit besonders unzureichenden Arbeitsbedingungen (Paoli und Merllié 2000). Um die Ursachen für diese Situation besser zu verstehen und Verbesserungsvorschläge entwickeln zu können, entschloss sich die Europäische Stiftung im Jahr 2001, die Arbeitsbedingungen im Transportsektor im Rahmen von Länderstudien genauer unter die Lupe zu nehmen. Weil hier die schlimmsten Zustände vermutet wurden, wurde der Fokus der Studie auf den Sektor Straßengütertransport gelegt.

Die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) hat in diesem Projekt die österreichische Länderstudie erstellt und sich in verschiedenen gemeinsamen Diskussionen in die Erstellung des gemeinsamen Berichtes eingebracht (das Projekt dauerte bis Anfang 2003).

Der hier vorliegende Bericht stellt nun zum einen eine Zusammenfassung der österreichischen Befunde dar, zum anderen werden die österreichischen Resultate an verschiedenen Stellen mit den europäischen Ergebnissen verglichen. An manchen Stellen werden zudem Informationen aus anderen Länderberichten und sonstige interessante Quellen eingefügt.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen im Sektor scheinen, mit Variationen, überall in Europa dieselben Probleme zu bestehen: extrem lange Arbeitszeiten, hoher Zeitdruck, hohe körperliche Belastungen, Lärm, Abgase, eine ungesunde Lebensweise und Schwierigkeiten, das Arbeitsleben mit dem Familienleben zu kombinieren. Die Folgen sind eine überdurchschnittliche Zahl von tödlichen Arbeitsunfällen (insbesondere in Folge von Verkehrsunfällen), Invaliditätspensionen und (solange es möglich war) vorzeitige Ruhestände. Nicht zu vergessen sind Familienprobleme und eine hohe Scheidungsrate. Als Folge von familienfeindlichen Arbeitszeiten und einem Mangel an Teilzeitjobs weist der Sektor nicht zufällig auch eine außergewöhnlich niedrige Frauenbeschäftigungsrate auf. Dazu kommt ein vergleichsweise niedriges Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau, das wiederum mit den vergleichsweise eingeschränkten Karrieremöglichkeiten im Straßengütertransport zusammenhängt.

Der allgemeine Mangel an Lkw-FahrerInnen scheint ursächlich mit den mangelhaften Arbeitsbedingungen zusammenzuhängen. Viele potenzielle Beschäftigte dürften durch diese Bedingungen abgeschreckt werden.

Die schlechten Arbeitsbedingungen sind nicht zuletzt eine Folge der Nicht-Einhaltung von Vorschriften hinsichtlich der maximalen Lenk- und Arbeitszeiten. Erschwerend kommen die illegale Beschäftigung von so genannten *DrittstaatenlenkerInnen* und illegale Konstruktio-

nen (Scheinselbstständigkeit) hinzu, mit denen reguläre Beschäftigungsverhältnisse umgangen werden. Nicht gerade verbessert wird die Situation außerdem durch ungenügende und unkoordinierte Kontrollen und durch vergleichsweise niedrige Strafen. Die Europäische Kommission bemüht sich hier, durch die Verabschiedung von Richtlinien und Verordnungen europaweite Mindeststandards einzuführen und gleichzeitig die verschiedenen Standards anzugleichen.

Zum Teil hängen diese Probleme mit der Struktur der Unternehmen zusammen: Das Straßengütertransportgewerbe ist eine Branche, die hauptsächlich aus Kleinunternehmen besteht. Einer großen Zahl von Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten steht eine kleine Zahl von Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten gegenüber, die aber in zunehmendem Maße den internationalen Transport untereinander aufteilen. Diese Struktur erschwert den Aufbau und die Pflege eines sozialen Dialoges zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenverbänden, der eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchsetzen könnte.

Ein wichtiger Faktor ist in diesem Zusammenhang auch die Tatsache, dass das Transportwesen insgesamt durch starke Konkurrenz und daraus resultierendem Kostendruck gekennzeichnet ist, eine Situation, in der Unternehmen, die sich an die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Standards halten, zusehends unter Druck geraten.

1.1 Daten

Wie erwähnt, liegt der Fokus der Studie auf dem Straßengütertransport. Weil es sich dabei aber um einen relativ kleinen Bereich der Gesamtwirtschaft handelt, gibt es nur für wenige Fragestellungen Daten für diesen Sektor. Wo keine Daten zur Verfügung standen, haben wir, sofern möglich, Daten für den jeweiligen übergeordneten Sektor verwendet. Der größte in der Studie verwendete übergeordnete Sektor ist der Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Nach der in Europa üblichen Klassifizierung der NACE-Codes stellen sich die Unterteilungen im Sektor wie folgt dar:

NACE 60-64: Verkehr und Nachrichtenübermittlung

NACE 60: Transport zu Lande

NACE 602: Straßentransport

NACE 6024: Straßengütertransport

Als Datenquellen dienten uns hauptsächlich Veröffentlichungen der Statistik Austria. Zusätzlich haben wir bei der Statistik Austria eine Sonderauswertung der 1999 durchgeführten Erhebung zu Arbeitsbedingungen in Österreich in Auftrag gegeben. Hilfreich war zudem eine nicht-repräsentative Befragung mit 158 BerufskraftfahrerInnen, die Walter Kresser (1997) im Zuge seiner Diplomarbeit an der Universität Linz durchgeführt hat. Sie hat

viele interessante Erkenntnisse geliefert. Weitere Daten stammen von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und von der Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter (PVA).

Ergänzend zur Analyse und Interpretation von Daten haben wir eine Reihe von Interviews mit ExpertInnen und VertreterInnen der Sozialpartner durchgeführt. Wir danken unseren InterviewpartnerInnen für ihre Unterstützung und ihre sehr hilfreichen Auskünfte.

Zusätzlichen Input erhielt dieser Bericht von dem von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen am 12. und 13. Mai 2004 in Brüssel durchgeführten Seminar *Creating More and Better Employment in Road Freight Transport*. Wir danken für die Einladung und den anderen TeilnehmerInnen für die interessanten Beiträge.

Darüber hinaus möchten wir auch unseren KollegInnen danken, die mit der Erstellung der anderen Länderstudien betraut waren, den Projekt-KoordinatorInnen (u.a. Irene Houtman von TNO Work in den Niederlanden) sowie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen, die das Projekt in Auftrag gegeben hat (u.a. Sabrina Tesoka, Agnès Partent-Thirion und Pascal Paoli). Selbstverständlich liegt die alleinige inhaltliche Verantwortung für den hier vorgelegten Bericht beim Autor.

Nicht zuletzt möchten wir auch der Arbeiterkammer danken, die es ermöglicht hat, mit diesem Bericht die Ergebnisse der Studie, die bisher nur auf Englisch zugänglich waren, zusammenzufassen und auf Deutsch zu publizieren.

2. Die ökonomischen Rahmenbedingungen

Seit zwei Jahrzehnten kommt es in Österreich zu einer schrittweisen Liberalisierung des Straßengütergewerbes. Noch Mitte der 1980er Jahre mussten Spediteure um eine Genehmigung ansuchen, wenn sie einen zusätzlichen Lkw anschaffen wollten.¹ Mit der Liberalisierung nahm allerdings auch der Wettbewerb zu. Diese Entwicklung spitzte sich weiter zu, als Österreich 1994 der EU beitrug. Als unmittelbare Folge des Beitritts fielen die Preise in der Branche um bis zu 30%. Aufgrund der Liberalisierung und der Zunahme des Wettbewerbs bildete sich ein Trend zur wirtschaftlichen Konzentration heraus. Das zeigt sich in verschiedenen Entwicklungen: Erstens ist die Zahl der Unternehmen im Straßengütertransport zwischen 1990 und 2000 von 4.612 auf 4.345 Betriebe gesunken (also um 6%), während die Zahl der Lkw im selben Zeitraum von 27.804 auf 30.565 gestiegen ist (das sind fast 10%).² Gleichzeitig ist auch die Zahl der Unternehmen mit mehr als zehn Lkw zwischen 1990 und 2000 um fast 3% angewachsen.³ Nicht zuletzt wird der Trend zur Konzentration auch durch eine Zunahme von Konkursen bestätigt. Im übergeordneten Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung (für Straßengütertransport allein sind keine Zahlen verfügbar) hat die Zahl der Konkurse zwischen 1995 und 2001 um 250% zugenommen.⁴

Hauptopfer dieser Entwicklung ist nach Ansicht der Arbeitsgemeinschaft Internationaler Straßenverkehrsunternehmer Österreichs (AISÖ) der *Mittelstand*. Darunter fallen Betriebe mit zehn bis 40 Lkw. Das Problem dieser Betriebe ist, dass sie in der Regel zu groß sind, um von Nischenaufträgen leben zu können, und zu klein, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Die sinkende Zahl der Unternehmen steht einem steigenden Volumen von Umsatz und beförderten Gütern gegenüber: Der Umsatz ist von 1996 bis 2001 fast um 75% gestiegen, während das Volumen der beförderten Güter (in beförderten Tonnen) im selben Zeitraum um 10% gestiegen ist.⁵ Besonders ausgeprägt ist die Zunahme im internationalen Transport, wo ein 35-prozentiger Zuwachs registriert wurde. Die Zunahme an beförderten Gütern hängt nicht zuletzt mit einem allgemeinen Trend zur Auslagerung von nicht unmittelbar zum Kerngeschäft eines Unternehmens gehörenden Dienstleistungen zusammen. In diesem Fall handelt es sich um den Transport von Grundstoffen sowie Zwischen- und Fertigprodukten, der früher in vielen Fällen vom unternehmenseigenen Fuhrpark durchgeführt wurde. Diese Auslagerungen sind ihrerseits eine Reaktion auf die generelle Zunahme von Wettbewerb und Kostendruck. (Trotz eines merklichen Rück-

¹ Noch heute ist das Straßengütergewerbe in Österreich ein konzessioniertes, d.h. bewilligungspflichtiges.

² NACE 6024.

³ NACE 602.

⁴ NACE 60-64.

⁵ NACE 6024.

gangs verfügte der Werkverkehr in Österreich 2001 insgesamt aber immer noch über mehr Lkw als das Gütertransportgewerbe.)

Die österreichische Entwicklung spiegelt einen europaweiten Prozess wider. Auch hier kam es als Folge des verschärften Wettbewerbs in den letzten Jahren zu einer Konzentration und damit teilweisen Konsolidierung der Branche, wobei Konzentrationsprozesse eher in Nordeuropa stattfinden, während der Straßengütersektor in Südeuropa nach wie vor durch eine extreme Fragmentierung geprägt ist. Es wäre allerdings vorschnell, davon auszugehen, dass der Konzentrationsprozess notwendigerweise zu einer Vereinheitlichung der Firmenstruktur in der Branche führt. Ganz im Gegenteil: Die Veränderungen scheinen vielmehr auf eine Polarisierung und damit Zerteilung des Sektors hinauszulaufen.⁶ Auf der einen Seite gibt es eine große Zahl von Unternehmen mit selbstständigen FahrerInnen bzw. von Kleinstunternehmen mit wenigen Lkw. Diese spezialisieren sich auf Nischen und sind tendenziell eher im lokalen bzw. regionalen Verkehr tätig. Dazu kommt eine seit einigen Jahren dramatisch anwachsende Zahl von Kleintransportern unter 3,5 Tonnen, die als Kurier-, Express- und Bodendienste vor allem im urbanen Bereich unterwegs sind (und die im Gegensatz zum Transportgewerbe sowohl von der Konzessionspflicht als auch von Regelungen hinsichtlich maximaler Fahrzeiten und Gesundheitstests ausgenommen sind). Auf der anderen Seite scheint sich eine beschränkte Zahl von großen Unternehmen das internationale Geschäft aufzuteilen. Diese Tendenz wird nicht zuletzt dadurch unterstützt, dass technische Innovationen immer höhere Investitionen in Fahrzeuge und Ausrüstung erfordern. Gleichzeitig ermöglichen es die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, dass immer komplexere logistische Aufgaben bewältigt werden können, wie im britischen Bericht festgehalten wird:

„Es gab einen Rückgang in der Anzahl der Werkverkehr-Fahrten, weil Unternehmen im Zuge von Einsparungen periphere Aufgaben fremd vergeben. Große nationale Unternehmen vergeben mit wachsender Tendenz einen Auftrag an einen Logistik-Anbieter anstatt an mehrere Spediteure. Das hat zur Herausbildung von großen dezidierten Verteilungsunternehmen mit großen regionalen Verteilungszentren geführt, die entweder einem Logistik-Anbieter oder dessen Kunden gehören. Verteilungsunternehmen selber beauftragen oft mittlere Speditionsfirmen mit ihren Transportaufträgen, die unter dem Firmenlogo des Verteilungsunternehmens oder dessen Kunde operieren. Die kleinsten Unternehmen und selbstständige Fahrer finden sich häufig am unsicheren Ende einer langen logistischen Zulieferkette.“ (Carroll/Smith 2003:24)⁷

Österreich scheint in dieser Hinsicht noch etwas Nachholbedarf zu haben. In Österreich ist das Straßengütertransportgewerbe durch eine ausgesprochene Dominanz von Kleinbetrieben geprägt: Unternehmen mit 20 oder weniger Beschäftigten machen 92,6% aller Unter-

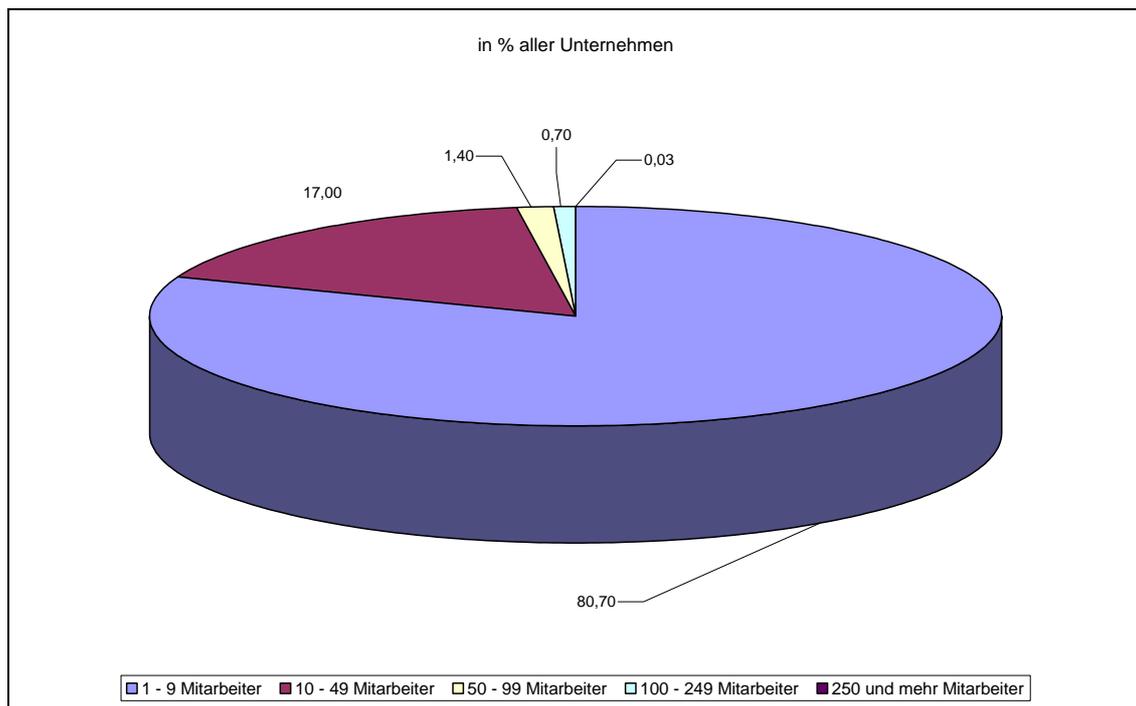
⁶ Jacques Terrenoire, Senior Consultant bei Bernard Brunhes Consultants, Frankreich, im Seminar 'Creating More and Better Employment in Road Freight Transport' der Europäischen Stiftung zur Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen am 12. Mai 2004 in Brüssel.

⁷ Eigene Übersetzung.

nehmen in der Branche aus und stellen rund 35% der Beschäftigung im Sektor.⁸ 63,2% der Betriebe haben sogar weniger als fünf Beschäftigte. Darüber hinaus gibt es eine nicht unwesentliche Anzahl von Selbstständigen in der Branche. 1999 betrug die Zahl der Selbstständigen und mitarbeitenden Familienangehörigen immerhin 8.909 Personen oder 10,7% der Beschäftigung im Sektor.⁹

Das Bild eines stark fragmentierten Sektors gilt allerdings für die meisten europäischen Länder. Eine etwas weniger fragmentierte Struktur gibt es nur in Belgien, Deutschland, Irland, Luxemburg und den Niederlanden. Houtman et al. kommen deshalb zum Schluss, „dass Landtransport im Allgemeinen und Straßengütertransport im Speziellen ein Sektor mit kleinen Unternehmen ist. Die Mehrheit der Unternehmen hat weniger als zehn Beschäftigte. Der Rest sind mittlere Unternehmen, während nur ganz wenige Unternehmen mehr als 200 Beschäftigte aufweisen“ (Houtman et al. 2004:8).¹⁰ Wie wir weiter unten noch feststellen werden, wirkt sich die außergewöhnliche Fragmentierung der Branche in den meisten Ländern negativ auf die kollektive Vertretung der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus und erschwert damit in weiterer Folge die Pflege eines sozialen Dialogs.

Diagramm 1: Anteil von Unternehmen nach Unternehmensgröße gemessen an der Anzahl der Beschäftigten



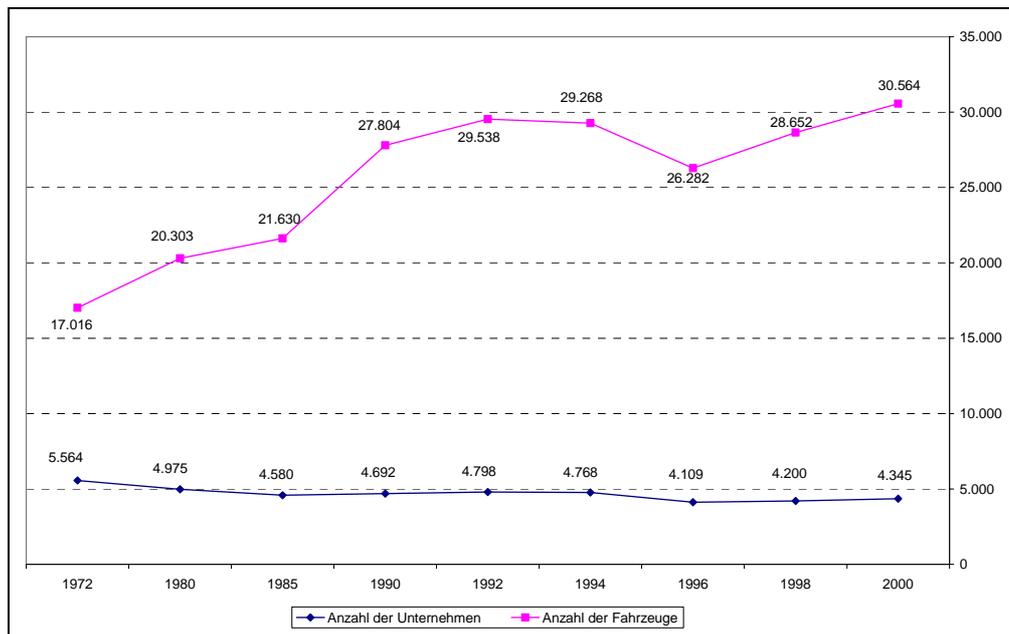
Quelle: Statistik Austria: Leistungs- und Strukturhebung – Produktion und Dienstleistungen 2000. Prozentwerte basieren auf eigenen Berechnungen.

⁸ NACE 602.

⁹ NACE 602.

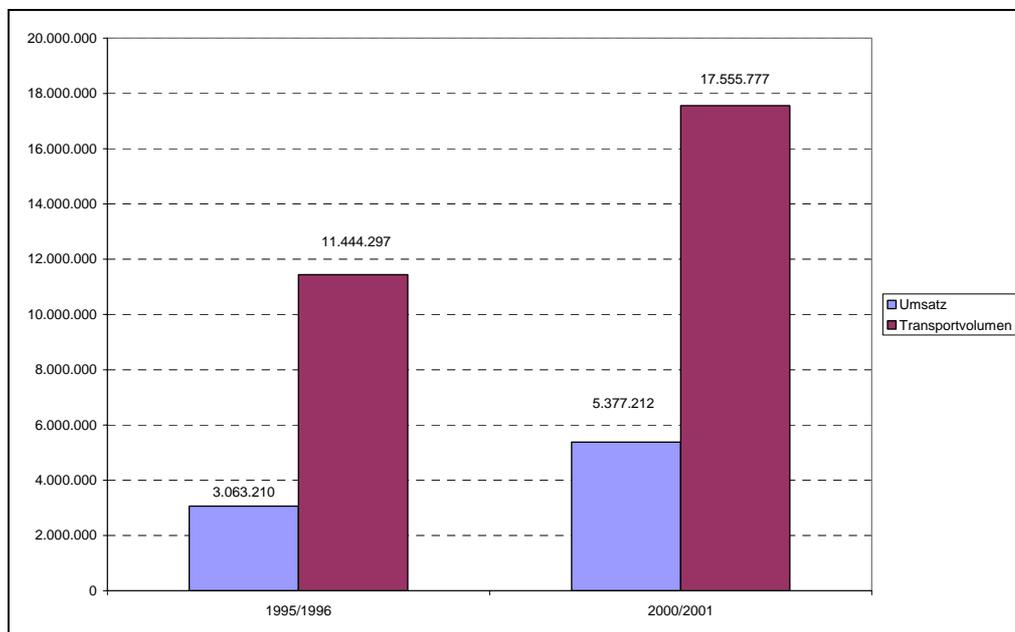
¹⁰ Eigene Übersetzung.

Diagramm 2: Anzahl der Unternehmen und Anzahl der Fahrzeuge im gewerblichen Straßengütertransport



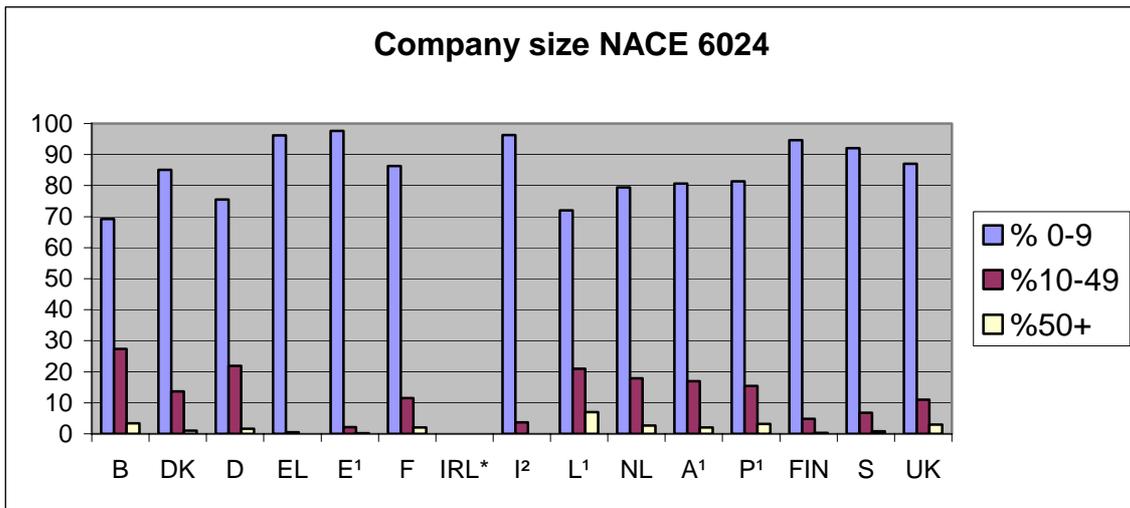
Quelle: Fachverband Güterbeförderung – Wirtschaftskammer Österreich.

Diagramm 3: Umsatz und Transportvolumen im Straßengütertransport



Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturerhebung – Produktion und Dienstleistungen 2000; Statistik Austria unveröffentlicht.

Diagramm 4: Unternehmensgröße im europäischen Vergleich

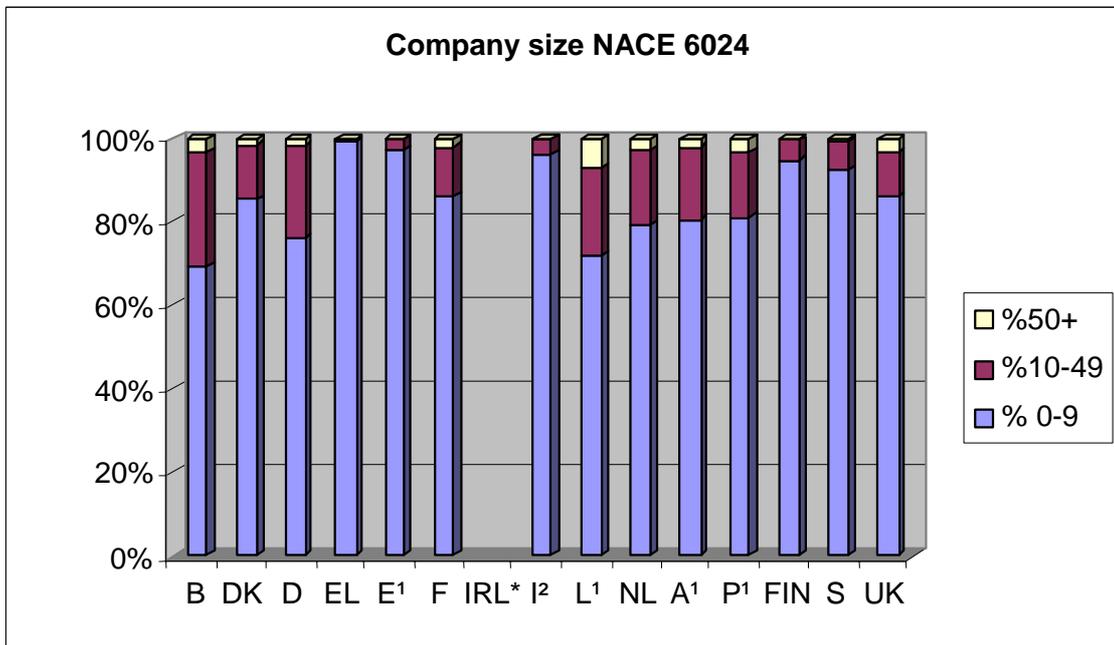


*Keine Daten vorhanden

1 NACE 602

2 NACE 60

Quelle: Houtman et al. 2004:7.



* Keine Daten vorhanden

1 NACE 602

2 NACE 60

Quelle: Houtman et al. 2004:7.

3. Arbeitsmarkt und Beschäftigungsverhältnisse

Die Beschäftigung im Sektor ist ausgesprochen männlich dominiert. Von 83.601 Beschäftigten im Bereich Landtransport sind nur 13.304 oder 16% Frauen (zum Vergleich: der Frauenanteil bei Dienstleistungen im Allgemeinen beträgt 46,8%). Im Straßengütertransport dürfte der Anteil noch geringer sein: In einer nicht-repräsentativen Befragung von 158 Lkw-FahrerInnen, die von Kremser im Rahmen seiner Diplomarbeit durchgeführt wurde, waren nur vier Befragte Frauen (Kremser 1997:17). Das sind gerade einmal 2,5%. Generell kann festgestellt werden, dass die wenigen Frauen, die im Sektor arbeiten, hauptsächlich mit Leitungs-, Organisations- und Verwaltungstätigkeiten betraut sind. Frauen, die am Lenkrad sitzen, sind eine absolute Rarität (was nicht zuletzt mit den ausgesprochen familienfeindlichen Arbeitszeiten zu tun hat; darauf werden wir weiter unten zurückkommen). Ähnlich niedrig ist die Teilzeitrates im Sektor: Nur 4,7% arbeiten Teilzeit. Im gesamtwirtschaftlichen Vergleich sind es 15,7%. Allerdings arbeitet ein beträchtlicher Teil der Frauen im Sektor – nämlich 40,8% – Teilzeit. Laut offiziellen Statistiken ist auch der Anteil von Nicht-EU-StaatsbürgerInnen, die im Straßengütertransport ihren Lebensunterhalt verdienen, geringer als im Durchschnitt (4,2% im Vergleich zu 6,5%).¹¹ Zahlen gibt es allerdings nur für den übergeordneten Sektor. Auf das Problem der illegalen Beschäftigung, die natürlich in keiner offiziellen Statistik aufscheint, werden wir weiter unten zurückkommen.¹² Der Mangel an Frauen und Teilzeitjobs und der vergleichsweise geringe Anteil von Nicht-EU-StaatsbürgerInnen, die im Sektor arbeiten, gilt nicht nur für Österreich, sondern für die meisten europäischen Länder (Houtman et al. 2004).

Gemäß den offiziellen Statistiken gibt es nur wenige befristete Beschäftigungsverhältnisse, während unbefristete Beschäftigungsverhältnisse 98,6% aller abhängigen Beschäftigungsverhältnisse im Sektor ausmachen.¹³ Laut einer Spezialauswertung von Statistik Austria liegt der Anteil von Scheinselbstständigen im übergeordneten Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung bei 2,1% und damit nur um einen Prozentpunkt über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.¹⁴

Neben der Dominanz von unbefristeter Beschäftigung gibt es auch ein Übergewicht von ArbeiterInnen: 74,8% der Beschäftigungsverhältnisse im Sektor sind ArbeiterInnenverhältnisse und nur 13,8% Angestelltenverhältnisse.¹⁵ Bemerkenswert ist der hohe Anteil von

¹¹ Die Zahlen stammen vom AMS.

¹² NACE 60.

¹³ NACE 602.

¹⁴ NACE 60-64.

¹⁵ NACE 602.

Frauen unter den Angestellten: Während nur 8,6% der ArbeiterInnen Frauen sind, machen Frauen 49,5% der Angestellten aus. Wie bereits angesprochen, legt dies den Schluss nahe, dass die wenigen Frauen, die im Sektor arbeiten, nicht als Fahrerinnen beschäftigt sind.

Hinsichtlich des Alters der Beschäftigten haben wir für Österreich keine aussagekräftigen Daten gefunden. Nach der bereits angesprochenen Befragung von Kremser ergibt das Median-Alter der Befragten 36,13 Jahre (54,3% der Befragten waren jünger als 37 Jahre, 74% jünger als 43 und 90,5% jünger als 51 Jahre). Das ausgesprochen junge Alter der Befragten dürfte aber damit zusammenhängen, dass vor allem FahrerInnen im internationalen Transport befragt wurden. Von unseren Interviews wissen wir, dass junge FahrerInnen vor allem im internationalen Transport tätig sind, weil man dort in kurzer Zeit relativ viel Geld verdienen kann – allerdings zum Preis extrem langer Arbeitszeiten und ohne adäquate Sozialversicherung. Mit zunehmendem Alter wechseln die FahrerInnen dann in den lokalen oder regionalen Transport, weil sie die extrem harten Arbeitsbedingungen im internationalen Transport nicht mehr ertragen. Von unseren InterviewpartnerInnen wissen wir außerdem, dass viele FahrerInnen diese Tätigkeit nur eine beschränkte Zeit ausüben wollen, um später in ihren erlernten Beruf zurückzukehren oder einen neuen Beruf zu ergreifen. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass aus verschiedenen Gründen nur die wenigsten tatsächlich den Absprung schaffen (u.a. weil es vielen nach Jahren als ‚Einzelkämpfer‘ schwer fällt, sich in ein Team zu integrieren). Die meisten bleiben bis zu ihrer Pension hinter dem Lenkrad. Dieses Bild wird auch durch internationale Daten bestätigt: Houtman et al. versichern, dass „der Transportsektor – inklusive dem Straßengütertransport – im Allgemeinen relativ wenige junge und relativ viele alte Beschäftigte hat“ (Houtman et al. 2004:9).¹⁶ Wie wir weiter unten noch argumentieren werden, ändert das aber nichts an den besonderen Problemen, mit denen gerade im Straßengütertransport ältere ArbeitnehmerInnen konfrontiert sind.

Der Großteil der Beschäftigten im Sektor absolvierte eine Lehre als den höchsten Grad ihrer Ausbildung.¹⁷ Nur ein geringer Teil davon – nicht mehr als ein paar Prozent – absolvierten eine Lehre zum Berufskraftfahrer. Die Mehrheit machte eine Lehre in einem anderen Beruf und wechselte dann ins Transportgewerbe, in vielen Fällen, weil hier höhere Löhne erwartet werden. Im Vergleich zu anderen Branchen verzeichnet der Sektor Landtransport einen unterdurchschnittlichen Anteil von Beschäftigten mit einer AHS- oder BHS-Matura. Noch deutlicher wird der Mangel an Ausbildung im Vergleich zu anderen Sektoren im Falle der Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss: Während im Bereich Landtransport nur 0,9% der Beschäftigten einen Universitätsabschluss besitzen, sind es im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt 7,1%. Auch hier stechen die Frauen heraus, weil die im Sektor tätigen Frauen besser ausgebildet sind als ihre männlichen Kollegen: 7,6% verfügen über einen Universitätsabschluss im Vergleich zu 0,6% der Männer; 9,2% haben eine AHS- oder BHS-Matura im Vergleich zu 5,2% der Männer. Die unterdurchschnittliche Bil-

¹⁶ Eigene Übersetzung.

¹⁷ NACE 602.

dung im Sektor hängt mit den beschränkten Karrieremöglichkeiten zusammen. Nach Hofer beginnt eine typische Lkw-Fahrer-Karriere mit lokalem Transport (bspw. beim Transport von Baumaterial und Schotter). Dann kommt der Fernverkehr. Manche wechseln mit zunehmendem Alter wieder zurück in den Lokal- oder Regionalverkehr. Die meisten bleiben aber während ihrer gesamten Berufskarriere BerufskraftfahrerInnen (Hofer 1994:209f).

Das heißt aber nicht, dass sich die FahrerInnen nicht weiterqualifizieren. Sie tun das in erster Linie im Rahmen spezifischer Kurse. Einer der wichtigsten dabei ist die 264 Einheiten umfassende Ausbildung zum Berufskraftfahrer für Berufstätige, die von rund 18.000 FahrerInnen absolviert wurde. Das sind nach Schätzungen der Gewerkschaft HTV 15% aller BerufskraftfahrerInnen in Österreich. Außerdem werden zusätzliche Informations- und Sicherheitsfahrkurse besucht, die sowohl von der Gewerkschaft als auch von der Wirtschaftskammer angeboten werden, und spezielle Kurse für den Transport von gefährlichen Gütern. Aber auch im europäischen Gesamtbericht wird festgehalten, dass das Niveau der Ausbildung im Straßengütertransport im Vergleich zu anderen Branchen eher unterentwickelt ist (Houtman et al. 2004:14). Auf der internationalen Ebene wird das niedrige Niveau ebenfalls mit den geringen Karrieremöglichkeiten im Sektor in Verbindung gebracht. Mit einer zunehmenden Technisierung und einer vermehrten Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie aufgrund des Zusammenwachsens von Transport und Logistik könnten sich jedoch neue Berufsbilder in der Branche ergeben. Das wiederum würde im Bereich von Bildung und Weiterbildung weit größerer Anstrengungen als bisher bedürfen.¹⁸

Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht 1999

	Männer		Frauen		Insgesamt
	Nx1000	%	Nx1000	%	
NACE 602/Landtransport	69.757	84,0	13.304	16,0	83.061
Dienstleistungen Insgesamt	668.738	54,2	565.920	45,8	1.234.658

Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturhebung – Dienstleistungen 1999; Prozentwerte basieren auf eigenen Berechnungen.

¹⁸ Allgemeine Einschätzung der TeilnehmerInnen am Seminar 'Creating More and Better Employment in Road Freight Transport' der Europäischen Stiftung zur Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen am 12. Mai 2004 in Brüssel.

Tabelle 2: Verteilung nach selbstständig Beschäftigten und mitarbeitenden Familienangehörigen, Angestellten, ArbeiterInnen und Lehrlingen 1999

NACE 602/Landtransport	Männer		Frauen		Ingesamt	als Prozent der Gesamtbeschäftigung
	N	%	N	%		
Selbstständig Beschäftigte und mitarbeitende Familienangehörige	6.732	75,6	2.177	24,4	8.909	10,7
Angestellte	5.805	50,5	5.697	49,5	11.502	13,8
ArbeiterInnen	56.825	91,4	5.324	8,6	62.149	74,8
Lehrlinge	396	78,9	106	21,1	502	0,6
Insgesamt	69.757	84,0	13.304	16,0	83.061	

Quelle: Statistik Austria: Leistungs- und Strukturerhebung Dienstleistungen 1999.

Tabelle 3: Anteil der Beschäftigten nach deren Bildungsstand

	Pflichtschule		Lehre		Berufsbildende mittlere Schulen (BMS)		Berufsbildende höhere Schulen (AHS)		Kolleg		Universität		Insgesamt
	Nx1000	%	Nx1000	%	Nx1000	%	Nx1000	%	Nx1000	%	Nx1000	%	
Landtransportarbeiter													
Männer	39,3	27,8	85,9	60,9	7,7	5,5	7,2	5,1	0,3	0,2	0,8	0,6	141,1
Frauen	2,3	30,3	3,4	44,7	0,7	9,2	0,7	9,2	0	0	0,5	6,6	7,6
Insg.	41,6	30	89,3	60	8,4	5,6	7,9	5,3	0,3	0,2	1,3	0,9	148,7
Alle Berufe													
Männer	416,8	18,8	1.085	48,8	181,1	8,2	331,1	14,9	33,3	1,5	173,5	7,8	2.220,3
Frauen	421,2	24,8	542,6	32	263,6	15,5	302,1	17,8	60,7	3,7	107,2	6,3	1.697,4
Insg.	838	21,4	1.627	41,5	444,7	11,4	633,3	16,1	93,9	2,4	280,7	7,1	3.917,7

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus Jahresergebnisse 2000. Prozentwerte basieren auf eigenen Berechnungen.

3.1 Illegale Beschäftigung

Von verschiedener Seite besteht Einigkeit darüber, dass es im Sektor einen nicht unwesentlichen Anteil von illegaler Beschäftigung gibt. Darunter fallen sowohl die nicht genehmigte Beschäftigung von so genannten DrittstaatenlenkerInnen als auch Modelle, mit denen auf ungesetzliche oder zumindest unstatthafte Weise die Anwendung von kollektivvertraglichen Bestimmungen hinsichtlich von Lohn und Arbeitszeit sowie die Abgabe von So-

zialversicherungsbeiträgen umgangen wird. Hinsichtlich der illegalen Beschäftigung von DrittstaatenlenkerInnen schätzt die AISÖ, dass es sich dabei um zehn bis 15% aller FahrerInnen in Österreich handelt. ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen befürchten allerdings, dass der Anteil viel größer ist. Wie ein Interviewpartner ausführte: „Wir erfahren immer wieder, dass speziell im Burgenland und im südlichen Niederösterreich bei einer Firma 30 Lkw stehen, aber nur drei Fahrer bei der Sozialversicherung angemeldet sind.“ Die Medien berichteten in den letzten Jahren wiederholt über Fälle, in denen österreichische Spediteure unter Umgehung der bestehenden Vorschriften Nicht-EU-StaatsbürgerInnen als LenkerInnen beschäftigt haben. In Deutschland kam es aufgrund solcher Skandale 2001 zur Verabschiedung eines Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im gewerblichen Güterkraftverkehr (siehe Kasten). Das Gesetz geht laut Weiler auf eine gemeinsame Initiative des Bundesverbandes Güterkraftverkehr, Logistik und Entsorgung (BGL) und Ver.di (sie vertritt den Großteil der Beschäftigten im Gütertransport) zurück. Wie Weiler im deutschen Länderbericht festhält:

„Der BGL beteiligte sich an der Initiative zur Verabschiedung des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im gewerblichen Güterkraftverkehr (GüK-BillBG) vom 7. September 2001. Der Hintergrund war, dass sich Unternehmen in Westeuropa und Deutschland Wettbewerbsvorteile verschafften, indem sie sowohl im internationalen als auch im nationalen Transport osteuropäische Fahrer einsetzten. Diese Praktiken führten im Sektor zu ‚Preisdumping‘. Der BGL wollte die Einführung effizienter Kontrollen, auch wenn das schließlich verabschiedete Gesetz keine langfristige Lösung für das Problem darstellt, das letztendlich auf die enormen Differenzen zwischen Löhnen, Gehältern und Sozialversicherungsbeiträgen in West- und Osteuropa zurückzuführen ist.“ (Weiler 2003:23 und 52)¹⁹

Auch in Österreich weisen ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen darauf hin, dass durch illegale Beschäftigung ‚gesunde Unternehmen‘, die sich an die Bestimmungen des Gesetzes und des Kollektivvertrages halten, unter Druck gesetzt und teilweise sogar in den Ruin getrieben würden. Wie es ein Interviewpartner ausgedrückt hat: „Betriebe mit illegaler Beschäftigung bringen gesunde Betriebe ganz einfach um.“ Große Hoffnungen werden von allen Seiten in die Einführung einer EU-weiten Fahrerbescheinigung gesetzt. Die entsprechende Richtlinie (ECC Richtlinie 2000/0297) ist im März 2003 in Kraft getreten (Houtman et al. 2004:38).

¹⁹ Eigene Übersetzung.

Das deutsche Gesetz zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im gewerblichen Güterkraftverkehr

Am 7. September 2001 ist das Gesetz zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im gewerblichen Güterkraftverkehr (GüKBillBG) in Kraft getreten. Die Vorschriften des Gesetzes sind im Wesentlichen Bestandteil des Güterkraftverkehrsgesetzes (GÜKG) geworden. Das Bundesamt für Güterverkehr (BAG) erhält in diesem Zusammenhang zusätzliche Kontrollkompetenzen.

Ziel der Neuregelung ist es, Sozialdumping im Güterkraftverkehr zu verhindern. Das Gesetz bringt wichtige Neuerungen für Auftraggeber und Transportunternehmer als Beteiligte am Speditions- oder Frachtvertrag, sowie für das Fahrpersonal.

Der Auftraggeber eines Speditions- oder Frachtvertrages hat künftig darauf zu achten, dass

- die Beförderung von einem Unternehmer durchgeführt wird, der Inhaber einer Erlaubnis oder Berechtigung nach dem GÜKG ist und*
- dass dieser bei der Beförderung Fahrpersonal aus Drittstaaten nur mit Arbeitsgenehmigung einsetzt.*

Der Auftraggeber handelt vorwerfbar, wenn er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass die Beförderung ohne Erfüllung dieser Voraussetzungen durchgeführt wird. In diesem Fall darf der Auftraggeber die Leistungen aus dem Vertrag nicht ausführen lassen. Die Wirksamkeit des Vertrages bleibt unberührt.

Unternehmer aus EU/EWR-Staaten dürfen Fahrpersonal aus Drittstaaten bei Fahrten in Deutschland nur mit Arbeitsgenehmigung einsetzen. Falls eine solche im Staat des Unternehmenssitzes nicht erforderlich ist, muss das Fahrpersonal hierüber eine behördliche Bestätigung (Negativattest) mitführen. Die erforderlichen Dokumente sind sowohl im Original als auch in amtlich beglaubigter deutscher Übersetzung bei der Fahrt mitzuführen. Anderenfalls kann die Weiterfahrt untersagt werden. Verstöße gegen die neuen Verpflichtungen sind als Ordnungswidrigkeiten bußgeldbewehrt. Es können Geldbußen bis zu DM 500.000 / EUR 250.000 festgesetzt werden.

In einer Übergangsphase wird das BAG bei festgestellten Verstößen zunächst die Betroffenen über den Inhalt der neuen Vorschriften informieren und noch keine Bußgelder verhängen. Den Betroffenen verbleibt damit ausreichend Zeit, sich mit den neuen gesetzlichen Regelungen vertraut zu machen und entsprechende Vorkehrungen zu treffen.

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr Presseinformation
(www.bag.bund/presse/2001-05.htm.)

Aufgrund des in vielen Mitgliedsländern herrschenden Mangels an LenkerInnen kann erwartet werden, dass die Beschäftigung von DrittstaatenlenkerInnen in Zukunft weiter zunehmen wird. Dabei wird sich die Herkunft der FahrerInnen von den neuen Mitgliedsländern zu deren östlichen Nachbarn verschieben. Vorreiter in dieser Hinsicht ist Spanien. In Spanien gibt es zwar im Allgemeinen sehr strenge Vorschriften für DrittstaatenlenkerInnen – sie müssen eine spanische Lenkerberechtigung erwerben und der schriftliche Teil der Prüfung kann nur in Spanisch durchgeführt werden –, gleichzeitig gibt es aber eine Ausnahme für bulgarische FahrerInnen, die den Test auf Bulgarisch machen dürfen. Wie Houtman et al. feststellen, „zeigt das spanische Beispiel, wie selektiv administrative Maß-

nahmen verwendet werden können, um sicherzustellen, dass ein spezifischer Zustrom angeregt wird“ (Houtman et al. 2004:56).²⁰ Wie wir weiter unten noch ausführen werden, stellt die Beschäftigung von DrittstaatenlenkerInnen in manchen Ländern eine wichtige Maßnahme dar, um die gegenwärtige Situation hinsichtlich von Löhnen und Arbeitsbedingungen nicht verändern zu müssen und damit die Preise niedrig zu halten. Der allgemein in Europa herrschende FahrerInnen-Mangel müsste nämlich aufgrund der daraus resultierenden Nachfrage am Arbeitsmarkt zu einem Ansteigen von Löhnen und einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen. Mit der Ausnahme von Großbritannien, wo im Transportbereich in den letzten Jahren beträchtliche Lohnsteigerungen erzielt werden konnten, scheint das aber nicht der Fall zu sein.²¹ Eine andere Erklärung ist freilich, dass im Straßengütertransport in Europa nach wie vor Überkapazitäten existieren. D.h. die Unternehmer suchen zwar FahrerInnen, um die teuren Lkw auszulasten, insgesamt gibt es aber zu viele Fahrzeuge. Aufgrund der daraus resultierenden Konkurrenz sind dann die erzielbaren Preise zu niedrig, um höhere Löhne bezahlen zu können. Diese Erklärung deckt sich mit einer Einschätzung der AISÖ: „Mit der fortschreitenden Liberalisierung sind die Märkte größer geworden, aber auch die Verdienstmöglichkeiten für die Unternehmer geschrumpft. ... Dadurch dass die Marktpreise gefallen sind, haben die Unternehmer bei der Bezahlung Schwierigkeiten.“

Eine spezifisch österreichische Form der Beschäftigung von DrittstaatenlenkerInnen ist das Ausnützen von Grenzgänger- und PraktikantInnenabkommen, die zwischen Österreich und seinen bis vor kurzem noch nicht zur EU gehörenden Nachbarstaaten abgeschlossen wurden. Während es die Grenzgängerabkommen erlaubten, FahrerInnen in Österreich zu beschäftigen, wenn sie offiziell ihren Wohnsitz im Ausland behielten, ermöglicht es das PraktikantInnenabkommen, dass DrittstaatenlenkerInnen im Alter von 18 bis 35 Jahren ihre Ausbildung durch ein 6- bis 18-monatiges Praktikum in Österreich vervollständigen. Betroffen sind auch hier vor allem PraktikantInnen aus Osteuropa. Nach Auskunft der HTV wurde dieses Abkommen im Transportbereich dazu missbraucht, um so zu ‚billigen‘ FahrerInnen zu kommen. Es gäbe Unternehmen, die einen großen Teil ihrer Transporte – inklusive internationale Transporte – von PraktikantInnen durchführen lassen. Nach Ansicht der Gewerkschaft hat das nichts mit Ausbildung zu tun: „In unseren Augen ist das ist nichts anderes als Lohndumping.“

Neben der illegalen Beschäftigung von DrittstaatenlenkerInnen werden bestehende Regelungen auch durch illegale Konstruktionen von (Schein-) Selbstständigkeit unterlaufen. Selbstständige FahrerInnen fallen nämlich weder unter den Kollektivvertrag noch unter die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Arbeitszeitbestimmungen. Darüber hinaus müssen Unternehmen für selbstständige LenkerInnen keine Sozialversicherungsbeiträge abführen.

²⁰ Eigene Übersetzung.

²¹ Bill Snell, National Officer der britischen Gewerkschaft Union of Shop Distributive and Allied Workers (USDAW), im Seminar ‚Creating More and Better Employment in Road Freight Transport‘ der Europäischen Stiftung zur Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen am 12. Mai 2004 in Brüssel.

Ein spezielles Beispiel, das im Jahr 2002 für ein beträchtliches mediales Echo gesorgt hat, ist das so genannte *Modell des stillen Gesellschafters* (siehe Kasten).

Das Modell des stillen Gesellschafters

Das ‚Stille-Gesellschafter-Modell‘ wurde von einem der größten österreichischen Transportunternehmen mit mehr als 1000 Lkw – mehr als 400 davon in Österreich – und einem jährlichen Umsatz von 196 Millionen € entwickelt und angewendet.

Dabei wird der Fahrer stiller Gesellschafter des Unternehmens, indem der eigene Lkw als Beteiligung ins Unternehmen eingebracht wird. Weil in der Regel aber die Fahrer keinen eigenen Lkw besitzen, wird ihnen vom Eigentümer des Unternehmens durch eine rechtlich getrennte Firma ein Lkw verliehen. Auf diese Weise bleibt das Fahrzeug im Besitz des ursprünglichen Eigentümers (dem beide Firmen gehören), während der Fahrer offiziell zum selbstständigen Unternehmer wird, auch wenn er die selben Anordnungen vom Management erhält wie die abhängig Beschäftigten. Schlimmer noch: Während abhängig Beschäftigte nach Arbeitszeit oder zurückgelegten Distanzen bezahlt werden, haben die ‚stillen Gesellschafter‘ nur einen Anspruch auf einen Anteil am gesamten ausgewiesenen Gewinn. Damit haben sie volles Risiko, aber nur einen kleinen Anspruch auf den Ertrag. Laut Arbeiterkammer blieben manchen ‚stillen Gesellschaftern‘ nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen nicht mehr als 56 Cents pro gearbeiteter Stunde.

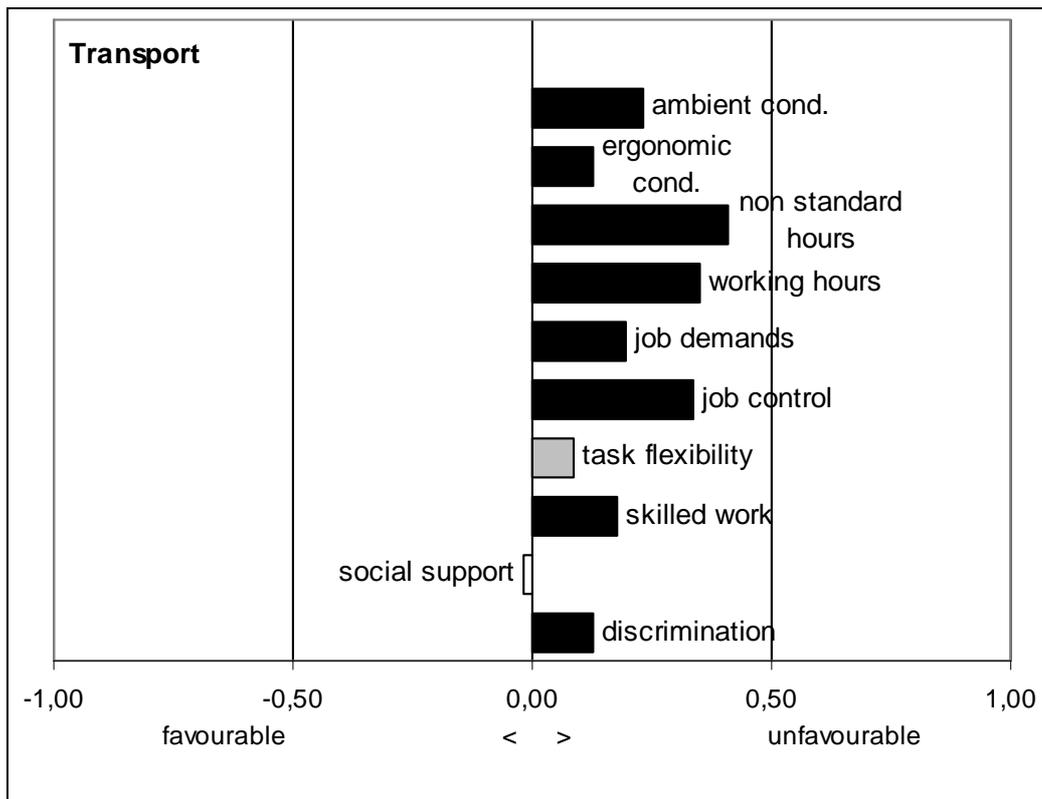
Während die ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen darauf hingewiesen haben, dass durch solche Konstruktionen nicht nur die Beschäftigten viel Geld verlieren, sondern auch die Sozialversicherungsträger um Beiträge betrogen werden – die Gewerkschaften sprechen von „Sozialbetrug“ –, handelt es sich laut ArbeitgeberInnen-VertreterInnen um einen illegalen Versuch, die vorgeschriebene gewerbliche Bewilligung zu umgehen. Nachdem in der Zwischenzeit einige ehemalige ‚stille Gesellschafter‘ das Unternehmen geklagt haben, entscheiden nun die Gerichte über die Rechtmäßigkeit des Modells.

4. Arbeitsbedingungen

Wie in der Einleitung angesprochen, wurde der Straßengütertransport von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen ausgewählt, weil der Transportsektor in der dritten Europäischen Erhebung der Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2000 zu den Sektoren mit den schlechtesten Arbeitsbedingungen zählte (Europäische Stiftung 2001). Houtman et al. fassen die in Diagramm 5 dargestellten Ergebnisse, die für den gesamten Transportsektor gelten, wie folgt zusammen:

„Das Profil ist in fast allen möglichen identifizierten Risiko-Dimensionen im Vergleich zum Durchschnitt aller Sektoren ungünstig (EU-Durchschnitt ist 0). Der Sektor beinhaltet Risiken sowohl im Hinblick auf Umwelteinflüsse (Lärm, Abgase, Gefahr, Vibrationen, hohe/tiefe Temperaturen, Strahlung) als auch auf ergonomische Bedingungen. Dazu kommen lange und atypische Arbeitszeiten sowie organisationsspezifische Risiken, wie extreme berufliche Belastungen, ein Mangel an Kontrolle sowie die Unmöglichkeit, die eigenen Qualifikationen im Rahmen der Arbeit zu verbessern. Die ungünstigen Werte bei der Dimension ‚Diskriminierung‘ sind darauf zurückzuführen, dass Arbeiter im Transportsektor im Vergleich zum Durchschnitt der Beschäftigten mit einem höheren Maß an physischer Gewalt, Übergriffen und Diskriminierung durch Kollegen und die Öffentlichkeit/Fahrgäste konfrontiert sind.“ (Houtman et al. 2004:17)²²

²² Eigene Übersetzung.

Diagramm 5: Allgemeines Profil der Arbeitsbedingungen im Transportsektor

Quelle: Houtman et al. 2004:17.

Der Vergleich mit den Ergebnissen der zweiten Erhebung, die 1995 durchgeführt wurde, zeigt u.a., dass sich die Belastungen im Transportsektor hin zu organisatorischen Risiken, wie niedriger Grad an Selbstbestimmung bei der Arbeit und unqualifizierte Arbeit, verschoben haben. Laut Houtman et al. kann das als Indikator dafür gewertet werden, dass „Beschäftigte in zunehmendem Maße Schwierigkeiten haben, ihre Arbeit zu kontrollieren sowie Qualifikationen und Wissen im Sektor zu entwickeln“ (Houtman et al. 2004:18).²³

4.1 Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz

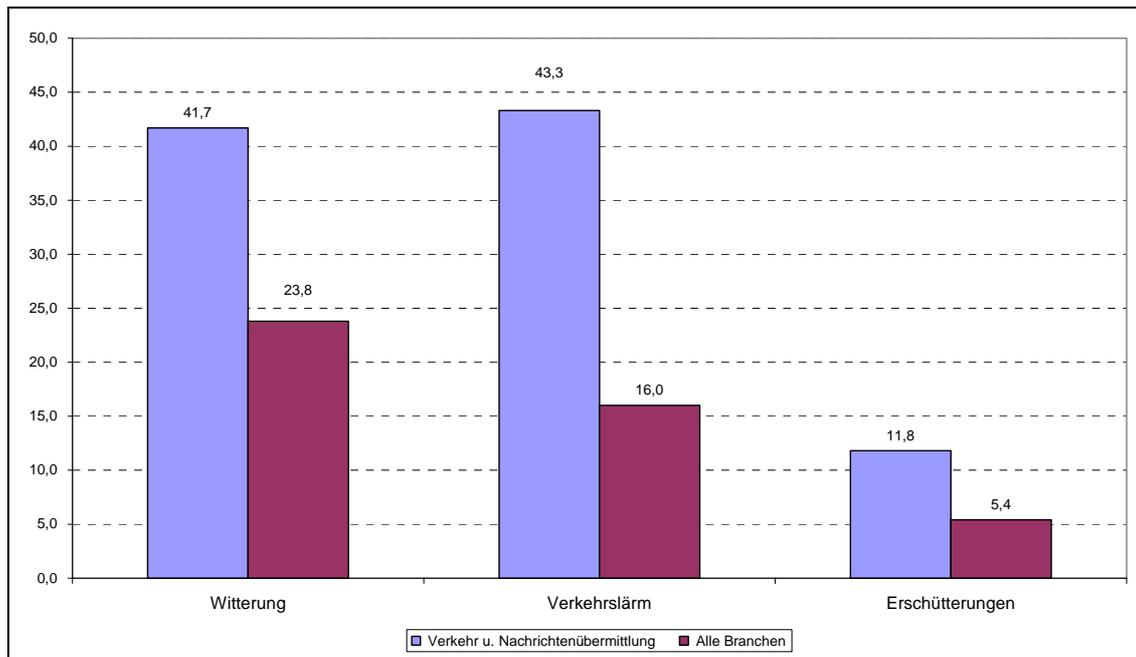
Die Statistik Austria führte im Rahmen des Mikrozensus in den Jahren 1995 und 1999 Sondererhebungen zu Arbeitsbedingungen durch. Für das Jahr 1999 wurde im Auftrag von FORBA eine Sonderauswertung für den Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung durchgeführt.²⁴ Für die Sektoren Transport und Straßengütertransport war aufgrund des

²³ Eigene Übersetzung.

²⁴ NACE 60-64.

beschränkten Datensatzes keine aussagekräftige Auswertung möglich. Wie die unten stehende Grafik zeigt, schneidet der Sektor in dreierlei Hinsicht deutlich schlechter ab als der Durchschnitt der Wirtschaft: bei den Belastungen in Zusammenhang mit der Witterung (41,7% im Vergleich zu 23,8%), mit dem Verkehrslärm (43,3% im Vergleich zu 16%) und mit Erschütterungen (11,8% im Vergleich zu 5,4%).

Diagramm 6: Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus 1999. Spezialauswertung zu Arbeitsbedingungen (unveröffentlicht).

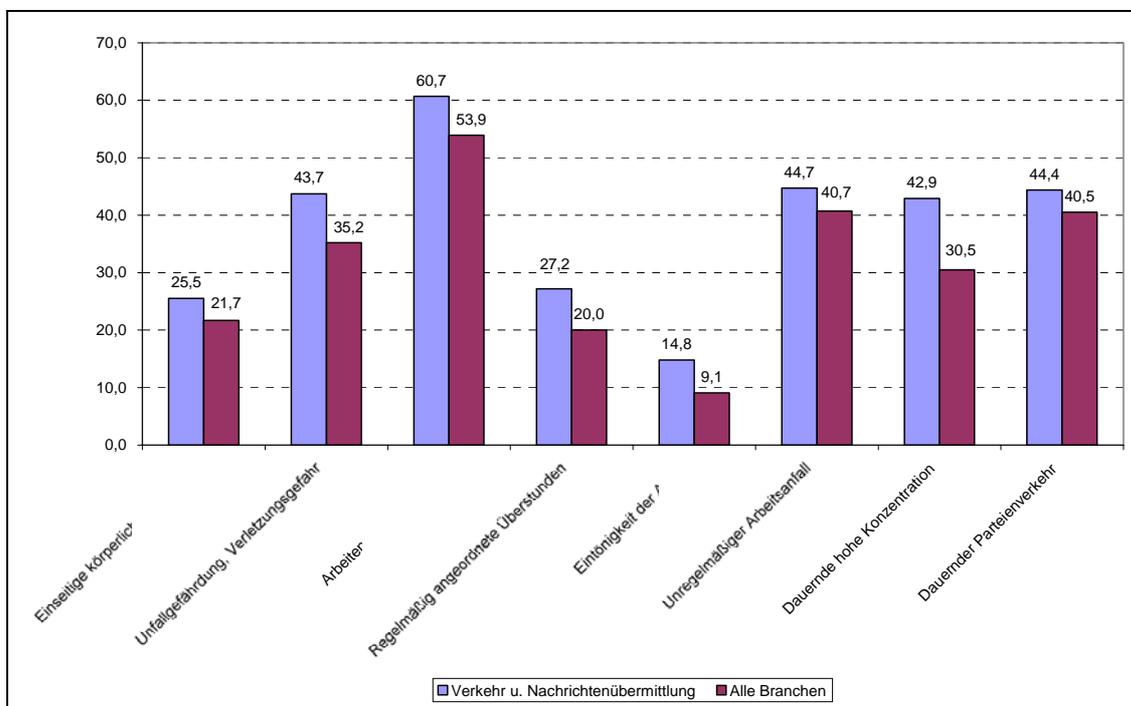
4.2 Berufliche Belastungen am Arbeitsplatz

Bei den beruflichen Belastungen am Arbeitsplatz sind im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung folgende Dimensionen besonders problematisch: ‚Dauernde hohe Konzentration‘ (42,9% im Vergleich zu 30,5%); ‚Unfallgefährdung, Verletzungsgefahr‘ (43,7% im Vergleich zu 35,2%); ‚Regelmäßig angeordnete Überstunden‘ (27,2% im Vergleich zu 20%); ‚Arbeit unter Zeitdruck‘ (60,7% im Vergleich zu 53,9%) und ‚Eintönigkeit der Arbeit‘ (14,8% im Vergleich zu 9,1%). Aus der 1994 von der Statistik Austria durchgeführten Auswertung zu Arbeitsbedingungen (Fasching 1994) wissen wir außerdem, dass mehr als doppelt so viele LandtransportarbeiterInnen als der Durchschnitt ‚Unfallgefährdung, Verletzungsgefahr‘ als beunruhigend empfinden (31,2% im Vergleich zu 14,2%). Über dem Durchschnitt liegen die Werte für LandtransportarbeiterInnen auch in den Bereichen ‚Arbeit unter Zeitdruck‘ (33,4% im Vergleich zu 19,3%) und ‚Dauernde hohe Konzentration‘ (11,7% im Vergleich zu 6%). Eine besondere Belastung, die in der Statistik Austria-Untersuchung nicht erhoben wurde, ist der ‚Mangel an Schlaf‘. Kremser (1997:119) hat in der bereits ange-

sprochenen (nicht-repräsentativen) Untersuchung festgestellt, dass 48,2% der Befragten den Mangel an Schlaf als ‚sehr große Belastung‘ oder als ‚Belastung‘ bewerten. In derselben Untersuchung wird außerdem festgestellt, dass 22,8% der Befragten der Meinung sind, dass Mangel an Schlaf ‚einen sehr schlechten Einfluss‘ und 23,4% ‚einen Einfluss‘ auf ihre Gesundheit hat (ebenda).

Eine weitere Belastung ergibt sich durch die unregelmäßigen und vielfach ungesunden Mahlzeiten. Zusammen mit einem generellen Mangel an Bewegung leiden deshalb einige FahrerInnen an Übergewicht. Laut Kremers Untersuchung (1997:196) empfinden 25,3% der Befragten unregelmäßige Mahlzeiten als ‚sehr belastend‘ und 27,9% als ‚etwas belastend‘.

Diagramm 7: Berufliche Belastungen



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus 1999. Spezialauswertung zu Arbeitsbedingungen (unveröffentlicht).

Die österreichischen Ergebnisse decken sich zu einem großen Teil mit der Situation in anderen europäischen Ländern. Wie Houtman et al. (2004:18f) feststellen, stechen bei den Umwelteinflüssen der Lärm, Erschütterungen und die Witterung heraus. In manchen Länderberichten wird als ein weiterer negativer Einfluss die Belastung durch Motorabgase genannt. In Finnland kommt dazu die lange Dunkelheit in den Wintermonaten.

Hinsichtlich der beruflichen Belastungen am Arbeitsplatz werden neben dem großen Unfallrisiko vor allem Belastungen durch die langen Perioden genannt, in denen der/die FahrerIn bewegungslos hinter dem Lenkrad sitzt. Diese Belastung wird in Österreich durch die hohe Zahl von Invaliditätspensionen im Sektor in Zusammenhang mit ‚Krankheiten des Skeletts,

der Muskeln und des Bindegewebes' bestätigt (siehe weiter unten). Hier muss allerdings hinzugefügt werden, dass Belastungen dieser Art durch technologische Verbesserungen in der Ausstattung der Fahrzeuge in den letzten Jahren deutlich gemindert wurden. Ein weiterer Faktor, der von vielen FahrerInnen als negativ empfunden wird, ist der Kontakt bzw. Umgang mit den KundInnen/AuftraggeberInnen, mit den Beschäftigten an den Verladestellen und nicht zuletzt mit den Behörden (Polizei, Zollwachebeamte). In manchen Ländern bzw. Regionen kommen Belästigungen, Gewalt und Kriminalität dazu.

„In Großbritannien gibt es Berichte über einen generellen Mangel an persönlicher Sicherheit für Fahrer aufgrund von Fahrzeug-Diebstählen und physischen Attacken – das trifft speziell auf die Gegend um Calais zu [französischer Hafen für die Überfahrt nach GB; C.H]. Vor kurzem wurde in Dänemark eine Studie zu Übergriffen und Raubüberfällen durchgeführt. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Opfer von solchen Raubüberfällen häufig unter psychologischen Störungen leiden. Die Opfer sind deshalb im Durchschnitt 54 Tage im Krankenstand. Die Studie weist außerdem auf ein wachsendes Risiko für weibliche Fahrerinnen hin.“ (Houtman et al. 2004:27)²⁵

Tabelle 4: Hauptsächliche Risiken durch Umwelteinflüsse und Belastungen am Arbeitsplatz im europäischen Vergleich

Risikofaktoren	B	DK	D	EL	E	F	IR	I	L	NL	A	P	FI	S	UK
Lärm	•	•		•p	•	•					•		•	•	•
Vibrationen	•	•		•p	•				•	•	•		•	•	•
Licht													•		
Wechselnde Temperatur/Hitze		•		•p		•							•	•	
Abgase/Kontakt mit gefährlichen Stoffen	•			•p	•				•				•	•	•
Staub				•p											
Anstrengende Positionen/Hochheben	•	•g	•						•	•		•	•	•	•
Langes Sitzen	•	•	•						•		•		•	•	•
Repetitive Arbeit		•p											•		
Straßensicherheit	•	•		•	•			•	•			•	•		•

Für jene Länder, die sowohl Daten zu Güter- als auch zum Personentransport zur Verfügung stellen:

•p = Personentransport; •g = Gütertransport; • = beide Subsektoren

Quelle: Houtman et al. 2004:22.

²⁵ Eigene Übersetzung.

4.3 Autonomie am Arbeitsplatz

Bezüglich der Autonomie am Arbeitsplatz haben wir in Österreich keine Daten gefunden. Von unseren Interviews wissen wir aber, dass viele BerufskraftfahrerInnen diese Arbeit einer Beschäftigung in der Fabrik oder im Büro vorziehen, weil sie sich in diesem Beruf ein hohes Maß an Freiheit versprechen (siehe auch das weit verbreitete Bild des *Asphalt-Cowboys*). Dieses Bild dürfte aber längst nicht mehr der Wirklichkeit entsprechen. Aufgrund der Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, wie der GPS-Technik und dem mobilen Telefon (Handy), können Unternehmen jederzeit feststellen, wo genau sich ihre FahrerInnen befinden, wo und wie lange sie Pausen machen, und sie können sie jederzeit erreichen (sofern sie ihr Telefon eingeschaltet haben). Die neuen Technologien erleichtern darüber hinaus die Auswahl jener Routen, auf denen die geladenen Güter voraussichtlich am schnellsten zum Ziel gebracht werden. Zusammen mit dem permanenten Termindruck – Verladestellen müssen bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erreicht werden, ansonsten droht ein Zeitverlust von mehreren Stunden oder von einer ganzen Nacht – bleibt dabei nicht sehr viel Spielraum für den/die FahrerIn übrig. Die Situation wurde durch die Einführung von *just-in-time*-Lieferungen dramatisch verschärft. Wie Houtman et al. (2004:25) feststellen:

„Das Arbeitsumfeld von Fahrern wird als extrem kontrolliert beschrieben. Es mag zwar so aussehen, als ob Fahrer im Straßengütertransport ein hohes Maß an Entscheidungsfreiheit genießen – nicht zuletzt, weil sie vielfach alleine arbeiten, ohne direkt von einem Vorgesetzten kontrolliert zu werden. In der Realität haben sie aber wenig Einfluss auf die Organisation ihrer Arbeit. Insbesondere der Einfluss auf das Arbeitstempo und den Umfang der Arbeit sind sehr begrenzt. Die Arbeit wird durch enge Lieferzeiten, die von den Fahrern eingehalten werden müssen, bestimmt. Die Möglichkeit, Probleme (in der Arbeit) in regelmäßigen Treffen zu diskutieren, ist kaum vorhanden. Darüber hinaus sind Fahrer in der Regel nicht in den Planungsprozess involviert. Laut dem spanischen Bericht klagen viele Fahrer, dass ihr Arbeitstempo sehr stark von den Wartezeiten für das Be- und Entladen der Fahrzeuge abhängt. *Just-in-time*-Lieferungen schränken den Spielraum noch mehr ein.“²⁶

²⁶ Eigene Übersetzung.

5. Arbeitszeit

Die wohl größte Belastung für die Beschäftigten im Straßengütertransport stellen die außergewöhnlich langen Arbeitszeiten dar. Für den Sektor Straßengütertransport gibt es über die Arbeitszeit keine aussagekräftigen Daten von Statistik Austria. Im Bereich Landtransport zeigt sich aber, dass die Mehrheit der Beschäftigten eine Normalarbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche hat, und dass dieser Anteil höher als der Durchschnitt ist (75,9% im Vergleich zu 70,7%). Darüber hinaus arbeitet nur ein unterdurchschnittlicher Teil der Beschäftigten im Sektor weniger als 36 Stunden pro Woche (5,5% im Vergleich zu 17,2%), während ein überdurchschnittlicher Teil länger als 40 Stunden pro Woche arbeitet (18,7% im Vergleich zu 12,1%). Für den übergeordneten Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung lässt sich außerdem nachweisen, dass häufiger als im Durchschnitt Überstunden gemacht werden: Während im Durchschnitt 26,5% der Beschäftigten zumindest eine (bezahlte oder unbezahlte) Überstunde pro Woche arbeiten, sind es im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung 30,2%. Im Falle von fünf oder mehr Überstunden pro Woche sind es 9,7% im Vergleich zu 16,3%. In ähnlicher Weise machen Beschäftigte im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung häufiger Schichtarbeit als der Durchschnitt der Beschäftigten (29,3% im Vergleich zu 15,6%) und sie arbeiten auch häufiger als der Durchschnitt am Abend, in der Nacht und am Wochenende. Diese Vergleiche sagen allerdings wenig über die tatsächlichen Arbeitszeiten im Straßengütertransport aus.

Laut der besagten Untersuchung von Kremser (1997:112f) arbeiten BerufskraftfahrerInnen häufig zwischen 60 und 80 Stunden pro Woche. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, zwischen 60 und 80 Stunden pro Woche zu arbeiten; 10% arbeiteten sogar mehr als 80 Stunden pro Woche. Die durchschnittliche Arbeitszeit der 158 Befragten belief sich auf 71 Stunden pro Woche. Das Bild dürfte allerdings dadurch etwas verzerrt sein, dass es sich bei den Befragten vor allem um FahrerInnen handelt, die im internationalen Transport tätig sind. Erfahrungen zeigen, dass die Arbeitszeiten im lokalen und regionalen Transport tendenziell geringer sind (so wie die Arbeitszeiten im Werkverkehr). Nichtsdestotrotz bestätigt die HTV, dass im internationalen Transport Arbeitszeiten zwischen 70 und 80 Wochenstunden keine Seltenheit sind. Aufgrund der langen Arbeitszeiten sei die „physische und psychische Belastung für den Körper doppelt so groß wie üblich. Dass viele Fahrer mit 50 ausgelaugt sind, ist deshalb kein Wunder. Sie haben ja fast das Doppelte gearbeitet wie ein ‚normaler‘ Arbeiter.“

Lange Arbeitszeiten im Straßengütertransport sind keine österreichische Besonderheit. In vielen Ländern herrschen hier außergewöhnlich lange Arbeitszeiten. Houtman et al. (2004:28f) fassen die Situation wie folgt zusammen:

„Der Anteil von Beschäftigten im Straßentransport, der Normalarbeitszeit arbeitet, ist vergleichsweise niedrig. Alle Länder berichten von langen durchschnittlichen Arbeits-

zeiten. Der Anteil der Beschäftigten im Sektor, der mehr als 40 Stunden pro Woche arbeitet, ist in der Regel höher als der nationale Durchschnitt. Dasselbe gilt für Überstunden. In Dänemark arbeiten 67% der Beschäftigten im Straßengütertransport mehr als 45 Stunden pro Woche. ... In Belgien arbeiten 24% der Fahrer an einem, zwei oder drei Tagen im Monat länger als das Maximum von zwölf Stunden am Tag; 21% arbeiten mehr als zwölf Stunden am Tag und zwar zwei oder drei Tage in der Woche... Der österreichische Bericht stellt fest, dass Arbeitswochen zwischen 70 und 80 Stunden im internationalen Transport relativ üblich sind. In Spanien zeigt eine dynamische Perspektive, dass die Arbeitszeiten im Sektor während der 1990er Jahre stagnierten, während die Arbeitszeiten im nationalen Durchschnitt zurückgegangen sind. In Großbritannien arbeiten 60% der Beschäftigten im Sektor mehr als 48 Stunden pro Woche – verglichen mit 17% im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. ... Zwar sind auch in Frankreich die Arbeitszeiten im Sektor lang, seit der Einführung des ‚Contrat du Progres‘ im Jahr 1995 gingen sie jedoch deutlich zurück.“²⁷

Der französische Contrat du Progres (Vertrag für den Fortschritt)

1994 einigten sich die Sozialpartner in Frankreich (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) auf die Einführung des so genannten Contrat du Progres (Vertrag für den Fortschritt), der zu umfassenden Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Straßengütertransport führte. Der Vertrag wurde ab 1995 schrittweise umgesetzt. Zu den zentralen Inhalten gehören folgende Punkte:

- *Eine schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit*

1994: 280-320 Stunden pro Monat

1995: 240 Stunden pro Monat

1996: 230 Stunden pro Monat

- *Anerkennung und Bezahlung aller Arbeitsstunden (zuvor war das nicht unbedingt der Fall)*
- *Erhöhung der Entgelte (Arbeits- und Restperioden): Zwischen 1995 und 1997 sind die Entgelte für Fahrer um rund 11% gestiegen. Seit 1998 erhielten Fahrer von extra-langen Fahrzeugen eine Lohnerhöhung von 28%, regionale Fahrer von 23%.*
- *Die Bezahlung von Überstunden wurde verbessert. Bis zur 35. Wochenstunde werden Arbeitsstunden zur normalen Rate (100%) ausbezahlt. Zwischen der 35. und 43. Wochenstunde werden Arbeitsstunden zu einer Rate von 125% beglichen; für Stunden zwischen der 43. und 56. Wochenstunde steigt die Rate auf 150%. Gleichzeitig muss für solche Stunden ein obligatorischer Zeitausgleich genommen werden, so dass jede Stunde über der 43. Wochenstunde in Wahrheit zweieinhalb mal so teuer ist wie eine normale Stunde.*
- *Verpflichtendes anfängliches und weiterführendes Training: Dies bezieht sich auf die Europäische Richtlinie zur Ausbildung von Berufskraftfahrern und die Notwendigkeit von ‚auffrischendem‘ Training.*

²⁷ Eigene Übersetzung.

- *Pensionsregelung für Fahrer: Seit 1997 gibt es eine eigene Pensionsregelung für Fahrer. Demnach können Fahrer mit 55 Jahren mit 75% ihres Einkommens in den Ruhestand treten (bis zum Eintreten des regulären Pensionsalters). Während der letzten fünf Jahre haben 7.800 Fahrer diese Möglichkeit in Anspruch genommen, nachdem sie im Durchschnitt 29 Jahre gearbeitet hatten.*
- *Frankreich setzte 2002 die neue EU-Arbeitszeitrichtlinie um. In diesem Zusammenhang einigten sich die Sozialpartner darauf, dass alle Stunden über der 35. Wochenstunde als Überstunden gelten.*

Quelle: Houtman et al. 2004:40f.

ArbeitgeberInnen argumentieren in diesem Zusammenhang, dass erstens die langen Arbeitszeiten eine Besonderheit des internationalen Transports seien, der aber nur einen kleinen Teil des gesamten Transportgeschäftes ausmache, und dass zweitens in manchen Ländern auch Wartezeiten als Arbeitszeit gelten, obwohl die Beschäftigten in diesen Zeiten nicht aktiv sind.

Wie weiter unten noch diskutiert wird, stehen die langen Arbeitszeiten zum Teil im Gegensatz zu gesetzlichen und kollektivvertraglichen Arbeitszeitbestimmungen. Herauszustreichen ist hier insbesondere die EU-Arbeitszeitrichtlinie (2002/15/EC), die im Februar 2002 in Kraft trat und die eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden vorschreibt. Die maximale Wochenarbeitszeit kann bis zu 60 Stunden betragen, wenn über einen Zeitraum von vier Monaten die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden ergibt. Die Arbeitszeitrichtlinie gilt aber nur für abhängig Beschäftigte und nicht für selbstständige Lkw-LenkerInnen. Nach einer Testphase wird von der Kommission geprüft werden, ob die Bestimmungen auch auf selbstständige FahrerInnen ausgedehnt werden sollen (Houtman et al. 2004:29).

6. Entlohnung

Laut dem Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe (2004) für Lkw mit mehr als 3,5 Tonnen liegt der kollektivvertraglich vereinbarte Lohn zwischen 6,16 € pro Stunde oder 1.065,68 € pro Monat für die Kategorie 1a (niedrigste Lohnstufe) und 7,46 € pro Stunde oder 1.290,58 € pro Monat für die Kategorie 5-2e (höchste Stufe). Dazu kommen Erschwernis- und Schmutzzulagen sowie Zulagen für Überstunden (150%), für Nacht- und Wochenendarbeit (zwischen 20 Uhr und fünf Uhr und samstags nach 15 Uhr – 200%) und für Reisen.

Für den Straßengütertransport oder für den Landtransport gibt es keine Einkommensdaten. Für den Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung zeigt sich allerdings, dass das monatliche Brutto-Medianeinkommen etwas unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegt. Die Differenz ist bei Männern größer als bei Frauen. Besonders deutlich ist sie zwischen Angestellten im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung und dem Durchschnitt aller Sektoren. Hier macht der Unterschied 23% aus (1.812 € im Vergleich zu 2.348 €).

Tabelle 5: Kollektivvertragliche Löhne für ArbeiterInnen im Straßengütertransport

Lohnkategorie	Stundenlohn €	Monatslohn €
1a	6,16	1065,68
1e	6,79	1174,67
2a	6,31	1091,63
2e	6,97	1205,81
3a	6,46	1117,58
3e	7,13	1233,49
4a	6,60	1141,80
4e	7,30	1262,90
5-1a	6,46	1117,58
5-1e	7,13	1233,49
5-2a	6,82	1179,86
5-2e	7,46	1290,58

Quelle: Kollektivvertrag zwischen den Gewerkschaften Handel, Transport, Verkehr (HTV), Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und dem Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe in der Wirtschaftskammer Österreich aus dem Jahr 2004.

Tabelle 6: Kollektivvertragliche Gehälter für Angestellte im Straßengütertransport

Gehaltskategorie	Monatsgehalt in €
Beschäftigungsgruppe 1	910,41
	966,43
	1017,67
Beschäftigungsgruppe 2	937,27
	995,50
	1158,85
Beschäftigungsgruppe 3	1020,13
	1163,22
	1304,01
Beschäftigungsgruppe 4	1192,22
	1243,55
	1451,41
Beschäftigungsgruppe 5	Freie Vereinbarung

Quelle: Kollektivvertrag zwischen den Gewerkschaften Handel, Transport, Verkehr (HTV), Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und dem Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe in der Wirtschaftskammer Österreich aus dem Jahr 2004.

Die bereits angesprochenen langen Arbeitszeiten im Straßengütertransport hängen mit der Entlohnungsform zusammen. In vielen Unternehmen wird nämlich zumindest ein Teil des Lohnes als leistungsabhängiges Entgelt ausbezahlt. Laut Kremser's (nicht-repräsentativer) Untersuchung erhielten 38,8% der Befragten zumindest teilweise leistungsabhängige Entgelte, 17,2% erhielten nur eine leistungsabhängige Bezahlung. Demgegenüber wurde nur 20,9% der kollektivvertraglich vereinbarte Stundenlohn bezahlt. Im Werkverkehr war der Anteil an kollektivvertraglicher Bezahlung deutlich höher – 45% –, während in diesem Bereich nur 5% leistungsabhängig entlohnt wurden.

Tabelle 7: Arten der Entlohnung

Art der Entlohnung	Fuhrgewerbe %	Werkverkehr %
Entlohnung nach Kollektivvertrag	20,9	45
Stundenlohn und Leistungszuschläge	20,2	35
Fixum	17,2	15
Fixum und Leistungszuschläge	21,6	0
Leistungslöhne	17,2	5
Sonstiges	2,9	0

Quelle: Nichtrepräsentative Untersuchung auf Basis von 158 standardisierten Interviews mit BerufskraftfahrerInnen, durchgeführt von Walter Kremser. Zitiert nach Kremser 1997.

Laut Kremser's Untersuchung haben FahrerInnen mit einem zumindest teilweise leistungsabhängigen Entgelt ein höheres Einkommen als jene FahrerInnen, die nach dem Kollektivvertrag bezahlt werden.

Tabelle 8: Durchschnittliches Netto-Monatseinkommen in Verbindung mit Entlohnungsarten

Art der Entlohnung	Durchschnittlicher Netto-Monatslohn in Euro						
	Bis 727,7	Bis 1.090,1	Bis 1.453,5	Bis 1.816,8	Bis 2.180,2	Bis 2.543,5	Mehr als 2.543,5
	In %						
Entlohnung nach Kollektivvertrag	0	2,9	17,1	45,7	28,6	5,7	0
Stundenlohn und Leistungszuschläge	0	5,9	14,7	32,4	32,4	11,8	2,9
Fixum	0	0	24,0	28,0	40,0	8,0	0
Fixum und Leistungszuschläge	0	3,3	6,7	16,7	46,7	23,3	3,3
Leistungslöhne	0	4,6	0	18,2	59,1	13,6	4,6

Quelle: Nichtrepräsentative Untersuchung auf Basis von 158 standardisierten Interviews mit BerufskraftfahrerInnen, durchgeführt von Walter Kremser. Zitiert nach Kremser 1997.

Allerdings haben die aus leistungsabhängiger Bezahlung resultierenden höheren Einkommen einen Preis: In der Regel basieren sie auf längeren Arbeitszeiten. Umgerechnet auf Stundenlöhne ist die Differenz zwischen (teilweiser) leistungsabhängiger Entlohnung und der Bezahlung nach dem Kollektivvertrag nur minimal. Von der HTV wird dagegen eingewendet, dass FahrerInnen aus leistungsabhängigen Einkommen ein wesentlicher Nachteil widerfährt, weil in vielen Fällen von den Unternehmen nicht dem höheren Einkommen entsprechende Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden. Nach der Erfahrung der Gewerkschafter haben manche Unternehmen zwei Lohnabrechnungen: eine interne mit den leistungsabhängigen Löhnen und eine externe mit Stundenlöhnen. Die externe Abrechnung wird gegenüber den Sozialversicherungsträgern zur Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge verwendet. Die hier angegebenen Einkommen seien vielfach geringer als jene, die tatsächlich ausbezahlt werden. Langfristig würden das die Beschäftigten in geringeren Pensionszahlungen, aber auch in einem niedrigen Arbeitslosen- und Krankengeld zu spüren bekommen. Wie bereits erwähnt, sprechen die Gewerkschaften in diesem Zusammenhang von „Sozialbetrug“.

Tabelle 9: Einkommen und Arbeitszeit in Verbindung mit Entlohnungsarten

Art der Bezahlung	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (in Stunden)	Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen (in Euro)	Durchschnittliches wöchentliches Nettoeinkommen (in Euro)	Durchschnittliches stündliches Nettoeinkommen (in Euro)
Entlohnung nach Kollektivvertrag	63,37	1.697,3	424,3	6,7
Stundenlohn und Leistungszuschläge	67,7	1.780,8	445,2	6,6
Fixum	69,88	1.751,4	437,9	6,3
Fixum und Leistungszuschläge	72,52	1.967,8	492,0	6,8
Leistungslohn	74,35	1.975,5	493,9	6,6

Quelle: Nichtrepräsentative Untersuchung auf Basis von 158 standardisierten Interviews mit BerufskraftfahrerInnen, durchgeführt von Walter Kremser. Zitiert nach Kremser 1997.

Neben den langen Arbeitszeiten haben leistungsabhängige Entlohnungsformen im Straßengüterverkehr noch einen zweiten wesentlichen negativen Effekt: Weil das Einkommen davon abhängt, in möglichst kurzer Zeit möglichst viele Güter zu transportieren, veranlassen sie FahrerInnen dazu, Bestimmungen hinsichtlich maximaler Fahr- und Arbeitszeiten zu missachten. Die HTV spricht deshalb von „Rennfahrerlöhnen“. Wie Houtman et al. (1994:33) feststellen:

„Als Folge von leistungsbezogenen Bezahlungen wird die Zeit buchstäblich zu Geld und Fahrer werden verleitet, die Tour so schnell wie möglich zu bewältigen – was zu dem vorher erwähnten permanenten Zeitdruck und der Nicht-Einhaltung von vorgeschriebenen Fahr- und Ruhezeiten führt. Fahrer, die nach leistungsbezogenen Löhnen bezahlt werden, verdienen in der Regel zwar mehr Geld als Fahrer mit Stundenlöhnen. Diese höheren Einkommen ergeben sich aber nur aus längeren Arbeitszeiten, die sich zwischen 70 und 80 Stunden pro Woche bewegen. Dies führt umgekehrt zu extrem gestressten und übermüdeten Fahrern, die ein beträchtliches Sicherheitsrisiko darstellen. Für Arbeitnehmer-Vertreter besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen leistungsabhängigen Löhnen und Verkehrsunfällen. Theoretisch verbietet Artikel 10 der Verordnung 3820/85 (die in den Kollektivvertrag für das Straßengütergewerbe übernommen wurde) Entlohnungen, die von zurückgelegten Fahrstrecken oder der Menge der transportierten Güter abhängen. Dieselbe Vorschrift enthält aber auch die etwas zweideutige Passage: ‚... außer die Zahlungen sind von einer solchen Art, dass dadurch die Verkehrssicherheit nicht gefährdet wird.‘ Es ist klar, dass leistungsabhängige Löhne immer eine Gefahr für die Verkehrssicherheit darstellen, weil sie Fahrer ermutigen, Sicherheitsbestimmungen zu missachten.“²⁸

²⁸ Eigene Übersetzung.

Die Reformulierung des Artikel 10 ist einer der Streitpunkte in der von der Kommission geplanten Neufassung der Richtlinie.²⁹ Zum Teil scheint es sich dabei allerdings um ein Österreich-spezifisches Problem zu handeln. In Deutschland sind bspw. leistungsabhängige Löhne im Straßengüterverkehr schlichtweg verboten.³⁰

Der Druck auf die FahrerInnen, Bestimmungen über maximale Fahr- und Arbeitszeiten nicht einzuhalten, wird auch in der (nicht-repräsentativen) Untersuchung von Kremser bestätigt: 28,4% der Befragten gaben an, ‚sehr selten‘ oder ‚eher selten‘ die maximale Fahrzeit einzuhalten. 32,3% meinten, ‚sehr selten‘ oder ‚eher selten‘ die maximale Arbeitszeit einzuhalten. Dabei zeigt sich, dass die Einhaltung der Bestimmungen in Unternehmen mit Betriebsrat deutlich höher ist als in Unternehmen ohne Betriebsrat: 85,5% der Befragten in Betrieben mit Betriebsrat halten die maximale Fahrzeit ‚sehr oft‘ oder ‚eher oft‘ ein; von den Befragten in Betrieben ohne Betriebsrat sind das nur 63,9%. Hinsichtlich der maximalen Arbeitszeit ist das Verhältnis 77,8% zu 62,8%. Die Untersuchung zeigt außerdem, dass die Einhaltung im Werkverkehr deutlich höher ist als im Transportgewerbe.

Tabelle 10: Einhaltung von erlaubten Fahrzeiten in Verbindung mit Entlohnungsarten und der Existenz von Betriebsräten

	Sehr oft	Eher oft	Eher selten	Sehr selten/nie
%				
Entlohnung nach Kollektivvertrag	48,6	31,4	11,4	8,6
Stundenlohn und Leistungszuschläge	41,2	26,5	23,5	8,8
Fixum	33,3	20,8	25	20,8
Fixum und Leistungszuschläge	30	46,7	20	3,3
Leistungslöhne	33,36	41,7	12,5	12,5
Betriebe mit Betriebsräten	53,6	32,1	8,9	5,4
Betriebe ohne Betriebsräte	27,7	36,2	23,4	12,8

Quelle: Nichtrepräsentative Untersuchung auf Basis von 158 standardisierten Interviews mit BerufskraftfahrerInnen, durchgeführt von Walter Kremser. Zitiert nach Kremser 1997.

²⁹ Peter Mason, DG Beschäftigung der Europäischen Kommission. Referat ‚Road Freight Transport: EU Regulatory Challenges‘ im Seminar ‚Creating More and Better Employment in Road Freight Transport‘ der Europäischen Stiftung zur Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen am 12. Mai 2004 in Brüssel.

³⁰ Anni Weiler im Seminar ‚Creating More and Better Employment in Road Freight Transport‘ der Europäischen Stiftung zur Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen am 12. Mai 2004 in Brüssel.

Tabelle 11: Einhaltung von erlaubten Arbeitszeiten in Verbindung mit Entlohnungsarten und der Existenz von Betriebsräten

	Sehr oft	Eher oft	Eher selten	Sehr selten/nie
%				
Entlohnung nach Kollektivvertrag	33,3	36,4	24,2	6,1
Stundenlohn und Leistungszuschläge	38,2	26,5	20,6	14,7
Fixum	29,2	29,2	25	16,7
Fixum und Leistungszuschläge	26,7	50	20	3,3
Leistungslöhne	29,2	41,7	20,8	8,3
Betriebe mit Betriebsräten	40,8	37	11,1	11,1
Betriebe ohne Betriebsräte	26,6	36,2	28,7	8,5

Quelle: Nichtrepräsentative Untersuchung auf Basis von 158 standardisierten Interviews mit BerufskraftfahrerInnen, durchgeführt von Walter Kremser. Zitiert nach Kremser 1997.

7. Folgen

Die HTV stellt einen direkten Zusammenhang zwischen den „Rennfahrerlöhnen“ und der hohen Anzahl an Todesfällen und unfallbedingten Krankenstandstagen im Sektor her. Ein wesentliches Ergebnis von langen Arbeitszeiten, Zeitdruck und schlechten Arbeitsbedingungen ist demnach der außergewöhnlich hohe Anteil an tödlichen Arbeitsunfällen. Während der Sektor Straßengütertransport weniger als 2% der gesamten Beschäftigung in Österreich ausmacht, ist er für 15% der tödlichen Arbeitsunfälle verantwortlich. Neben ‚Sturz und Fall‘ gelten freilich ‚Pkw, Lkw und ähnliche Fahrzeuge‘ als Hauptursachen für Arbeitsunfälle im Straßengütertransport.

Tabelle 12: Arbeitsunfälle 2001

	Straßengütertransport	Alle Sektoren
Anzahl der Arbeitsunfälle	2.879	107.345
Tödliche Arbeitsunfälle	21	141

Quelle: AUVA – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, unveröffentlicht.

Tabelle 13: Hauptursachen für Arbeitsunfälle 2001

Straßengütertransport		
	Anzahl der Unfälle	Daraus folgende Krankenstandstage
Sturz und Fall	1.089	28.958
Pkw, Lkw und ähnliche Fahrzeuge	296	11.918
Herab- und Umfallen von Gegenständen	305	5.496
Transport von Hand	302	4.360
Anstoßen	233	2.153

Quelle: AUVA – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, unveröffentlicht.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Krankenstandstagen: In diesem Sektor fallen 4% der gesamten Krankenstandstage an.

Die extremen Belastungen im Straßengütertransport zeigen sich außerdem in einer außergewöhnlich hohen Anzahl von Invaliditätspensionen im Sektor. Obwohl der Straßengütertransport nur 2% der Beschäftigung in Österreich ausmacht, ist er für 5,9% der Invaliditätspensionen verantwortlich. Hauptursache für Invaliditätspensionen sind ‚Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes‘ (die, wie bereits angesprochen, mit den lan-

gen Perioden von monotonem Sitzen zusammenhängen). Dieselben Krankheiten sind auch die Hauptursache für Frühpensionierungen wegen verminderter Arbeitsfähigkeit (die allerdings im Jahr 2001 abgeschafft wurden). Sowohl die Anzahl der Invaliditätspensionen im Sektor als auch die Zahl der Frühpensionierungen wiesen – solange es sie gab – eine steigende Tendenz auf. Ein besonderes Problem stellen deshalb die in den letzten Jahren erlassenen Einschränkungen der Anspruchsberechtigungen dar. Wie ein Gewerkschaftsvertreter anmerkt: „Seit der Pensionsreform ist die Situation wesentlich schwieriger geworden... Fahrer, die den Gesundheitstest nicht mehr bestehen [der alle fünf Jahre durchgeführt werden muss – C.H.], bekommen zwar keine Pension, sie können aber trotzdem nicht weiter Lkw fahren. Viele beenden ihre Berufskarriere deshalb als Taxifahrer.“

Tabelle 14: Invaliditätspensionen (nur ArbeiterInnen)

	TransportarbeiterInnen			Alle Berufsgruppen
	Insgesamt	Männer	Frauen	
Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes	253	246	7	3.584
Psychiatrische Krankheiten	89	82	7	2.516
Ischämische Herzkrankheiten	35	35	0	446
Sonstige Herzkrankheiten	30	30	0	253
Cerebrovaskuläre Krankheiten	27	26	1	351

Quelle: Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, unveröffentlicht.

Tabelle 15: Frühpensionierungen aufgrund von verminderter Arbeitsfähigkeit (nur ArbeiterInnen)

	TransportarbeiterInnen			Alle Berufsgruppen
	Insgesamt	Männer	Frauen	
Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes	860	849	11	8.107
Psychiatrische Krankheiten	43	41	2	576
Ischämische Herzkrankheiten	47	47	0	379
Hypertonie	29	29	0	382
Sonstige Arbeitsunfälle (ohne Vergiftungen)	28	28	0	258

Quelle: Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, unveröffentlicht.

Tabelle 16: Entwicklung der Invaliditätspensionen (nur ArbeiterInnen)

	1997		1998		1999		2000		2001	
	N	% von allen Berufsgruppen	N	%	N	%	N	%	N	%
TransportarbeiterInnen	431	4,4	455	4,7	453	4,7	513	4,8	685	5,9
Alle Berufsgruppen	9.882		9.726		9.672		10.730		11.630	

Quelle: Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, unveröffentlicht.

Tabelle 17: Entwicklung von Frühpensionierungen aufgrund von verminderter Arbeitsfähigkeit (nur ArbeiterInnen)

	1997		1998		1999		2000		2001	
	N	% von allen Berufsgruppen	N	%	N	%	N	%	N	%
TransportarbeiterInnen	671	7,2	853	8,3	1.086	9,6	1.166	9,9	125	7,7
Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes			594		780		860		87	
Alle Berufsgruppen	9.320		10.238		11.302		11.822		1.628	

Quelle: Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, unveröffentlicht.

Auch in dieser Hinsicht sind die österreichischen Ergebnisse durchaus mit denen anderer europäischer Länder vergleichbar (siehe Kasten). Houtman et al. (2004:34f) stellen dazu fest: „In den meisten Ländern gibt es Hinweise auf eine relativ hohe Anzahl von Bewegungsproblemen im Vergleich zum nationalen Durchschnitt (Skelettmuskelerkrankungen – speziell des Rückens, des Halses und der Schultern)“.³¹

Gesundheitliche Folgen im europäischen Vergleich

Die häufigste Krankheit, die zu Invaliditätspensionen bei Transportarbeitern in Österreich führt, sind ‚Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes‘. Speziell Krankheiten des Skeletts sind typisch für Berufskraftfahrer, die unter langen Perioden monotonen Sitzens leiden. Darüber hinaus leiden Berufskraftfahrer unter einem Mangel an Bewegung und unter unregelmäßigem und ungesundem Essen.

In den Niederlanden zählen zu den typischen Berufskrankheiten bei Fahrern Rückenschmerzen. Es gibt aber auch Anzeichen dafür, dass solche physischen Beschwerden manchmal nur deshalb geäußert werden, weil Fahrer zögern, die tiefer liegenden psychologischen Probleme anzusprechen. Langzeitstudien

³¹ Eigene Übersetzung.

haben gezeigt, dass sowohl Rückenschmerzen als auch Probleme mit dem Hals und im Schulterbereich durch ein hohes Arbeitstempo und/oder schlechtes Arbeitsklima verursacht werden können... Psychologische Erkrankungen werden im niederländischen (hier an zweiter Stelle im Sektor und an erster Stelle im nationalen Durchschnitt) und im schwedischen Bericht genannt, wo ein signifikanter Anteil der Bus- und Straßenbahnfahrer über Gesundheitsprobleme in Zusammenhang mit psychischem Stress klagt. 2001 klagten 14,2% der Fahrer über solche Probleme im Vergleich zu 8,8% im Durchschnitt aller Beschäftigten.

In Dänemark weist der Subsektor Personentransport eine Überrepräsentation von Berufskrankheiten auf, die mit einer Beeinträchtigung der Hörfähigkeit zu tun haben. In Deutschland ist im Transportsektor (21,9%) der Anteil der Skelettmuskel- und Bindegewebskrankheiten höher als im nationalen Durchschnitt (19,7%). Spanien berichtet, dass Rücken- und Knieprobleme zunehmen, wenn die Fahrer älter werden. Interessanterweise verschlimmert Nacharbeit nicht nur die genannten Gesundheitsprobleme – sie werden um 75% öfter genannt; Nacharbeit führt außerdem zu zusätzlichen Belastungen der Augen, die das Unfallrisiko erhöhen können. Je länger die Arbeitszeit, desto größer ist die Gefahr, dass Fahrer unter Schlaf- und Verdauungsstörungen leiden. Dazu kommen Reizbarkeit und geschwollene untere Gliedmaßen.

In Irland leiden viele Menschen unter Hörproblemen, der Transportsektor ist für 11% dieser Fälle verantwortlich. Auch in Deutschland sind Hörprobleme die häufigste Berufskrankheit unter Fahrern: Zwischen 1994 und 1998 waren 51,7% aller anerkannten Fälle von Berufskrankheit auf Lärm zurückzuführen. Krankheiten der Lendenwirbelsäule in Folge von Heben und Tragen stehen an zweiter Stelle, gefolgt von Hauterkrankungen. Spanien berichtet, dass die Anzahl von Berufskrankheiten, die zu Arbeitsunterbrechungen führen, im Transportsektor merklich angestiegen ist – deutlich mehr als im nationalen Durchschnitt. In Österreich hat der Anteil des Sektors an der gesamten Zahl von Invaliditätspensionen in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen.

Eine Studie zu Arbeitsbedingungen in Finnland zeigt, dass nur ein Drittel der Fahrer glaubt, dass sie keine Frühpensionierung aufgrund von Gesundheitsproblemen in Betracht ziehen müssen. Straßentransportarbeiter rauchen häufiger, bewegen sich weniger und haben mehr Gewichtsprobleme als Beschäftigte in anderen Sektoren. Folglich leiden Fahrer unter Bluthochdruck und anderen Herz- und Gefäßerkrankungen, Schlafstörungen, Übergewicht, Stress sowie Rücken-, Hals- und Schultererkrankungen. Es gibt Anzeichen dafür, dass diese Erkrankungen mit dem Alter zunehmen. Vermutlich arbeiten nur wenige Lkw- und Busfahrer bis zum normalen Pensionsalter von 65 Jahren.

Quelle: Houtman et al. 2004:35

8. Gesetzliche und kollektivvertragliche Rahmenbedingungen

Trotz der weiter vorne dargestellten Arbeitsbedingungen ist der Straßengütertransport ein Sektor, der vergleichsweise stark reguliert ist. Dies rührt nicht zuletzt daher, dass die Europäische Kommission seit Jahren bemüht ist, europaweit gleiche Sicherheitsbestimmungen durchzusetzen, um auf diese Weise gleiche Wettbewerbsbedingungen herzustellen. Dadurch soll eine konkurrenzbedingte Nivellierung von Sicherheitsstandards und Arbeitsbedingungen verhindert werden (die vor allem auf Kosten der Beschäftigten und der Umwelt gehen). Andererseits zeigt die Erfahrung, dass es auf der EU-Ebene nicht einfach ist, einen Kompromiss zu finden, der sowohl ausreichend Schutz bietet, als auch gleichzeitig von allen Mitgliedsstaaten akzeptiert und damit umgesetzt wird (so hat sich bspw. Großbritannien lange Zeit gegen die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie gesträubt). Zu den wichtigsten EU-Richtlinien gehören:

8.1 Die EU-Arbeitszeitrichtlinie

Eine wesentliche Bestimmung ist die Richtlinie (2002/15/EG) zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben (Houtman et al. 2004:37f). Ihre Bedeutung wird nicht zuletzt durch die heftigen politischen Auseinandersetzungen, die ihrem Beschluss vorangegangen sind, deutlich.³² Die Richtlinie trat am 23. März 2002 in Kraft. Sie regelt eine Reihe von Materien wie die maximale wöchentliche Arbeitszeit, Pausen und Grenzen für Nachtarbeit. Die Mitgliedsstaaten haben drei Jahre Zeit, um die Richtlinie umzusetzen. In ihrer jetzigen Form sind selbstständig beschäftigte FahrerInnen davon ausgenommen. Nach vier Jahren will die Kommission die Umsetzung evaluieren und danach entscheiden, ob die Bestimmungen auf selbstständige FahrerInnen ausgedehnt werden.

³² „Die Frage der Regulierung der Arbeitszeit von mobilen Arbeitnehmern im Straßengütertransport war problematischer als in anderen Sektoren. Die Sozialpartner auf EU-Ebene – The Federation of Transport Workers’ Unions in the European Union (jetzt: The European Transport Workers’ Federation –ETF) und The International Road Transport Union (IRU), welche die Arbeitgeber vertritt – versuchten 1998 eine Vereinbarung über die Arbeitszeit im Straßentransport abzuschließen. Die Verhandlungen scheiterten am 30. September 1998. Die Kommission veröffentlichte darauf am 18. November 1998 einen Vorschlag zur Organisation der Arbeitszeit im Sektor als Teil ihres Gesamtpaketes zur Ausweitung der Richtlinie. Während die Verhandlungen der Sozialpartner zuvor an der Frage der Definition der Arbeitszeit scheiterten, entzündeten sich die Debatten im Rat um die Frage, ob die selbstständigen Fahrer unter den Wirkungsbereich der Richtlinie fallen sollen. In einem Versuch, den Stillstand, der über das Jahr 1999 andauerte, zu überwinden, schlug die Kommission im Juni 2000 vor, die selbstständigen Fahrer vorläufig von den Bestimmungen auszunehmen.“ (EIRO 2002; eigene Übersetzung)

Laut EIRO (www.eiro.eurofound.eu.int/2002/04/Feature/EU0204208F.html) gehören zu den wichtigsten Bestimmungen der neuen Richtlinie folgende Punkte:

- Arbeitszeit wird im Allgemeinen als jene Zeit definiert, in der sich mobile Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz befinden oder zur Verfügung des Arbeitgebers stehen und in seinem Namen Funktionen oder Aktivitäten ausführen. Dazu gehört eine breite Palette von Funktionen, die über das Fahren hinausgehen. Die Definition beinhaltet auch Zeiten, in denen Beschäftigte warten, bis sie mit der normalen Arbeit beginnen können.
- Die maximale Länge einer Arbeitswoche beträgt 48 Stunden. In einzelnen Wochen kann sie bis zu 60 Stunden betragen, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit über einen Ausgleichszeitraum von bis zu vier Monaten 48 Stunden beträgt.
- Nach sechs Stunden Arbeiten soll eine 30-minütige Pause gemacht werden; oder alternativ dazu eine 45-minütige Pause zwischen der 6. und der 9. Arbeitsstunde.
- Innerhalb von 24 Stunden darf der Arbeitstag für Nachtarbeiter nicht länger als zehn Stunden dauern.
- Abweichungen von den Bestimmungen, welche die maximale Länge einer Arbeitswoche und die Nachtarbeit betreffen, aus objektiven oder technischen Gründen oder aus Gründen der Arbeitsorganisation können im Rahmen von Kollektivverträgen, Verträgen zwischen den Sozialpartnern oder, falls dies nicht möglich ist, durch Gesetze, Normen oder Verordnungen eingeführt werden (vorausgesetzt, es findet eine Konsultation der Repräsentanten der betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer statt und es wurden Bemühungen zur Anregung aller relevanten Formen eines sozialen Dialoges gemacht). In jedem Fall darf der Ausgleichszeitraum für die Durchrechnung der maximalen Arbeitswoche sechs Monate nicht überschreiten.
- Aufzeichnungen über die Arbeitszeit von mobilen Arbeitnehmern müssen vom Arbeitgeber zumindest zwei Jahr aufbewahrt werden.
- Die Mitgliedsstaaten müssen die Richtlinie bis zum 23. März 2005 umsetzen. Dies ergibt eine 3-jährige Umsetzungsperiode. Selbstständige Fahrer sind für die ersten vier Jahre nach der Umsetzung der Richtlinie von den Bestimmungen ausgenommen (d.h. bis zum 23. März 2009). Dann wird die Situation evaluiert, und die Kommission wird auf Basis dieser Evaluation entscheiden, ob die Bestimmungen auf selbstständige Fahrer ausgedehnt werden oder ob sie ausgenommen bleiben.

Die Richtlinie hat zu einer Reihe von Problemen in den Mitgliedsstaaten geführt. Finnland klagte beim Europäischen Gerichtshof wegen der selbstständigen Fahrer, während Spanien die Aufhebung der gesamten Richtlinie beantragt hat.³³

8.2 Weitere EU-Regelungen

In der Verordnung Nr. 3820/85 vom 20. Dezember 1985 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr werden neben dem Mindestalter und der LenkerInnen-Befähigung Höchstlenkzeiten und Mindestruhezeiten geregelt. Im Gegensatz zur oben genannten Arbeitszeitrichtlinie gelten die obligatorischen Fahr- und Ruhezeiten für alle FahrerInnen – auch für die selbstständig Beschäftigten. Artikel 7 schreibt vor, dass FahrerInnen nach 4,5 Stunden Fahrzeit eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten einlegen müssen. Anstatt der 45 Minuten kann der/die FahrerIn auch mehrere Pausen zu jeweils mindestens 15 Minuten machen, die auf die 4,5 Stunden verteilt zusammen mindestens 45 Minuten ergeben müssen. Wartezeiten als Folge von Verkehrsstaus oder von Ladetätigkeiten gelten nicht als Ruhepausen. Darüber hinaus müssen FahrerInnen innerhalb von 24 Stunden eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden einhalten. Die tägliche Ruhezeit kann bis zu drei Mal pro Woche auf neun Stunden reduziert werden, wenn sichergestellt wird, dass bis zum Ende der folgenden Woche die Reduktion ausgeglichen wird. Wenn sich zwei FahrerInnen in einem Fahrzeug abwechseln, muss jeder/jede FahrerIn eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden pro 30 Stunden einhalten. Die tägliche Ruhezeit kann in zwei oder drei getrennten Einheiten innerhalb des 24-Stunden-Zeitraumes genommen werden. In diesem Fall müssen die Ruheeinheiten zusammen mindestens zwölf Stunden ergeben. Neben den täglichen Ruhezeiten ist auch eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 45 aufeinander folgende Stunden vorgeschrieben. Die wöchentliche Ruhezeit kann auf mindestens 36 Stunden reduziert werden, wenn sie am Wohnort des/der FahrerIn oder am permanenten Standplatz des Fahrzeuges in Anspruch genommen wird. Sie kann auf mindestens 24 Stunden reduziert werden, wenn sie an einem anderen Ort in Anspruch genommen wird. Jede Reduktion muss innerhalb von drei auf die betreffende Woche folgenden Wochen als Block in Anspruch genommen werden. Alle kompensatorischen Ruhezeiten müssen im Anschluss einer Ruhezeit von mindestens acht Stunden in Anspruch genommen werden, und, falls von der/dem FahrerIn gewünscht, am Wohnort des/der FahrerIn oder am permanenten Standplatz des Fahrzeuges.

Artikel 10 der Richtlinie verbietet Entlohnungen, die auch nur zum Teil von zurückgelegten Fahrstrecken oder von der Menge der transportierten Güter abhängen, außer die Zahlungen sind von einer solchen Art, „dass dadurch die Verkehrssicherheit nicht gefährdet wird“. Die Widersprüchlichkeit der Formulierung lässt viel Spielraum für Interpretationen offen. Nach Ansicht der HTV bedeutet leistungsabhängige Entlohnung immer eine Gefahr für die

³³ Eigene Übersetzung.

Verkehrssicherheit (wie schon erwähnt, werden solche Lohnformen auch als „Rennfahrerlöhne“ bezeichnet).

Die Kommission prüft zurzeit eine Neufassung der Richtlinie. Ziel ist eine Klärung strittiger Passagen (dazu gehört bspw. der besagte Artikel 10) sowie eine Vereinfachung und eine Aktualisierung der Bestimmungen. Unter anderem ist daran gedacht, die tägliche Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden zu erhöhen und die verkürzte wöchentliche Ruhepause von mindestens 36 Stunden zu streichen. Daneben sollen generelle und nationale Ausnahmen aktualisiert und – soweit wie möglich – eliminiert bzw. eingeschränkt werden.³⁴ Darüber hinaus ist auch eine Novelle der weiter unten angeführten Richtlinie zur Durchführung von Kontrollen gedacht, die neben einer Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten auch eine Verbesserung der Qualität und Quantität der Kontrollen zum Ziel hat. Dazu kommt die Schaffung eines „einheitlichen Verständnisses darüber, was eine schwere Übertretung darstellt“.³⁵

Gemäß der Verordnung Nr. 3821/85 des Rates vom 20. Dezember 1985 müssen in Fahrzeugen Aufzeichnungsgeräte installiert und verwendet werden, um sicherzustellen, dass die Sozialvorschriften im Straßenverkehr eingehalten werden. Eine Novellierung aus dem Jahr 1998 (Nr. 2135/1998) schreibt vor, dass bis zum Jahr 2004 auf elektronische Kontrollgeräte – dem so genannten digitalen Tachografen bzw. der *smart box* – umgestellt werden muss. Aufgrund technischer Schwierigkeiten wurde ein Moratorium bis 2005 erlassen.³⁶

Die Richtlinien Nr. 599/88 und Nr. 172/93 schreiben des Weiteren vor, dass die Mitgliedsländer Kontrollen in einem Mindestausmaß von 1% der gesamten Anzahl von Tagen durchführen müssen, die Lkw-FahrerInnen pro Jahr arbeiten. Mindestens 15% der Kontrollen müssen auf der Straße durchgeführt werden und mindestens 25% auf dem Gelände der Firmen, zu welchen die Fahrzeuge gehören. Die Mitgliedsländer sind verpflichtet, der Kommission alle zwei Jahre über die durchgeführten Kontrollen zu berichten (wie gesagt, wird in Brüssel jedoch auch über eine Neufassung dieser Bestimmungen diskutiert).

Mit der Verordnung 484/2002 strebt die Kommission die Einführung einer einheitlichen Fahrerbescheinigung an. Damit sollen die einzelstaatlichen Kontrollinstanzen die Möglichkeit erhalten zu prüfen, ob zwischen Arbeitgebern aus der EU und ihren FahrerInnen, die internationalen Güterverkehr in der Gemeinschaft betreiben, ein legales Arbeitsverhältnis besteht. Der Hintergrund sind Probleme mit FahrerInnen aus Drittländern, die bei EU-Unternehmen beschäftigt sind. Denn wie erwähnt, gibt es nicht nur in Österreich Unternehmen, die auf illegale Weise DrittstaatenlenkerInnen beschäftigen. Da Arbeitsverhältnisse in den einzelnen Mitgliedsstaaten unterschiedlich – und mit unterschiedlichen Dokumenten – geregelt sind, ist es für Inspektoren außerhalb des Niederlassungslandes nahezu

³⁴ Peter Mason, DG Beschäftigung der Europäischen Kommission. Referat ‚Road Freight Transport: EU Regulatory Challenges‘ im Seminar ‚Creating More and Better Employment in Road Freight Transport‘ der Europäischen Stiftung zur Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen am 12. Mai 2004 in Brüssel.

³⁵ Ebenda.

³⁶ Ebenda.

unmöglich, die Rechtmäßigkeit eines Arbeitsverhältnisses zu beurteilen. Die Einführung einer einheitlichen Fahrerbescheinigung soll diese Aufgabe erleichtern und damit der illegalen Beschäftigung von DrittstaatenlenkerInnen einen Riegel vorschieben.

Mit der Richtlinie Nr. 59/2003 hat die Kommission darüber hinaus eine obligatorische Grundqualifikation und Weiterbildung für BerufskraftfahrerInnen eingeführt. Die Grundausbildung beträgt mindestens 280 Stunden in den Bereichen Arbeitsrecht, Kraftfahrzeugtechnik, Rechtskunde, Unfallverhütung, Frachtrecht, Ladungssicherung, Zollrecht und praktische Ausbildung. Die obligatorische Weiterbildung umfasst 35 Stunden alle fünf Jahre. Die Weiterbildung muss in Einheiten zu mindestens sieben Stunden absolviert werden. Die Absolvierung der vorgeschriebenen Weiterbildung muss im Führerschein oder einer anderen Urkunde dokumentiert werden.³⁷

8.3 Nationale Gesetzgebung

Die Einführung von maximalen Fahrzeiten und minimalen Ruhepausen stellte einen Fortschritt gegenüber der bis dahin geltenden nationalen Regelung in Österreich dar. Der § 102, Artikel 12 des *Kraftfahrgesetzes* (KfG) ermächtigte die Polizei, FahrerInnen am Weiterfahren zu hindern, wenn eine „offensichtliche Übermüdung“ vorlag (Weninger 2000:47). Diese Bestimmung war sehr vage und deshalb offen für verschiedenste Interpretationen durch die überprüfenden BeamtInnen. Auf der anderen Seite stellen tägliche Fahrzeiten von bis zu zehn Stunden und wöchentliche Ruhezeiten von nicht mehr als 24 Stunden eine Verschlechterung gegenüber den bisherigen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und des Arbeitsruhegesetzes (ARG) dar (allerdings gelten diese Bestimmungen nur für abhängig Beschäftigte). Die Bestimmungen der Verordnung Nr. 3820/85 wurden in Form von speziellen Ausnahmen für Lkw-FahrerInnen in die nationale Gesetzgebung aufgenommen (im AZG bspw. im Kapitel 4, §§ 13-17; im ARG im Kapitel 5a). Sie bestätigten in der Regel die höheren österreichischen Standards, erlaubten aber Abweichungen auf Basis von Kollektivverträgen (Weninger 2000:38f). Wie weiter unten ausgeführt wird, ist dies beim wichtigsten Kollektivvertrag in der Branche – dem zwischen der HTV und der Wirtschaftskammer ausgehandelten KV für das Straßengütertransportgewerbe – der Fall.

Weitere wichtige Gesetze für den Sektor betreffen das Kraftfahrgesetz (KfG) und die Straßenverkehrsordnung (StVO), in denen Nacht- und Wochenendfahrverbote geregelt werden. Dazu kommt das Gefahrgutbeförderungsgesetz (GGBG), in dem der Transport von gefährlichen Gütern geregelt wird. Ähnliche Gesetze gibt es auch in anderen europäischen Ländern. Wie Houtman et al. (2004:38f) zusammenfassen:

„In den meisten EU-Ländern gibt es Gesetze zur Straßensicherheit. In einigen europäischen Staaten wie Luxemburg, Österreich und den Niederlanden gibt es Nacht- und Wochenendfahrverbote für Lkw über einer bestimmten Tonnage. Manchmal sind Fah-

³⁷ Ebenda.

rer, die verderbliche Güter transportieren, von diesen (Wochenend-) Verboten ausgenommen. Diese Verbote zielen zum einen darauf ab, die Ruhezeiten der Fahrer am Wochenende durchzusetzen; zum anderen soll der Verkehr während des Wochenendes eingedämmt werden. ...

Im Allgemeinen haben EU-Staaten spezifische Vorschriften für den Transport von gefährlichen Gütern. In manchen Ländern wie den Niederlanden benötigen Fahrer von gefährlichen Gütern eine spezifische Bescheinigung und müssen ‚Auffrischkurse‘ machen. Die meisten Bestimmungen zum Transport von gefährlichen Gütern beziehen sich nicht direkt auf die Fahrer, sie haben aber einen indirekten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Fahrer und anderer beteiligter Arbeitnehmer. Eine neue niederländische Studie hat gezeigt, dass Fahrer von gefährlichen Gütern weniger oft gegen Gesetze und Bestimmungen, wie z.B. Arbeits-, Fahr- und Ruhezeiten, verstoßen. Das weist darauf hin, dass sich diese Fahrer ihrer Verantwortung für die eigene Sicherheit wie auch die Sicherheit anderer Verkehrsteilnehmer mehr bewusst sind.

In Belgien zählen zu den wesentlichen Vorschriften die Bestimmung für Sicherheitsberater und die Vorschriften hinsichtlich der Ausbildung von Sicherheitsberatern, Fahrern und anderen beteiligten Arbeitnehmern.“

8.4 Kollektivvertragliche Regelungen

Der Kollektivvertrag, der zwischen der Gewerkschaft HTV und der österreichischen Wirtschaftskammer abgeschlossen wurde, sieht eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden vor. Hinsichtlich der Flexibilität der Arbeitszeit orientiert sich der Kollektivvertrag allerdings an den in den EU-Richtlinien festgeschriebenen Bestimmungen. Über das Jahr gerechnet darf die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 55 Stunden betragen (maximal 90 Stunden in zwei aufeinander folgenden Wochen). In einer einzelnen Woche kann die Arbeitszeit bis zu 60 Wochenstunden betragen, wenn davon zumindest vier Stunden für andere Tätigkeiten als Fahren verwendet werden.

Im Kollektivvertrag ist außerdem festgehalten, was als Arbeitszeit gilt. Demnach gelten auch Vorbereitungszeiten, sowie Lade- und Wartezeiten als Arbeitszeiten und müssen entsprechend entlohnt werden (in diesem Punkt gibt es zwischen Gewerkschaft und Wirtschaftskammer allerdings unterschiedliche Auffassungen über zukünftige Regelungen). Die einzige Ausnahme ist eine einstündige Essenspause pro Tag, die nicht als Arbeitszeit gilt und demnach auch nicht entlohnt wird. Ab der 40. Wochenstunde muss jede weitere Arbeitsstunde als Überstunde entlohnt werden. Im Allgemeinen beträgt der Überstundenzuschlag 150%. Für Stunden außerhalb des regulären Arbeitstages – zwischen 20 Uhr abends und fünf Uhr früh sowie an Samstagen nach 15 Uhr – fallen Nacht- und Wochenendarbeitszuschläge an. Der Gesamtzuschlag für solche Stunden beträgt 200%.

Die Regelungen hinsichtlich des Entgeltes wurden bereits weiter vorne beschrieben.

8.5 Das Problem der Durchsetzung

In Österreich sind die Sozialpartner bis auf wenige Ausnahmen (bspw. die leistungsabhängige Entlohnung) einig darüber, dass die existierenden Vorschriften zur Regulierung des Straßengütertransportes ausreichen. Das Problem ist also nicht so sehr, dass neue Vorschriften gebraucht würden, sondern dass die Einhaltung der bestehenden Vorschriften durchgesetzt wird. Wie bereits angeführt, schreibt die EU ein Mindestmaß an Kontrollen vor. Diese scheinen aber nicht ausreichend zu sein, um die Einhaltung der Bestimmungen zu gewährleisten (siehe auch die bereits angeführten Statistiken zur Missachtung von maximalen Fahr- und Arbeitszeiten).

Von Seiten der HTV werden zwei Punkte herausgestrichen: Erstens sei die Aufteilung der Kontrollfunktionen auf eine Reihe von verschiedenen Institutionen (Polizei, Arbeitsinspektorat, Sozialversicherungsträger etc.) lähmend und machen Kontrollen ineffektiv. Bspw. kontrolliert die Polizei die aktuelle Tachometeraufzeichnung bei einer Straßenkontrolle, während das Arbeitsinspektorat die langfristigen Aufzeichnungen im Unternehmen kontrolliert. Die Erfahrung zeige, dass in vielen Fällen Tachometeraufzeichnungen manipuliert werden (eine Verbesserung der Situation erwarten sich die Sozialpartner allerdings von der Einführung des digitalen Kontrollgerätes, das es ermöglichen soll, mit einer elektronischen Abfrage bis zu einem Jahr zurückliegende Daten zu überprüfen). Zweitens kritisiert die HTV, dass in Österreich die Strafen für die typischen Vergehen im Straßengütertransport zu niedrig seien, so dass Unternehmen bzw. FahrerInnen bewusst Strafen in Kauf nehmen würden. Sowohl hinsichtlich der Zusammenfassung der Kontrollagenden in einer einzigen und damit alleinverantwortlichen Behörde als auch für das Niveau der Strafen gilt Deutschland als Vorbild. In Deutschland ist für die Kontrolle das Bundesamt für Güterkraftverkehr verantwortlich (siehe Kasten). Im Falle einer Verletzung der Fahr- und Ruhezeiten drohen bis zu 15.000 € Strafe. Allerdings ist das nur halb so viel, wie dasselbe Vergehen in Frankreich kosten kann – ganz abgesehen davon, dass ein solches Vergehen dort sogar mit Gefängnis bestraft werden kann (Weiler 2003:56). Wie bereits erwähnt, bemüht sich die Kommission um eine Vereinheitlichung der Strafen.

Das deutsche Bundesamt für Güterverkehr

Das Bundesamt für Güterverkehr (BAG) ist eine selbstständige Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Wohnungswesen (BMVBW). Es hat seinen Sitz in Köln und wird von einem Präsidenten geleitet. Die Behörde gliedert sich in eine Zentrale (Köln) sowie 8 Außenstellen und 3 Außenstellen mit Schwerpunktaufgaben. Die Zentrale besteht aus 4 Abteilungen und 17 Referaten. In den Referaten werden Aufgaben wahrgenommen, deren einheitliche Bearbeitung für den gesamten Geschäftsbereich des Amtes notwendig und zweckmäßig ist. Es handelt sich um folgende Aufgabenfelder:

- *Rechtsentwicklung*
- *Planung, Koordinierung und Steuerung der Straßenkontrollen, der Marktzugangs- und Ordnungswidrigkeitenverfahren sowie der zivilen Notfallvorsorge*

- *Verkehrsträgerübergreifende Marktbeobachtung*
- *Verkehrsfachstatistik*
- *Erhebung und Verwaltung der Autobahnbenutzungsgebühr sowie der Konzessionsabgabe der Autobahnnebenbetriebe*
- *Genehmigung und Überwachung der Beförderungsentgelte im Fluglinienverkehr*
- *Allgemeine zentrale Verwaltungsaufgaben (Organisation, Personal, Haushalt, Kassen- und Rechnungswesen, Informationstechnik, Innerer Dienst) sowie Disposition und Aufsicht über den Shuttle- und Pendlerverkehr Bonn/Berlin.*
- *Erhebung und Verwaltung der Lkw-Maut, Kontroll-, Prüfungs- und Überwachungsfunktionen; nicht hoheitliche Tätigkeiten obliegen einem privaten Dienstleister.*

Die Außenstellen sind für die Aufgaben zuständig, welche eine enge Zusammenarbeit mit den Verkehrsbehörden der Länder oder Kontakte zu Unternehmen, Verbänden und anderen Stellen sowie Prüfungen und Kontrollen vor Ort erfordern.

Sie sind in Sachbereiche gegliedert.

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr, Geschäftsbericht 2002.

9. Sozialer Dialog

Die Strukturierung des Straßengütertransports in Klein- und Kleinstbetriebe, einige davon Familienbetriebe oder selbstständige FahrerInnen, stellen eine denkbar schlechte Voraussetzung für den sozialen Dialog im Sektor dar. In Österreich wird die Situation dadurch etwas entschärft, dass alle UnternehmerInnen von der Wirtschaftskammer bzw. dem dort angesiedelten Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe vertreten werden. Die ArbeiterInnen im Straßengütertransportgewerbe werden von der Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (HTV) vertreten, die Angestellten von der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA). Während also nahezu 100% der Unternehmen Mitglieder bei der Wirtschaftskammer sind und durch diese vertreten werden, beträgt die Vertretungsdichte unter den ArbeiterInnen im gewerblichen Straßengütertransport nach Angaben der HTV jedoch nur zwischen 10% und 15% und liegt damit deutlich unter dem gesamtösterreichischen Durchschnitt von rund 40%. Davon unabhängig gilt aber der zwischen dem Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe und der HTV ausgehandelte Kollektivvertrag für alle ArbeiterInnen im Güterbeförderungsgewerbe (das ist nicht überall in Europa der Fall). Im Werkverkehr gehören die für den Transport zuständigen Beschäftigten der jeweiligen Branchengewerkschaft an, die für den jeweiligen Betrieb zuständig ist. Insgesamt sind elf Branchengewerkschaften im Straßengütertransport vertreten. Die Vertretungsdichte hängt in diesen Fällen sehr stark von der jeweiligen Branchengewerkschaft ab, ist aber in der Regel höher als im gewerblichen Straßengütertransport.

Tabelle 18: Anzahl und Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern

Gewerkschaftsmitglieder	N	(Gewerkschaftsdichte) %
Arbeiter im gewerblichen Straßengütertransport	2.500	10 – 15
Alle Sektoren	1.421.027	40

Quelle: ÖGB und HTV. Bei den Prozentwerten handelt es sich um Schätzungen.

Kremsers (nicht-repräsentative) Untersuchung zeigt außerdem einen Mangel an Betriebsräten. In Österreich haben die Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als vier Beschäftigten nach der Arbeitsverfassung das Recht, einen Betriebsrat zu wählen und sich von diesem vertreten zu lassen. Laut Kremsers Befragung verfügen nur 62,3% der berechtigten Unternehmen tatsächlich über einen Betriebsrat. Im Falle von Unternehmen mit fünf bis zehn Beschäftigten sind es nur 8,3%.

Tabelle 19: Betriebsrat

Anzahl der Beschäftigten	% der Unternehmen mit einem Betriebsrat
5-10	8,3
11-30	31,1
31-50	40,0
51-100	83,3
100 und mehr	65,6
Insgesamt	62,3

Quelle: Nichtrepräsentative Untersuchung auf Basis von 158 standardisierten Interviews mit BerufskraftfahrerInnen, durchgeführt von Walter Kremser. Zitiert nach Kremser 1997.

Obwohl es in der Vergangenheit teilweise zu heftigen inhaltlichen Auseinandersetzungen gekommen ist und obwohl die HTV wiederholt zum Mittel des Warnstreiks gegriffen hat, werden Klima und Effizienz des sozialen Dialogs von beiden Seiten positiv bewertet. Die VerhandlerInnen kennen einander seit vielen Jahren und schätzen die Verlässlichkeit des jeweiligen Gegenübers. Beide Seiten betonen auch die Wichtigkeit, in zentralen Fragen des Straßengütertransports eine gemeinsame Linie zu finden, um diese dann zusammen gegenüber der Regierung und der Kommission in Brüssel vertreten zu können. Die AISÖ versichert, grundsätzlich an einem sozialpartnerschaftlichen Verhältnis interessiert zu sein. Von der HTV wird dagegen betont, dass jene Unternehmen, die am Verhandlungstisch sitzen, in der Regel nicht diejenigen sind, die gegen gesetzliche und kollektivvertragliche Bestimmungen verstoßen.

Die relativ geringe Vertretungsdichte und die Vielzahl an sozialpartnerschaftlichen Akteuren trifft auch für die meisten anderen europäischen Länder zu. Sie ist eine Folge der Dominanz von kleinen Unternehmen mit wenigen Beschäftigten und stellt ein wesentliches Hindernis für die Effektivität des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene dar (obwohl sowohl die ArbeitgeberInnen- als auch die ArbeitnehmerInnenseite ein starkes Interesse daran haben und sich regelmäßig treffen).

Tabelle 20: Anzahl der ArbeitgeberInnen-Verbände und Gewerkschaften und ihre Vertretungsdichte in den EU-Mitgliedsländern

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
Employers organisations	4.	6. (4 in 602)	3.	no data	2.	9.	no data	4.	1.	3.	1.	3.	1.	3.	2.
								(freight), 3							
								(passenger)							
coverage	?	> 50 % employees covered	?	3,4-72% of employers covered	1,4 - 26,3% of employers covered			30% (freight) covered	20% employees covered	80% employees covered	100% employees covered	5,5% - 69%	85% of employees covered	?	?
Unions	3	3	3	108	3	3	no data	3	2	3	11	2	1	4	3
coverage	?	> 80 %	35,50%	?	1-9,5%	total: 8% is member of union; freight transport 1-33%		12-40%	13-62%	27%	10-15%	9% - 38%	?	12- 48%	36%

Quelle: Houtman et al. 2004:51.

10. Resümee

Beim Straßengütertransport handelt es sich um einen Sektor mit ausgesprochen unvorteilhaften Arbeitsbedingungen. Manches davon hängt mit der Natur der Arbeit zusammen, wie etwa Verkehrslärm und Abgase sowie lange Perioden des Sitzens und der Abwesenheit von zu Hause. Einiges könnte durch die Initiative des/der FahrerIn verbessert werden – bspw. durch eine gesündere Ernährung, mehr Bewegung in den Pausen und durch Teilnahme an Sicherheitsfahrkursen und anderen Fortbildungsmaßnahmen. Vieles ist aber das Resultat von unzureichenden Kontrollen und Strafen sowie eines beinharten Wettbewerbs, in dem jene Unternehmen, die sich an die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften halten, aufgrund von Preisdumping davon bedroht sind, aus dem Geschäft gedrängt zu werden. Die Folgen sind extrem lange Arbeitszeiten und ein enormer Zeitdruck. Dieser wird in vielen Fällen zusätzlich dadurch verstärkt, dass das Einkommen des Fahrers/der Fahrerin zumindest teilweise von zurückgelegten Kilometern und/oder von der Menge der transportierten Güter abhängt. GewerkschafterInnen nennen diese Praxis „Rennfahrerlöhne“. Das leistungsabhängige Einkommen ermöglicht es FahrerInnen zwar in kurzer Zeit relativ viel Geld zu verdienen – die Betonung liegt hier auf relativ –, allerdings zum Preis von extrem langen Arbeitszeiten. Umgerechnet auf Stunden sind diese Löhne in vielen Fällen mehr als bescheiden. Viele FahrerInnen missachten deshalb regelmäßig die gesetzlichen und/oder kollektivvertraglichen Lenk- und Arbeitszeiten. Von Gewerkschaftsseite wird betont, dass nicht nur der/die einzelne FahrerIn benachteiligt wird, weil für die leistungsabhängigen Lohnbestandteile in vielen Fällen keine Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden, was sich langfristig in einem geringen Kranken- und Arbeitslosengeld sowie in niedrigeren Pensionen auswirken kann. Auch die Sozialversicherungsträger verlieren notwendige Beiträge. Die Gewerkschaften sprechen deshalb von „Sozialbetrug“.

Der tragischste Preis für lange Arbeitszeiten und hohen Zeitdruck ist eine erschreckende Anzahl von tödlichen Arbeitsunfällen. Obwohl der Sektor Straßengütertransport in Österreich nur 2% der Beschäftigung ausmacht, gehen 15% der tödlichen Arbeitsunfälle auf sein Konto. Darüber hinaus ist er für 5,9% der Invaliditätspensionen und für 4% der gesamten Krankenstandstage verantwortlich.

Aufgrund des allgemeinen Mangels an BerufskraftfahrerInnen könnte man eigentlich erwarten, dass sich die Situation sowohl hinsichtlich der Löhne als auch der Arbeitsbedingungen verbessern sollte. Bisher ist eine solche Verbesserung allerdings nicht in Sicht. Einer der Gründe ist, dass Unternehmer durch illegale Beschäftigung von DrittstaatenlenkerInnen versuchen, das Verhältnis von Angebot und Nachfrage zu ihren Gunsten zu beeinflussen, um damit die Preise niedrig zu halten. Eine andere Erklärung ist, dass im Straßengütertransport in Europa noch immer Überkapazitäten bestehen. Nachdem die Unternehmen zu viele Fahrzeuge angeschafft haben, versuchen sie verzweifelt, diese Kapazitäten auszulasten, und das können sie nur, indem sie ihre Preise senken. Deshalb können sie auch kei-

ne höheren Löhne bezahlen. Auf jeden Fall herrscht aber ein enormer Wettbewerbsdruck, der sowohl auf den Unternehmen als auch auf den Beschäftigten lastet. Da niedrige Transportpreise eine wichtige Voraussetzung für das Funktionieren eines gesamteuropäischen Marktes darstellen, ist dieser Druck nicht ganz zufällig entstanden.

Bisher haben es die verschiedenen Gesetze und Verordnungen der Europäischen Kommission nicht geschafft, den wettbewerbsbedingten Negativeffekten auf Löhne und Arbeitsbedingungen einen Riegel vorzuschieben.

Bibliographie

- Carroll, Marilyn/Smith, Mark (2003): Branch Report for Road Transport in the UK. Final Report. Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.
- Fasching, Melitta (1999): Arbeitsbedingungen in Österreich. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales.
- Weiler, Anni (2003): Branch Surveys on Working Conditions: Road Transport. National Report for Germany. Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.
- Hermann, Christoph (2003): Branch survey on working conditions: Freight Road Transport. National Report Austria. Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.
- Hofer, Konrad (1994): Ausgeliefert. Zum Berufsalltag von Lkw- und Busfahrern. Wien: Verlag des ÖGB.
- Houtman, Irene et al. (2004): EU Road Freight Transport Sector: Work and Employment Conditions. Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.
- Kremser, Walter (1997): „King of the road“ oder „Prügelknabe der Nation?“ Eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen von österreichischen Lkw-Fahrern im internationalen Güterfernverkehr. Diplomarbeit. Linz: Johannes Kepler Universität Linz.
- Paoli, Pascal/Merllié, Damien (2002): Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000. Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.
- Weninger, Andrea (2000): Sozialvorschriften im österreichischen Straßengüterverkehr. Diplomarbeit. Wien: Technische Universität Wien.

Verkehr und Infrastruktur

"Verkehr und Infrastruktur" sind unregelmäßig erscheinende Hefte, in denen aktuelle Fragen der Verkehrspolitik behandelt werden. Sie sollen in erster Linie Informationsmaterial und Diskussionsgrundlage für an diesen Fragen Interessierte darstellen.

- Nr 1: City-Logistik – Ein Ausweg aus der Wiener Verkehrsmisere, 1996
- Nr 2: Auswirkungen des Lkw- und Busverkehrs aus Osteuropa, 1997
- Nr 3: Internationale Beispiele und Erfahrungen mit verschiedenen Modellen der Nahverkehrsfinanzierung, 1997
- Nr 4: Weißbuch: Semmering, 1997
- Nr 5: Auswirkungen des Lkw- und Busverkehrs aus Osteuropa – Aktualisierung, 1998
- Nr 6: Telekommunikation - Zwischen Markt und Regulierung, Tagungsband, 1999
- Nr 7: Grenzüberschreitender Güterverkehr in Österreich, 2000
- Nr 8: Trend- und Extremsportarten in Österreich, 2000
- Nr 9: Lkw-Unfallgeschehen auf Autobahnen, 2000
- Nr 10: Lkw-Geschwindigkeiten und Lkw-Abstandsverhalten auf Autobahnen, 2000
- Nr 11: Wohin fährt die Bahn ? Zukunft Liberalisierung, Tagungsband, 2. ergänzte Auflage, 2002
- Nr 12: Qualifizierung in touristischen Dienstleistungsberufen – MitarbeiterInnen-zufriedenheit als Grundlage für zukünftige Angebotserstellung, 2001
- Nr 13: Personennahverkehr zwischen Liberalisierung und Daseinsvorsorge, Materialiensammlung, 2001
- Nr 13a: Personennahverkehr zwischen Liberalisierung und Daseinsvorsorge, Ergänzungsband zur Materialiensammlung, 2002
- Nr 14: Transportpreise und Transportkosten der verschiedenen Verkehrsträger im Güterverkehr, 2001
<http://www.akwien.at/dat/Herry.pdf>
- Nr 15: Eisenbahnliberalisierung: Sicherheit am Abstellgleis? Anforderungen für einen fairen Wettbewerb auf Österreichs Schienen, 2003
<http://www.akwien.at/dat/Sicherheitamabstellgleis.pdf>
- Nr 16: EU-Erweiterung und Alpen transit, Tagungsband, 2003

- Nr 17: Strafrechtliche Haftung des Arbeitgebers bei Lkw-Unfällen mit Personenschaden, Rechtsgutachten, 2003
- Nr 18: Tourismus in Österreich: Zukunftsbranche oder Einstieg in die Arbeitslosigkeit ? 2003
- Nr 19: Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe. Eine Branche im Wandel ? 2004
- Nr 20: Werbung für Bus, Bahn und Bim – soft Policies für eine Veränderung der Verkehrsmittelwahl zugunsten des umweltfreundlichen Öffentlichen Personennahverkehrs, 2004
- Nr 21: Speiseplan und Transportaufkommen; Was haben unsere Ernährungsgewohnheiten mit dem LKW-Verkehr zu tun? 2004
- Nr 22: Die unterschlagene Arbeitszeit - Pflichten von Lkw- und Buslenkern vor Fahrtantritt, 2004
- Nr 23: Arbeitsbedingungen im Straßengütertransport, 2004

Außerdem erschienen:

„Endstation Trennung“, Ein Memorandum der AK und der GdE zur Trennungsdiskussion bei den ÖBB, 2001
http://www.akwien.at/dat/endstation_trennung_lang.pdf

Sämtliche Studien sind kostenlos erhältlich bei:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Abteilung Umwelt und Verkehr
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien
Tel: +43 (1) 501 65 – 2274
Fax: +43 (1) 501 65 – 2105
e-mail: gabriele.mannel@akwien.at