

Zur (Arbeits-)Migration wurde der **UN-Migrationspakt** im Jahr 2016 als die „New Yorker Erklärung für Flüchtlinge und Migranten“ verabschiedet, um die Bewältigung der weltweiten Flucht- und Migrationsbewegungen zu verbessern. Im Juli 2018 von 192 UN-Mitglieder – *außer den USA* – als Entwurf (*Globaler Pakt für sichere, geordnete und geregelte Migration = Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration - GCM*) gebilligt, denn es soll ein Standard im Umgang mit einer Arbeits-Migranten bestehen. Die Idee hatte die UN assoziierte Internationale Organisation für Migration (IOM).

Für Migration gab es bislang keine zuständige UN-Organisation für Schutz und Rechte von Migranten. Der Pakt für die (Arbeits-)Migration wurde im Entwurf von einigen Staaten später wieder abgelehnt, darunter USA, Australien, Österreich, Slowakei und Ungarn. Trotz Leitprinzip der Menschenrechte in der EMRK bei Arbeits-Migranten, wurde die **nicht** rechtliche Verbindlichkeit, über die bis dahin schon bestehende Rechtslage hinausgehende Verpflichtung, von den benannten Staaten, nun auch schon im Ansatz die Billigung als Möglichkeit zur Unterschrift verweigert.

Der **UN-Migrationspakt** – *rechtlich nicht verbindlich* –, wurde nach hitziger Diskussion im deutschen Bundestag, am 29.11.2018 mit 372 Ja, 153 Nein, 141 Enthaltung, beschlossen. Am 10./11. Dezember 2018 wurde der UN-Migrationspakt auf dem UN-Gipfel in Marokko (Marrakesch) verabschiedet und unverbindlich von 164 UN-Staaten unterzeichnet. 28 von 192 Staaten stimmten wegen puren Nationalismus dagegen, da dort u.a. nationalkonservative und rechtspopulistische Parteien herrschen, obwohl die Souveränität jedes einzelnen Staates im Pakt unberührt bleibt.

Die Ängste gegenüber Fremden Menschen wurde von 28 Staaten geschürt, um den Migrationspakt zu diskreditieren. Der Pakt beschreibt ausdrücklich, dass es nun um ein sichere, geordnete und reguläre Migration geht. Die 23 Ziele vom Abkommen werden schon im Titel deutlich, denn es geht unter anderem auch darum, dass man Schleuserkriminalität, Migrationsursachen bekämpft. Der Grenzschutz soll gestärkt und „irreguläre Migration“ verhindert, sowie ein „sicherer und regulärer“ Grenzübertritt ermöglicht werden. Ebenso auch die Erleichterung einer „würdevollen Rückkehr“ ins Ursprungsland.

Auf der Konferenz betonte die deutsche Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel:

„Legale Migration schafft Wohlstand“ und das Abkommen sein ein wichtiges Signal für Millionen Menschen. Sie betonte die Notwendigkeit und Richtigkeit vom Abkommen zur UN-Migration und es sei ein *„gutes Zeichen, dass wir uns mit dem Schicksal der vielen Millionen Migranten weltweit beschäftigen“*. *„Es lohnt sich, daran zu erinnern, dass die Vereinten Nationen gegründet wurden als Ergebnis des Zweiten Weltkriegs“*. Sie sei deshalb *„sehr bewusst nach Marokko gekommen“*. Es lohne sich um das *„klare Bekenntnis zu Multilateralismus“* und *„zum Wohle der Menschen“* zu kämpfen, so Merkel. Deutschland werde sich einbringen, sagte Angela Merkel, und den Pakt auch weiter zu unterstützen.

Die Migranten sollen sich in Deutschland darauf verlassen können, dass sie nicht ausgebeutet werden. Auf Migration und eine internationale Zusammenarbeit ist Deutschland sehr angewiesen, denn 47,7 % der Wirtschaftsleistung geht in den Export. Es gibt kaum ein anderen Staat, der so großes Interesse an einem freiem Handel, an Dienstleistungsfreiheit und offenen Grenzen hat.

Eine Migration von Migranten, wird allgemein schon seit den 1970er Jahren aus der ganzen Welt aus verschiedenen Gründen durch Asyl oder Bleiberecht, nur durch die **Flüchtlinge, Spätaussiedler, Arbeits-Migranten, Asylanten**, auch in Deutschland beantragt. **Nur Asylanten** haben auf „Dauer“ durch ein Asyl-Antrag, ein echtes völkerrechtliches Bleiberecht, wenn sie ganz persönlich in ihrer Heimat als einzelne Menschen, um Leib und Leben fürchten müssen. Erhält ein Flüchtling, der vor Krieg flieht, oder ein Asylant, der ein Schutz nach der Genfer Flüchtlingskonvention oder Art. 16 GG beantragt hatte, dann in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis für 3 Jahre, muss er nach der Befriedung wieder in seine Heimat zurück. Die Zahlen und Fakten belegen in Deutschland, das die Migration nur eine statistische Mitte zwischen Ein- und Auswanderungsland ist. Trotz bisheriger großer Abwanderung in Deutschland, wird die deutsche Gesellschaft immer vielfältiger in der menschlichen Heterogenität, in Erzeugung, der Verschiedenartigkeit und Ungleichartigkeit, was einem Staat auch nur gut bekommen kann, denn die Einwohner mit Migrationshintergrund sind durchschnittlich jünger und haben mehr Kinder wie deutsche Bürger. Erst seit dem Jahr 2010 gibt es in Deutschland wieder deutlich mehr Ein- wie Abwanderungen.

Die Geschichte der Arbeits-Migration, durch „Gastarbeiter“, besteht in Deutschland bereits ab den 1950er Jahren, da Arbeitskräftemangel die Anwerbung ausländischer Beschäftigten notwendig machte. Die meisten der Arbeiter wollen eigentlich nur ein paar Jahre bleiben und dann in ihre Heimat zurückkehren. Was damals fast kein deutscher Bürger bedenken wollte und heute zum Teil auch immer noch nicht will: **„Deutschland wird immer ein Land mit Einwanderung bleiben“**.

Gewalttaten gegen Migranten in Mölln, Solingen oder Hoyerswerda, war und ist auch die Angst vor alles „Fremde“ und unbekanntem Kulturen. Der Frust und teils auch der Hass, wird gegenüber allen Migranten jeglicher Art, bis heute nur durch Unverständnis gegenüber dem Fremden und/oder einer nicht gelungenen Integration, mit Ablehnung durch „Unaufgeklärte“ Bürger hervorgerufen. Es gibt in Deutschland viele verschiedene menschliche oder kulturelle Werte, die eine Integration zwar alltäglicher, allerdings gleichzeitig auch durch die heterogenere Gesellschaft schwieriger wird. Im Jahr 2010 hatten 20 % der Migranten kein allgemeinen Schulabschluss und ausländische Zuwanderer sind als Facharbeiter schlechter qualifiziert sind als der deutsche Durchschnitt. Die Fachkräfte fehlen in Deutschland. Daher hat die Bundesregierung am 02.10.2018 die Eckpunkte zur Einwanderung von Fachkräften aus den Dritt-Staaten beschlossen. Das Innenministerium hatte 26.11.2018 in dem 136 Seiten starken Entwurf zum Fachkräfte-Einwanderungsgesetz (**EinwG**), die Zahl der offenen Stellen aktuell auf rund 1,2 Mio. beschrieben, denn der Mangel hat sich nun zum einem Risiko der deutsche Wirtschaft entwickelt.

Dagegen zog Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer eine positive Bilanz. Die Integration der Migranten als Flüchtlinge in Deutschland wurde deutlich erfolgreicher als angenommen. *„Von mehr als einer Million Menschen, die vor allem seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, haben heute bald 400.000 einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz“*, sagte Kramer der „Augsburger Allgemeinen“ am Freitag 14.12.2018.

„Die meisten jungen Migranten können nach einem Jahr Unterricht so gut Deutsch, dass sie dem Berufsschulunterricht folgen können“. *„Viele Migranten sind eine Stütze der deutschen Wirtschaft geworden“.* *„Wir dürfen keine Angst vor Zuwanderung haben, sondern müssen Menschen, die zu uns kommen und hier arbeiten, als Bereicherung sehen.“* *„Wir müssen das Thema Migration auf alle Fälle nüchterner betrachten als in der Vergangenheit.“* *„Wenn uns das nicht gelingt, besteht die Gefahr, dass wir wirtschaftlich wieder zurückfallen wie in den neunziger Jahren.“*

Die große Mehrheit der erwerbstätigen Flüchtlinge arbeite in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und sei damit integriert. Die meisten Mittelständler seien nach wie vor auf der Suche nach Mitarbeitern und hofften auf das geplante Fachkräfte-EinwG der großen Koalition. Deutschland müsse weiterhin eine offene Gesellschaft bleiben, die bereit ist, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben. Angela Merkel hatte mit dem Satz „**Wir schaffen das**“ nun Recht behalten.

Im Jahr 2050 leben laut Untersuchungen der UN, in Deutschland ca. 20 Mio. Bürger weniger und in der EU fehlen insg. ca. 60 Mio. Bürger, da die Bevölkerung u.a. wegen der wenigen Kinder stetig weniger wird. Die heutige Einwanderung kann außerdem auch positiv, durch die wachsende Vielfalt durch Herkunft und Kultur, mit ethnischen, sprachlichen, religiösen Identitäten, sowie durch die damit verbundenen Werten und den jeweiligen Praktiken im Alltag bestehen, obwohl viele Bürger eine ständige Angst vor unregelmäßiger Einwanderung von Migranten haben. Die heutigen bestehenden Entwicklungen in den Ländern der Deutschen waren in tausende von Jahren entstanden, wie auch die prägenden Werte durch die Religionen, denn reine „Deutsche Werte“ gibt es nicht.

Ab 1960

Viele Arbeiter haben aus dem Grund ab 1960 als angeworbener Gastarbeiter damals sehr zum „Wirtschaftswunder“ in Deutschland beigetragen. In den 1950er Jahren dachte kein Bürger daran, dass die angeworbenen Arbeitskräfte dauerhaft bleiben würden – weder die Deutschen noch die Ausländer selbst. Die Arbeits-Migranten erreichten am Ende 2014 mit 10 % den höchsten Wert im Ausländerzentralregister (AZR). Der EU-Durchschnitt ist 6,7 % und in der Schweiz 24,3 %, in Luxemburg 45,3 % und die größte Gruppe waren im Jahr 2014 die Türken mit 1,6 Mio. die in Deutschland leben. Von den rund 14 Mio. Gastarbeitern, die auch als Arbeits-Migranten bis zum Anwerbestopp 1973 nach Deutschland kamen, gingen 11 Mio. wieder zurück in ihre Heimatländer. In Deutschland gab es Ende 2016 insg. 82,5 Mio. Bürger inkl. 9,2 Mio. ausländische Staatsbürger und davon 1,48 Mio. türkische Staatsbürger mit ihren Pass. Von 512 Mio. EU-Bürger, gab es 7 Mio. (1,4 %) türkische Staats-Bürger in der EU. Die Bundesrepublik hatte am 20.12.1955 ein Abkommen zur Arbeits-Migration mit Italien beschlossen. Griechenland und Spanien (1960), Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968). Eine besondere Arbeits-Migration gab es auch ab 1963 mit der Türkei, die aufgrund des Abkommen zur Gründung der Assoziation zwischen den EWG-Staaten und der Türkei am 12.09.1963 unterzeichnet wurde. Der Assoziationsrat fasste am 20.12.1976 zunächst den Beschluss Nr. 2/76, der eine erste Stufe bei der Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer zwischen der Gemeinschaft und der Türkei bildete. Durch Beschluss Nr. 1/80 Art. 6 (1), (7) Abs. 2 von 19.09.1980, können nun auch BKF aus der Türkei ein Arbeitsvertrag und Arbeitsgenehmigung inkl. Aufenthaltserlaubnis in Deutschland erlangen. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeits-Migranten blieben lange bescheiden und die meisten kamen zunächst ohne Familienangehörige, lebten in Wohnheimen und Baracken ohne Komfort. Ein großer Teil vom Verdienst wurde nach Hause geschickt, um im Heimatland später eine bessere Existenz aufbauen zu können. Die Arbeits-Migranten akzeptierten schlechte, körperlich schwere Arbeiten. Die Sprachprobleme und unterschiedliche Mentalitäten in Kultur, haben bis heute noch Auswirkungen. Die damals wirtschaftliche Rezession in den Jahren 1966/67 sollte Beschäftigung der ausländischen Gastarbeiter wieder verringern und im Jahr 1973 führte die sich abzeichnende Wirtschafts- und Energiekrise dann zum Anwerbestopp.

Ab 1990er-Jahre

Anfang 1990 war das Auseinanderbrechen der Wirtschaftsverbindungen und der Arbeits-Migration zwischen unabhängigen und durch Zollgrenzen getrennten Staaten problematisch und es mussten bei ehem. UDSSR-Staaten, neue bilaterale Staatsverträge für Visa, Arbeitnehmerüberlassung (**AÜ**) usw. beschlossen werden. Es fehlten vor allem die staatlichen Behörden, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben in Wirtschaft, Industrie und Handel usw., um Abkommen zum Aufenthalt, Arbeitserlaubnisse, Sozialversicherung und Einkommensteuer, durchsetzen. Mit dem Demokratie-Aufbruch in Osteuropa ab **1990**, kam auch die Entscheidung zu engeren Kontakten mit den MOE-Staaten - *zunächst auf wirtschaftlicher Basis* - zustande. Eine Freihandelszone wurde geschaffen, die damit allmählich beträchtliche Handelsvolumen für die EG und ihre Mitgliedstaaten noch in den 1990er brachte. Zum Jahresbeginn **1992** entstanden auf dem Gebiet der ehem. UDSSR, durch Glasnost vom damaligen Präsident Gorbatschow, insg. 15 neue unabhängige Staaten. Elf Staaten hatten sich sofort wieder in der GUS zusammenschlossen. Am anderen Ende des Spektrums stehen fünf Hardliner der post-sowjetischen Staaten, in denen – *in einigen Fällen nach kurzer Phase demokratischer oder auch nationalistischer Reformen* – Vertreter der alten sowjetischen Eliten stabile autoritäre Regime schufen. Von allen Staaten, mit denen die EG-Staaten den Vertrag über die Östliche Partnerschaft geschlossen hatten, war die Republik Moldau nun der erste, deren Bürger von der Visa-Liberalisierung profitieren. Die Moldauische SSR wurde 1991 von der UDSSR zur vollständig unabhängigen Republik Moldau und Rumänisch zur Amtssprache erklärt, die 1994 wieder Moldauisch wurde. Seit **1993** findet daher die Handelspolitik für EG-Mitgliedsländer auf gesamteuropäischer Ebene statt. Entgegen den häufig geäußerten Befürchtungen wurde die interne Liberalisierung in der EG nicht zum stärkeren Protektionismus gegenüber Dritt-Staaten. Die 3 baltischen Staaten – Estland, Lettland und Litauen – verfolgten konsequent eine außenpolitische Orientierung zur EG iVm. demokratischen und marktwirtschaftlichen Reformen. Nach dem Fall des Eisernen Vorhangs orientierte sich auch die EG in ihrer Politik gegenüber Osteuropa stark an einzelne Politikfelder und Regulierungen. Mit ehem. sozialistisch regierten Ländern Osteuropas wurde eine Reihe von Abkommen abgeschlossen, welche die Etablierung marktwirtschaftlicher Strukturen vorantreiben sollten. Am bedeutendsten waren die bilateralen Abkommen zwischen der EG und einzelnen Staaten in Mittel- und Osteuropa, als sog. Europa-Abkommen. Nach Expertenschätzungen hingen bis **1997** in 4 großen EG-Staaten, zahlreiche Arbeitsplätze vom Handel mit den MOE-Staaten ab. Die MOE-Vertragsstaaten vereinbarten mit der EG und mit einzelnen EG-Staaten, gemeinsam einen Vertrag, auch als sog. „gemischte“ Abkommen. Verschiedene von der EG gemeinsame völkerrechtliche Abkommen und auch die einzelnen EG-Staaten, gewährten Niederlassungsfreiheit, außerhalb vom Binnenmarkt „innerhalb“ MOE-Staaten bis zum Jahr 2004. Dadurch konnten die MOE-Staaten zu den westeuropäischen Absatz-, Kapital- und Arbeitsmärkten, teilweise auch „gegenseitig“, einen Visa-freien Austausch der Arbeits-Migration inkl. sozialer Absicherungen erleichtern. Davon wurden Ende der 90er Jahre beträchtliche Vorteile erwartet, denn sie hatten mit einzelstaatliche Assoziierungsabkommen viele Möglichkeiten neue Märkte zu erschließen.

Ab dem Jahr 2000

Russland bewegt sich seit dem Amtsantritt von Präsident Wladimir Putin im Jahr 2000, ab da kontinuierlich in Richtung einer autoritären Konsolidierung. Georgien, Moldawien und die Ukraine hingegen verbinden mit dem Abschluss von Assoziierungsabkommen mit der EU im Jahr 2014 die Absicht, einen ähnlichen Entwicklungsweg zu nehmen wie die baltischen Staaten in den 1990er-

Jahren. Die Auswirkungen vom internationalen Handel bewirkte auch die Umverteilung von Arbeitsplätzen für die Jahre bis 2003, also die Zeit vor der EU-Osterweiterung. Die wirtschaftliche Bedeutung und Dimension der Integration der neu entstandenen zentral- und osteuropäischen Staaten zeigte sich deutlich schnell im Handelsvolumen mit den EG Staaten und auch innerhalb den MOE- Beitrittsstaaten der EU, vor allem im verarbeitenden Gewerbe und hochwertige Güter. Die Zunahme des Handels und der Dienstleistung unter den ehem. MOE-Staaten, beschränkte sich aber auch auf den Bereich bei Dienstleistung im Handwerk, der gegenseitigen Arbeitnehmer-Überlassung (**AÜ**) und auch im verarbeitenden Gewerbe. Die EG war und ist ein neoliberales Projekt, das aus mehreren Faktoren ab 1989/1990 die Implosion der Sowjetunion neue Vorbilder für die Abtrünnigen ehem. UDSSR-Staaten bewirkte. Ab 1990 Jahre gab es neue politische und wirtschaftliche Herausforderungen, durch Zerfall der UDSSR und die damit verbundene Erweiterung im Binnenmarkt ist aber auch von sehr großer Bedeutung für die Wirtschaft in West- und Osteuropa. Einen positiven Schritt in diese Richtung brachte die Liberalisierung des Handels und der Visa-Ankommen, durch den Abschluss der Assoziierungsabkommen in den 1990er Jahren und der dazugehörigen Arbeitskräfte-Migration. Das zum Teil zu Anfang neue arbeitslos gewordene Arbeitskräfte-Kapital übte und übt daher weiter einen steigenden Druck zur Senkung von Löhnen, Lohnnebenkosten und Sozialstandards aus, um die Wettbewerbssituation gegenüber den neuen potenziellen Konkurrenten, im eigenen Staat auch gegenüber den ehem. Bruder-Staaten zu verbessern. Neu entstandene Grenzen und Kontrollen mussten geschaffen werden, wobei gleichzeitig auch eine rigide Abschottung nach außen in allen Bereichen der Arbeit, des Kapitals und der Waren verhindert werden sollte. Diese Gratwanderung musste durch bilaterale Verträge untereinander wegen unterschiedlicher Harmonisierung der Ausbeutungsbedingungen iVm. der Arbeits-Migration, bei den Löhne und den Sozialstandards nach unten vermieden werden. Die Einbeziehung der MOE-Staaten in die EU, hatte das Ziel zur Schaffung vom unerschöpflichen Arbeitskräfte-Kapital, um billige, hochqualifizierte Arbeitskräfte zu locken und dort in den MOE-Staaten sehr schnell **neue Absatzmärkte** sich bieten. Das sehr grosse Projekt der Einigung in der EG unter Dominanz der Multi-Konzerne, war sehr schnell in eine neue Wirtschafts-Periode eingetreten. Das damals gültige **Lomé-V-Abkommen** wurde im Jahr 2000 abgeschlossen und umfasste damals eine Laufzeit von insgesamt 20 Jahren. Mit dem Ende des Ost-West-Konflikts ergaben sich für die EG neue Möglichkeiten in den nunmehr unabhängigen MOE-Staaten. Zu Beginn der 2000er Jahre wurden neue Ergebnisse auch für die Osterweiterung der EU vorgestellt, die sich vor allem auf Handels- und Wohlfahrtseffekte konzentrieren. Die EG hatte da das Assoziierungsabkommen (**AA**) mit Dritt-Staaten abgeschlossen, wobei die Beitrittskandidaten die Kopenhagener Kriterien ab dem Jahr 2000 erfüllen mussten. Aus Vorteilen der Marktintegration und der Wohlfahrtskosten, sollten nun auch in den MOE-Staaten schnell die niedrigen Löhne für die Arbeits- und Wirtschaftsergebnisse ansteigen, und zwar auch für wenig qualifizierte Arbeit. Lediglich im Bereich der **Arbeitnehmerfreizügigkeit**, konnten bestehende Mitgliedsländer bei beiden Osterweiterungen noch Ausnahmeregelungen in Anspruch nehmen, die auf eine relative Beibehaltung der Zuwanderung-Restriktionen hinausliefen. Von der Möglichkeit im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit machten alle ab da die EU-15 Staaten, außer Großbritannien, Irland und Schweden, ein Gebrauch.

Ab Jahr 2001

Durch Personal-Leasing als AÜ oder/und angemietete bzw. kurzfristig geliehene LKW, die wo auch immer zugelassen sein können, werden dann auch mit BKF aus Dritt-Staaten, ohne die BKF Qualifikation inkl. Code 95 in echt erworben zu haben, kurzfristig angemietet und eingesetzt. Für BKF aus Dritt-Staaten, wurde daher das „*Gesetz zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im*

gewerblichen Güterkraftverkehr“ (**GüKBillBG**) vom 07.09.2001 gültig (BGBl. I 2001, 2272). Das gilt allerdings für BKF in der EU nicht, sondern **nur für Dritt-Staaten**, die dort ihren gewöhnlichen familiären Lebensmittelpunkt haben. Das GüKBillBG verpflichtete alle Beteiligten bzw. auch die deutschen Versender, die auch BKF aus Dritt-Staaten mit Transport der Waren auf LKW einsetzen.

Ab den Jahr 2003

Im EU-Recht bedeutet es, dass nach Einführung der einheitlichen **Fahrer-Bescheinigung** zur **VO (EWG) 484/2002** vom 19.03.2003, aufgrund **Art. 5 VO (EG) 1072/2009**, die Änderungen durch den **§ 7b GüKG** zur **GüKGrKabotageV – als Anpassung ab 08.07.2005 in Kraft trat** – notwendig wurde. Die Transport-Unternehmer, die BKF mit der Staatsangehörigkeit eines zur EU oder EWR gehörenden Staates im gewerblichen Güterkraftverkehr einsetzen wollen, muss nun dafür Sorge tragen, das die BKF eine **Fahrer-Bescheinigung** gem. § 20 GüKGrKabotageV Nr. 1 – 5 mitführen. Mit genehmigten Fahrer-Bescheinigungen, können systematische Verletzungen der Rechtsvorschriften in der EU nur *etwas* verhindert werden, wobei es immer wieder zu ernststen Verzerrungen im EU-Wettbewerb zwischen Transport-Unternehmen aus dem Osten gegenüber dem Westen im gewerblichen Güterkraftverkehr kommt.

Ab dem Jahr 2004

Ein zentrales Ergebnis dieser Politik war die Aufnahme in die EU innerhalb der ersten Runde der Osterweiterung im Jahre 2004. Dafür gab es schon vor dem Jahr 2004 konnten ganz billigere Arbeitskräfte zur kurzfristigen Saison-Tätigkeit einreisen. Im November 2004 ermächtigte der Rat die EU-Kommission zur Aufnahme bilaterale Verhandlungen über Rahmenabkommen über umfassende Partnerschaft und Zusammenarbeit mit Thailand, Indonesien, Singapur, Philippinen, Malaysia und Brunei. Die Verhandlungen mit der Republik der Philippinen begannen 2009 und wurden im Juni 2010 abgeschlossen. Nach der Bestätigung im Ausschuss der Ständigen Vertreter wurde das Abkommen von beiden Vertragsparteien am 25.06.2010 in Brüssel paraphiert. Es handelt sich um das erste bilaterale Abkommen mit den Philippinen, das an die Stelle des bisher geltenden Kooperationsabkommens von 1980 zwischen der EWG und den Mitgliedsländern des Verbandes Südostasiatischer Nationen (**ASEAN**) tritt. Die Bestimmungen des Abkommens umfassen die Zusammenarbeit in zahlreichen Bereichen, insb. Förderung der Grundsätze der Demokratie und Achtung der Menschenrechte, in regionalen und internationalen Organisationen, regionale und bilaterale Zusammenarbeit, Beschäftigung und Soziales, Industriepolitik und u.a. zwischen *Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)*, sowie Verkehr. Der sog. „Wilde Osten“ wurde und wird immer noch als Europas Triebkraft in der nächsten Zukunft der EU betrachtet. Unter Osteuropa bzw. den Dritt-Staaten waren nur die zehn mittel- und osteuropäischen Staaten zu verstehen, die der EU 2004 bzw. 2007 beigetreten sind. Europa-Recht wird oft als Synonym vom „**EU-Recht**“ verwendet. In dem das Europa- und EU-Recht, dabei auch die völkerrechtlichen vier Verpflichtungen impliziert, die aus verschiedenen Abkommen resultieren, die von der EG und den einzelnen Mitgliedstaaten, dann mit den (damaligen) Dritt-Staaten vereinbart wurden. Angehörige aus den Dritt-Staaten, also alle Staatsangehörige aus den Nicht-EG-Mitgliedsstaaten, benötigten für Einreise und Aufenthalt in Deutschland einen Aufenthaltstitel und einen Visa-freien Aufenthalt. Sie dürfen bisher in Deutschland auch nur dann erwerbstätig werden, wenn der Aufenthaltstitel sie dazu berechtigte, der vor der Einreise bei der deutschen Vertretung im Heimatstaat beantragt

werden musste. Im Rahmen vom behördeninternen Verfahren, wurden dann auch BKF aus den Dritt-Staaten, ab dem Jahr 2004 (bis zum EinwG) gültig:

- 1) Aufenthaltstitel
- 2) Arbeitserlaubnis
- 3) Arbeitsplatzangebot
- 4) Berufsabschluss /Sprache

Das musste alles berücksichtigt werden und der zuständige Arbeitsmarkt brauchte einen Bedarf an bestimmten fachlichen Arbeitskräften. Eine negative demografische Entwicklung der Deutschen und der Strukturwandel, lassen daher erwarten das in naher Zukunft viele Betriebe erhebliche Schwierigkeiten bekommen werden, auf dem Arbeitsmarkt die notwendigen Fachkräfte als BKF, Pflegekräfte usw. zu rekrutieren. Die Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit erteilt die Bundesagentur für Arbeit (ARGE), die Erteilung der Arbeitserlaubnis. Die Anerkennung vom Berufsabschluss ist nur dann erforderlich, wenn in einem reglementierten Fach-Beruf gearbeitet werden soll. Dafür war u.a für BKF keine „normale“ Erteilung als Beschäftigung ausüben möglich, auch wenn ein Arbeitsplatzangebot und die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hatte. Innerhalb von drei Monaten nach der Einreise als Tourist und musste vor der Arbeitsaufnahme bei der Ausländerbehörde in der Stadt beantragt werden, in der BKF arbeiten und leben will. Vor der Einreise nach Deutschland kann bei einer deutschen Auslandsvertretung im Heimatland beantragen inkl. der „**Fahrer-Bescheinigung**“ und wurde in der Regel zunächst befristet und für einen bestimmten Aufenthaltswitz für eine Erwerbstätigkeit als BKF erteilt. Ein Aufenthaltstitel zur Erlangung einer BKF-Erwerbstätigkeit, wurde vorher die zusätzliche Arbeitserlaubnis noch nicht benötigt. Die Gesetzesänderungen für die Zuwanderungen der Arbeitskräfte, wurden weitgehend durch Rechtsverordnungen geregelt, die nicht durch das **Zuwanderungsgesetz** galten, sondern nur im besonderen Verordnungsverfahren erlassen wurden. Das Aufenthaltsgesetz wurde nun zur **Beschäftigungsverordnung** und dazu die **Beschäftigungsverfahrensverordnung**, ersetzte die „Arbeitsgenehmigungsverordnung“ und „Anwerbestoppausnahmereverordnung“ aus den 60er Jahre. Der Personenkreis der Neu-Zuwanderer als Arbeits-Migranten war weitgehend mit dem früheren Recht identisch geblieben und hatte sich nur weiter erneut nach Ost-Europa in den dortigen Dritt-Staaten verschoben.

Seit dem Jahr 2005

Seit dem 01.01.2005 gab es schon das derzeitige **Zuwanderungsgesetz**, umgangssprachlich auch schon Einwanderungsgesetz genannt, war bisher als „**Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern**“ nur als Gesetzespaket beinhaltet, mit dem das Ausländerrecht in Deutschland mit Wirkung zum 01.01.2005 gestaltet wurde (BGBl. I S. 1950). Es enthielt nun die „Erstfassungen“ vom Aufenthaltsgesetz, Freizügigkeitsgesetz und Ausländerrecht, die am 05.08.2004 in Deutschland als **Zuwanderungsgesetz** verkündet wurden.

Ab dem 1. Mai 2011

Ab dem 01.05.2011 gab es für Arbeitnehmer aus **acht** EU-Ländern – *Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn* –, die im Jahr 2004 mit 10 Staaten beitraten, die EU-weite Arbeitnehmer-Freizügigkeit. Transport-Unternehmen konnten die Dienstleistungsfreiheit voll ausnutzen. Daher werden z.B. Fernfahrer/BKF aus Philippinen mit vielen Versprechungen in

Lettland angeworben bzw. angestellt, die dann mit ihren niedrigen BKF-Gehälter aus den MOE- (Leih-)Firmen als Personal-Dienstleister mit AÜ, im Heimatland am familiären Lebensmittelpunkt angemeldet blieben oder direkt in den MOE-Staaten weiterhin mit ihrer Familie wohnten. Daher beeinflussen die BKF aus Philippinen zusätzlich den Transport-Frachtpreis negativ, da es dort genug Kraftfahrer gibt, denn Angebot und Nachfrage beeinflussen. Somit gab es schon ab dem Jahr 2004 im zunehmenden Maße erheblichen Marktwirtschaftliche Verwerfungen im gewerblichen Güterkraftverkehr innerhalb der EU. Bewegung gab es auch damals schon beim BGL, denn der ehem. Hauptgeschäftsführer Prof. Dr. Karlheinz Schmidt warnte vor einer zu erwarteten „*nächsten Eskalationsstufe*“, da dann ab dem 01.05.2011 ein ukrainischer BKF, mit einer slowakischen Arbeitserlaubnis, in allen EU-Staaten arbeiten dürfte.

Ab Jahr 2013

Am 01.06.2013 trat eine neue Beschäftigungsverordnung (*Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern* = **BeschV**) in Kraft, unter welchen Voraussetzungen ausländische Arbeitnehmer und die bereits in Deutschland lebende Ausländer zum deutschen Arbeitsmarkt zugelassen werden können. Die Verordnung betrifft nur diejenigen Ausländer, die in Deutschland einer Aufenthaltserlaubnis bedürfen und denen dann auch die Beschäftigungsaufnahme gesondert erlaubt werden muss. Das Kindergeld kann bzw. darf es **nur** da geben, wo die Kinder tatsächlich wohnen. Beim Fachkräftemangel der BKF, muss durch das **Einwanderungsgesetz** bei **BKF aus Dritt-Staaten**, diese wirtschaftlich wichtige offene personelle Lücke im gewerblichen Güterkraftverkehr, sofort geschlossen werden. Der Asyl-, Flüchtling-Aufenthaltsstatus kann zur Aufenthaltserlaubnis werden. Nicht von Verordnungen und **Einwanderungsgesetz** betroffene Bürger sind diejenigen der **EU** und des **EWR** (Island, Liechtenstein, Norwegen) oder Bürger der Schweiz, sowie die bei ihnen lebenden Familienangehörigen. Diesem Personenkreis steht bereits aufgrund vom EU-Vertrag, die **Personen-Freizügigkeit** Art. 21 AEUV und die **Arbeitnehmerfreizügigkeit** Art. 45 AEUV, ein **Aufenthaltsrecht** und auch das Recht der **Dienstleistungsfreiheit** Art. 56 AEUV, zur Ausübung einer selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit zu. Die **BKF aus Dritt-Staaten** werden diejenige Staatsangehörige sein, die bisher vom Recht der **3** EU-Grundfreiheiten im **Art. 27 AEUV** ausgeschlossen waren.

Die BKF aus Dritt-Staaten waren iVm. deutschem Aufenthaltsrecht, auch immer die Staaten, die evtl. zu einem Visum, auch kein bilateralen Vertrag nach der Wiener-Vertragsrechtskonvention (**WVRK**) zur Arbeitnehmerüberlassung (**AÜ**) hatten. Das könnte auch ganz einfach über die MOE-Staaten, vor allem mit BKF aus Dritt-Staaten, bewerkstelligt werden. Damit könnten natürlich die westlichen BKF-Gehälter in der EU, noch weiter negativ durch die niedrigen BKF Tarife der MOE-Staaten beeinflusst sein.

Tatsachen zum Wort und Begriff: „Dumping“

- 1) Soziales-Dumping gibt es **nicht** (Rom-I muss für BKF eingehalten werden)
- 2) Gehalt-Dumping gibt es **nicht** (Tarif-Rechte werden jeweils national eingehalten)
- 3) Fracht-Dumping gibt es **nicht** (Dienstleistungsfreiheit / Kabotage werden eingehalten)

Alle 3 Punkte sind ganz „offiziell“ als Wort bzw. Begriff so umgangssprachlich erlaubt und werden sogar von der EU, sowie auch von Gewerkschaften, im Sprachgebrauch und schriftlich benutzt. Es gibt allerdings beweisbar kein „Dumping“ durch BKF durch ihre MOE-Staaten an deren familiären Lebensmittelpunkt. Nur durch viel weniger Soziale Vergünstigungen, die bis zu 75 % Unterschied zu den westlichen EU-Staaten betragen können, bedeutet es weniger Brutto-Gehalt und dadurch können natürlich niedrige Fracht-Preise gegenüber westlichen Transport-Unternehmen kalkuliert werden. Die Voraussetzungen könnten nun für ein Abschluss in bestimmten Berufen – wie **BKF** –

als Fachkräfte in Deutschland für ein Mangelberufe dienen, die bisher im Jahr mit 37.128 € bzw. mit 3.094 € Mindest-Gehalt im Monat vorweisen mussten, um das hohe Niveau der fachlichen Arbeitskräfte aufrecht zu erhalten. Dafür gab es für hoch-qualifizierte Fachkräfte die „Blue Card“, die erst ab 01.08.2012 umgesetzt werden konnte. Die zuständige Ausländerbehörde prüft vorab, ob es sich um eine Pflicht der Zustimmung oder ohne eine Zustimmung zur Beschäftigung handelt. Aus diesem Grund wurde für eine Rechtsgrundlage im Jahr 2018, wegen dem § 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 der Beschäftigungsverordnung (*Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern* = **BeschV**) von 01.06.2013 als Übersicht von Berufen erarbeitet. Nun soll auch eine Betätigung ohne Positivliste möglich werden. Die „Eurasische Wirtschaftsunion“ (EAWU) soll ein Konkurrenzmodell zum EWR und zur EU-Integration darstellen. Die EU hatte als haftungsrechtliche Rechtspersönlichkeit im Rahmen ihrer östlichen Partnerschaften mit den 6 postsowjetischen Staaten ein Assoziierungsabkommen angeboten, die auch eine Freihandelszone umfassen sollte. Auch die Dritt-Staaten: Armenien, Georgien, Moldawien und die Ukraine verhandelten ein entsprechendes Abkommen, das im Herbst 2013 unterschrieben werden sollte, was bei bestimmten Inhalten aufgrund des Eingriff von Putin nicht mehr umsetzbar war. Die Entscheidung, als sehr gesuchter Facharbeiter aus Dritt-Staaten nach Deutschland zu locken, betraf oft die ganze Familie, wobei seit September 2013 als Erleichterung auch alle nachziehenden Familienangehörige ebenso auch einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang haben. Wie Damals, wie es bei den drei baltischen Staaten der ehem. UDSSR gewesen war, sollte es nun auch für Ukraine, Moldawien und Georgien eine enge Anbindung an die EU geben. Da gab es allerdings ein entschiedenes Eingreifen von Russland, was die Ukraine und auch Moldawien nicht davon abhalten konnte, die wirtschaftlichen Beziehungen zur EU und die Visa- und Sozial-Abkommen völkerrechtlich zu vereinbaren. Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt bestimmt sich dabei mit diesen Dritt-Staaten zum Aufenthaltstitel nach den Regelungen vom „Aufenthaltsgesetz“ (**AufenthG**), sowie mit der dazu erlassenen **BeschV**. Anders herum ist es genau so gewesen, indem ein deutscher BKF, seine Beschäftigung außerhalb Deutschlands ausübte, sodass es bei der Beurteilung der Frage, ob für ihn die Rechtsvorschriften in Deutschland oder im Beschäftigungsstaat über soziale Sicherheit, darauf ankommen, ob dazu ein über- und zwischenstaatliche Recht, auch bei Krankheit, Rente, Unfallversicherung, Einkommensteuern usw. anzuwenden ist, wobei eigentlich nur das für ihn das vorteilhafte bessere Recht nach **Rom-I** (Europa-Recht) gilt. Deutschland hat mit zahlreichen Dritt-Staaten bilaterale Sozialversicherung-und Beschäftigung-Abkommen geschlossen, wie mit den Staaten Türkei, Serbien, Bosnien-Herzegowina und Mazedonien. Durch die Abkommen wird der soziale Schutz für Versicherte geregelt, die sich im jeweils anderen Vertragsstaat aufhalten. Kommt nun ein ausländischer Mitarbeiter oder BKF aus einem Dritt-Staat, mit dem Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen (SV-Abkommen) abgeschlossen hat, genießt er den sozialen Schutz auch im Fall eines Aufenthalts, im jeweils anderen Land mit Rechtsvorschriften, als **A1** und **S1**. Umgekehrt können auch Deutsche Bürger während ihrer Zeit im Ausland, zum Beispiel aus den ausländischen Versicherungszeiten besseren Rentenansprüche erwerben. Die Befreiung vom **Visum**, bedeutet Befreiung vom **Aufenthaltstitel**, so das der Bürger bei der Einreise in der EU und / oder im **Schengen-Raum**, auch ab 1985 bzw. ab 1990 natürlich kein Visum brauchte, wohl als Dritt-Staaten Bürger ein Schengen-Visum haben mussten. Zur praktischen Umsetzung der politischen Vereinbarungen wurde am 19.06.1990 ebenfalls im Ort Schengen, als „*Übereinkommen zur Durchführung des Übereinkommens von Schengen*“ vom 14.06.1985 oder auch als „**Schengen II**“ unterzeichnet. Im Pass vom US-Amerikaner, ist lediglich ein Grenzkontrollstempel: Links oben das „**F**“ mit 12 EU-Sternen z.B. für die französischen Behörden stehen; der in den Raum weisende Pfeil links unten belegt einen Vorgang zur Einreise. Der Aufbau der Grenzkontrollstempel ist im ganzen EU/Schengen-Raum (außer Grossbritannien und Irland), sowie in Albanien und Mazedonien, ist

gleich. Das Kernstück der Verordnung bildet **Schengen II** mit der Festlegung derjenigen Staaten, deren Staatsangehörige für Kurzaufenthalte bis zu insgesamt 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen visumfrei in das Schengen-Gebiet einreisen können (Art. 1 (2) iVm. Anhang II). Bei Staatsangehörigen der Schengen-Staaten genügt es, dass diese an einer Außengrenze des Schengen-Raums lediglich ihren gültigen Nationalen Pass vorlegen. Dort gab es ein Grenzkontrollstempel und dürfen sich von da ab bis zu insgesamt 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen in jedem Staat des Schengen-Raums aufhalten. Keine EU- Visumpflicht unterliegen Staatsangehörige von: *Albanien, Andorra, Bosnien und Herzegowina, Mazedonien, Georgien, Moldau, Monaco, Montenegro, San Marino, Serbien, Ukraine, Vatikanstadt*. Bei den **EWR**-Bürger kann schon der Aufenthalt von länger als drei Monate, dann grundsätzlich unbefristet als Aufenthalt bestehen, wenn sie die über die Voraussetzungen der EU-Freizügigkeit, über ein Nachweis als Arbeitnehmereigenschaft, bei selbstständig tätigen Personen, der eigenen Sicherung zum Lebensunterhalt und Krankenversicherung § 2 (2), (3) **FreizügG/EU**, verfügen. Diese Personen im EWR erhielten auch in Deutschland bis zum 28.01.2013 ein Nachweis ihres Aufenthaltsstatus und eine Bescheinigung zur Freizügigkeit. Seit dem Jahr 2013 benötigen sie kein Aufenthaltsdokument mehr; denn einen Nachweis ihrer Staatsangehörigkeit Personalausweis, Nationalpass genügt. Der Verlust der EU-Freizügigkeit kann durch Ausländerbehörde festgestellt werden. Danach unterfällt der EWR-Bürger, wenn er Deutschland nicht verlässt, wieder dem allgemeinen Aufenthaltsrecht und benötigt einen Aufenthaltstitel § 11 (2) **FreizügG/EU**.

Im Jahr 2018

Der EU- Binnenmarkt ist ohne BKF bei der Dienstleistungsfreiheit (**Art. 56 AEUV**) undenkbar und die Arbeitnehmerfreizügigkeit (**Art. 46 AEUV**) steht in der EU dabei im Vordergrund, um mit dem gewerblichen Güterkraftverkehr zu gewährleisten. Heute im Jahr 2018 sind es 14 MOE-Staaten, die über mind. 10 Dritt-Staaten mit bilateralen Verträgen, ihr fehlendes Personal einstellen können. Es handelt sich sehr viel nur um Personal-Dienstleister – u.a. für BKF. In Anbetracht der Globalisierung mit den Wirtschaftsverflechtungen und Produktions-Verlagerungen für Industrie und Handel, sind die Interessen inter- und multinationaler Konzerne, nur mit funktionierender Transportwirtschaft auf der Straße, für ein reibungsloses Funktionieren in der EU von entscheidender Wichtigkeit und nehmen eine Schlüsselrolle ein und agieren Weitsichtig. Dementsprechend wird bei der Internationalisierung im Wettbewerb nun investiert, denn „Logistik“ als Schlagwort der Wirtschaft, d.h. das Planen, Gestalten, Ausführen, muss zukunftsweisend sein. *Schneller, einfacher, flexibler*, als Flugzeug, Binnenschiff und Eisenbahn, ist nur der LKW. Der LKW ist mit dem BKF zur Selbstverständlichkeit geworden, so dass seine lebenswichtige Aufgabe, in enormer Bedeutung im EU-Binnenmarkt, von Verantwortlichen der Politik nicht mehr bewusst registriert wird. *„Keiner mag ihn – doch Jeder braucht ihn“*, und damit den LKW mit dem BKF. Ganz bewusst wurde der LKW von der verladenden Wirtschaft bzw. Industrie und Handel auf einen leistungsbezogenen und gewinnorientierten Bedarf ausgelegt und gefördert. Nur den BKF, der ständig in ganz Europa unterwegs ist, hatte man dabei bisher vergessen. Diese sehr wichtige Tätigkeit des BKF hat allerdings immens dazu beigetragen, dass sich eine hochentwickelte Volkswirtschaft bilden konnte, die einen hohen Lebensstandard erst ermöglicht und die Industrie und der Handel profitiert. Nun ist dieser BKF auch künftig weiterhin einer der unentbehrlichsten Facharbeiter innerhalb der EU und beweisbar ohne Alternative. Nur die Achtung, Wertschätzung, Würde und Behandlung, sowie die Bezahlung, die ihm gebührt, steht innerhalb der EU genau im krassen Gegensatz zu dem was er leistet. Deshalb erfordern die hohen Qualitätsanforderungen der volkswirtschaftlichen Leistungen, die an die BKF gestellt werden, ein leistungsgerechten Verdienst.

Der Transport-Branche im gewerblichen Güterkraftverkehr fehlen mind. 45.000 BKF und es wurde schon am 28.06.2017 von der Fachzeitschrift „Verkehrsrundschau“ gemeldet. Das Problem wächst mit jedem BKF, der jetzt schon oder demnächst in den Ruhestand wechselt. Die Verbände der Transport-Unternehmer schlagen Alarm, denn die Mehrheit der BKF wird in den nächsten 15 Jahren mit jährlich fast 15.000 BKF als Rentner ausscheiden. Transport-Unternehmen fehlt nicht nur in Deutschland der Nachwuchs, denn *„Zwei Drittel der heutigen Fahrer gehen in den nächsten 15 Jahren in Rente“*, sagte Markus Olligschläger vom DSLV der dpa in Berlin. Olligschläger meinte, dass ca. 1 Mio. BKF schon 45 Jahre oder älter sind, denn das durchschnittliche Renteneintrittsalter liege beim BKF bei rund 60 Jahre. Der BGL Hauptgeschäftsführer, Dr. Dirk Engelhardt, sagte: *„Es ist ein demografischer Prozess“*... *„Immer weniger junge Leute wollen Kraftfahrer werden und die jetzigen gehen nach und nach in Rente.“* Ein Grund dafür ist auch der Wegfall der Wehrpflicht am 15.08.2011, denn auch die Bundeswehr hatte als bisherige Fahrschule der Nation ab dem Jahr 1988, rund 15.000 LKW-Fahrer pro Jahr nach dem Wehrdienst über einen Fonds zum BKF geschult, um einen Wieder-Einstieg ins Berufsleben zu erlangen. Im Durchschnitt der letzten 10 Jahre gab es nur rund 5000 BKF-Ausbildungsverträge und davon hatten nur 1500 BKF die Lehre aufrecht gehalten und eine IHK Prüfung bestanden. Durch die **FeV**, einen **CE** und **Nr. 95** Eintrag zu erlangen, konnte die Tätigkeit des BKF bis zum 10.09.2014 relativ vereinfacht ausübt werden. Die Bundeswehrfahrschule wurde als „Fahrschule der Nation“ 1961 gegründet. Vor dem Jahr 1988 wurden pro Jahr iZm. einer staatliche Verpflichtung den gesamten Fuhrpark aufrecht zu erhalten, ca. 120.000 Fahrerlaubnisse notwendig, von denen 80 % (98.000) in Zivil die Fahrerlaubnis der **Kl. II** einfach so umgeschrieben wurden, von denen aber die Reservisten mit der LKW-Fahrerlaubnis, die wenigsten den Job als Fernfahrer ausüben wollten. Laut dem Kraftfahrt-Bundesamt hatten **nur** im Jahr 2016 gut 1,5 Mio. BKF eine Fahrer-Karte inkl. **CE** mit **Code 95** Eintrag zur Überwachung der Lenk- und Ruhezeiten, für den gewerblichen Personen- oder Gütertransporte in Deutschland erneut erworben. Um den Nachholbedarf mit ausländischen **BKF aus Dritt-Staaten** zu ersetzen, muss eine einfache Orientierung an den 5 Erfordernissen geprüft werden:

Qualifikation, Alter, deutsche Sprache, Sicherung des Lebensunterhalts, Arbeitsplatz-Nachweis

Aktuell soll nun auch das Ansinnen mit den 5 Erfordernissen für BKF aus Dritt-Staaten ohne die Vorrangprüfung, geben, wie es der Bundes-Innenminister am 16.08.2018 öffentlich bekannt gab. Das bedeutete nun auch, dass ein Beruf, der bisher ein „**Engpassberuf**“ sein musste. Diese entsprechende Berufe könnten nun von der **ARGE** auch im neuen Fachkräfte-Einwanderungsgesetz (EinwG) im Jahr 2019 ohne „**Positivliste**“ geführt werden. Auch die Transport-Wirtschaft hatte Druck auf die Politik gemacht und sich für ein (Fachkräfte-)EinwG mit Bleiberecht-Initiative ausgesprochen, damit die BKF als Fachkräfte aus Dritt-Staaten einwandern dürfen, die bisher in der sog. „Positivliste“ noch nicht enthalten waren. Dem BKF aus den Dritt-Staaten, muss nun auch zum **EinwG** ein Schutz als EU-Recht gewährt werden, damit nicht weiterhin wegen dem niedrigen BKF-Gehalt durch Wettbewerb aus 14 MOE-Staaten *oder* den BKF aus über 10 Dritt-Staaten, die im gewerblichen Güterkraftverkehr tätig sind, nun für die deutschen BKF eine Billig-Konkurrenz entsteht. Es darf nicht weiter zur Absenkung vom Tarif-Standard beim Gehalt bei den deutschen BKF, führen.

Wegen den gerechten gleichwertigen Arbeitsbedingungen der BKF innerhalb der EU, muss im Allgemeininteresse des Staates, die tarifliche Allgemeinverbindlichkeitserklärung (**AVE**) zu einem Bundestarifvertrag (**BTV**) für Berufskraftfahrer (**BKF**) als **BTV-BKF** zu einem Ziel führen, um als Staat den Grundsatz: *„Gleicher Ort – Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“* zur Entsendung zu gewährleisten.

Preiswerte BKF aus den Dritt-Staaten, könnten auch in Deutschland durch die **AÜ** von vielen Personal-Dienstleistern aus den 14 MOE-Staaten, nun aus mind. 10 Dritt-Ländern die BKF für bis zu 18 Monate an deutsche Transport-Unternehmer organisieren, die durch das neue **EinwG** besser gestellt werden. Über **AÜ** könnte der BKF mit Verlängerung durch Tarifvertrag bis zu 45 Monate, mit einem **AÜ**-Arbeitsvertrag nach Deutschland, entliehen werden. Das wäre dann allerdings **nur** bei **AÜ** eine **BKF-Entsendung**, da der Ort vom Arbeitsvertrag des BKF, auch der ständige Ort bis zu 18 Monate ist und gleichzeitig als **erster Wohnort** weiterhin als familiärer Lebensmittelpunkt in den Dritt-Staaten ist. Dabei muss **Rom-I**, bzw. VO (EG) 593/2008, beachtet werden. Zum **EinwG** kann eine inhaltliche Regelung dazu im Arbeitsvertrag nicht gegen ein zwingendes Recht wie **Rom-I** und **Brüssel-Ia** verstoßen, da es keine disponiblen Rechte sind, denn die Europa- und EU-Rechte sind natürlich auch durch EU-Verordnungen vorhanden, die im Arbeitsvertrag des BKF, immer **primär** höherrangig zu beachten sind und dementsprechend zwingend als Bestandteil beinhaltet werden müssen. Eine Ausnahme vom Rangprinzip wird allerdings nur dort gemacht, wo die niedrigere Regelung, durch eine **günstigere** Regelung im Schutz zu Sozial- und Arbeits-Rechte, **nur** für den BKF enthalten ist. Das **Günstigkeitsprinzip** ist eine international anerkannte und aus der st. Rspr. der höchsten Gerichte entwickelte Kollisionsregeln, die für BKF aus Dritt-Staaten zu einem neuen **EinwG** wichtig sind. Wenn hier mehrere anwendbare Normen bestehen, hat nur diejenige Vorrang, die für BKF objektiv am günstigsten ist. Mit Begriff: „Objektiv“, kommt es nicht auf subjektive Einzelfälle an. Die Einkommensteuer des BKF ist im Welt-Einkommen, auch zur Vorteilhaftigkeit *oder* Nachteiligkeit der steuerlichen Behandlung des betroffenen Steuerpflichtigen erlaubt, und nicht so sehr aus der Wahl vom Anknüpfungsfaktor zum familiären Wohnort gegeben, sondern wird dem BKF aus dem Niveau der Höhe vom **Berechnungs-Staat** ermöglicht, dass das Ergebnis natürlich dem **Kassen-Staat** am tatsächlichen **und** gemeldeten **Wohnsitz-Staat** zugeführt wird. Im Bereich der Arbeits-Migranten – u.a. auch BKF –, hatte der EuGH bereits Entscheidungen mehrfach über die Besteuerung von Personen entscheiden müssen, die ihr (Welt-)Einkommen im anderen EU-Mitgliedstaat, als in ihrem Wohnsitz-Staat verdienten. Diese Abgaben dürfen aufgrund vom jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen (**DBA**) im Wohnsitzstaat **nicht** höher sein, als die Einkommensteuer inkl. der Familien-Mitglieder, die im Beschäftigungs-Staat erhoben wird. Niedrige Einkommensteuer-Berechnungen am Ort der Arbeit, dürfen vom BKF ausgenutzt werden, sodass die Gleichbehandlung von Steuer- in- und -ausländern gewährleistet wird.

Die Absicht zum „**Germany first**“ könnte im gewerblichen Güterkraftverkehr für Deutschland auch zum Bumerang werden. Auf deutsche LKW sollen nun die Berufskraftfahrer (BKF) aus MOE- und Dritt-Staaten mit einer **AÜ** bis 18 Monate und über neuem **EinwG** eingesetzt werden.

Das EU-Parlament hatte am 29.05.2018 neue Regelungen über die Entsendung von abhängig beschäftigten Arbeitnehmern gebilligt, um gleiche Arbeit, am gleichen Ort, bei gleichem Entgelt zu gewährleisten. Der **Rat** nahm am **21.06.2018** die überarbeitete Entsende-Richtlinie 96/71/EG an, die innerhalb 2 Jahren national umzusetzen ist. Ein Bundestarifvertrag für BKF (**BTV-BKF**) mit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung (**AVE**) für: „**Gleiche Arbeit – Gleicher Ort – Gleiches Geld**“ muss innerhalb von 2 Jahren umgesetzt werden. Der **BTV-BKF** Entwurf besteht als Petition schon ab Mai 2018 mit nur 3 Seiten Tarif-Vorschlag und 42 Seiten rechtliche, juristische Begründung. Erst wenn eine neue Beinhaltung zur Entsende-Richtlinie 96/71/EG auch national im **AEntG** beinhaltet wurde, kann die derzeitige Möglichkeit zur Sozialversicherungsentgeltverordnung (**SvEV**) nicht benutzt werden, um den Mehraufwand für Verpflegung und Übernachtungskosten nicht mehr vom Butto-Verdienst abzuziehen.

Das Grund- und Menschenrecht des BKF am Familienleben teilnehmen zu können, muss auch dem BKF aus den MOE- und Dritt-Staaten gewährleistet werden. Der **Sonntag** und die **rWRZ** ist für BKF in Deutschland mit 8,66 Tage im Monat durch **Privat-Recht** mit Art. 12 GG iVm. **Art. 6 (2) GG** gegenüber der Familie (Frau und Kinder) zu gewährleisten. Es besteht auch ein Anspruch des BKF zur Teilnahme am gesellschaftlichen, politischen kulturellen, religiösen (Art. 4 GG iZm. Art. 140 GG) Leben, worauf jeder Staatsbürger in 28 EU-Staaten ein Anrecht hat. Bei einem Arbeitsvertrag vor dem 11.04.2007, besteht weiterhin für deutsche BKF das Recht im **§ 10 BMT-F** als Nachwirkung im Günstigkeitsprinzip § 4 (5) TVG und daher kann der BKF am Sonntag 2 x im Monat am familiären Lebensmittelpunkt seine Freizeit verbringen. Dieses Recht muss dem BKF auch durch den Art. 7, Art. 31, Art. 33 **GRCh** und Art. 8 **EMRK** gewährleistet werden und der Arbeitgeber trägt dazu alle anfallenden Kosten und die Bezahlung der Unterwegs-Zeiten, damit der BKF zu seinem familiären Lebensmittelpunkt fahren kann, wenn der BKF es auch selber will, da er einen Rechtsanspruch hat.

vgl. BVerfGE 121, 69 // BVerfG 1 BvR 1620/04 vom 01.04.2008 – Leitsatz: Elterliche Erziehungspflicht
 vgl. BVerfGE 84, 168 // BVerfG 1 BvL 32/88 vom 07.05.1991 – Leitsatz: Sorgerecht für Kinder
 vgl. BVerfGE 111, 10 // BVerfG 1 BvR 636/02 vom 09.06.2004 – Ladenschluß III, Rn. 175 ff
 vgl. EuGHMR Nr. 20578/07 vom 21.12.2010 – Familienleben und Kinder, Rn. 55, 71,77
 vgl. EuGH C-102/16 vom 02.02.2017 – Gutachten vom Generalanwalt zu Art. 8 (8) VO (EG) 561/2006
 vgl. EuGH C-102/16 vom 20.12.2017 – Entscheidung zu Art. 8 (8) VO (EG) 561/2006
 vgl. BFH VI R 10/07 vom 30.10.2008 – ständiger familiärer Wohnort als Lebensmittelpunkt
 vgl. EuGH C-372/02 vom 11.11.2004 – gewöhnlicher Wohnort, Rn. 37
 vgl. EuGH C-392/05 vom 26.04.2007 – Wohnsitz, Rn. 54, 55

Entsandte BKF bei der **AÜ** sollen besser geschützt werden und faire Wettbewerbsbedingungen für ortsansässige Unternehmen im Gastland nun sicherstellen, dass ohne den Grundsatz der Dienstleistungsfreiheit in Frage zu stellen, sodass **Rom-I** gewährleistet wird. Dem BKF aus Dritt-Staaten, muss nun auch zum **EinwG** ein Schutz als Europa- und EU-Recht gewährt werden, damit nicht das niedrige BKF-Gehalt als Wettbewerb aus 14 MOE-Staaten oder mit BKF aus über 10 Dritt-Staaten, im gewerblichen Güterkraftverkehr eine Billig-Konkurrenz entsteht. Es muss verhindert werden, dass es nicht weiter zur Absenkung unter **2710 €** Brutto im Monat für 208 Stunden, bzw. unter **12,50 €** pro Stunde, für deutsche BKF führen kann.

Der beruflich arbeitsvertragliche „**Dienst**“ des BKF bei einer Reise am LKW-Steuer, ergibt sich aus seiner tatsächlichen Versicherungspflichtigen und Haftungsrechtlichen Tätigkeit als **Angestellter**, die speziell im Berufsspezifischen und erlernten Fachbereich nach der Berufskraftfahrer-Ausbildungsverordnung (BKV), sowie der BKF-Klassifikation **52122** inkl. **FeV Code 95**, regelmäßig sowie überwiegend ausübt wird.

- 1.) **Nur** der BKF erbringt als „Einziger Beschäftigter“ unselbstständig abhängiges Personal in der EU, eine besondere freie Dienstleistung „im öffentlichen Verkehr“, wobei er die „Dienst-Reise“ ab seinem familiären Lebensmittelpunkt beginnt und beendet und dabei im Öffentlichen-Recht und Privat-Recht auch gleichzeitig unterwegs tätig ist.
- 2.) **Nur** der BKF ist der „Einzige Beschäftigte“ der 4 Verkehrsarten, zur Straße, Wasser Luft und Schiene, der kein festen vorgesehenen unabhkömmlichen Weg auf den Boden der EU hat, um Ihn bei seiner Dienst-Reise zur „Aufnahme und Beendigung“ bei der Dienstleistungsfreiheit ohne Entsendung zum „Dienst am LKW-Steuer“ zu benutzen und in der EU durchzuführen.

Der Art. 4 (1b), Art. 6 (1a), iVm. Art. 8 (2) **Rom-I** (VO (EG) 593/2008) beinhaltet systematisch die Auslegung vom Kriterium zum Ort im Arbeitsvertrag, an dem der BKF als Angestellter „gewöhnlich seine Tätigkeit verrichtet“. Bei BKF Tätigkeiten die in anderen EU-Staaten stattfinden, muss nach

dem **EuGH C-29/10** [Koelzsch] vom 15.03.2011, bei der konkreten Bestimmung auch auf den Ort ein Bezug genommen werden, von dem aus der BKF seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber hauptsächlich erfüllt, bzw. auf den Ort, den er [BKF Koelzsch] zum tatsächlichen Mittelpunkt seiner Berufstätigkeit gemacht hatte, welches dann der Ort ist, an dem er den größten Teil seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit tatsächlich verrichtet, wo auch seine sämtlichen Rechte mit zu berücksichtigen sind.

Es gelten bei **AÜ** und **EinwG** für BKF aus den MOE- und Dritt-Staaten die „engeren Verbindungen“ als primär höhere Rechte:

a) Lebensmittelpunkt

b) Vertragserfüllungsort

Der arbeitsvertragliche Ort des BKF wäre dann damit der familiäre Lebensmittelpunkt, auch als der Ort nach **EuGH C-372/02** vom 11.11.2004, als gewöhnlicher Wohnort, wo die Familie überwiegend tatsächlich „physisch“ wohnt, bzw. angemeldet ansässig ist.

vgl. **EuGH C-229/14** vom 09.07.2015 – [Balkaya], AN-Eigenschaft und Gegenleistung als Vergütung, Rn. 34

vgl. **EuGH C-3/87** vom 14.12.1989 – [Aegate], Arbeitnehmereigenschaft bei Haftung, Rn. 36

vgl. **EuGH C-549/13** vom 18.09.2014 – Arbeitnehmer-Überlassung und Gehalt

Vom EU-Parlament wurde die Entschließung am 14.09.2016 zu Sozialdumping (**2015/2255(INI)**), im Inhalt klar gefordert ist, das der BKF nicht ein Entsendeter ist. Das EU-Parlament (...)

„Mobile Arbeitnehmer: Bekämpfung von Sozialdumping im Verkehrsbereich“

Nr. 27: *“- fordert die Kommission auf, Artikel 8 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (Rom-I) entsprechend der Auslegung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Koelzsch (C-29/10, Urteil des Gerichtshofes (Große Kammer) vom 15. März 2011) kollektiv auf mobile Arbeitnehmer der Straßenverkehrsbranche anzuwenden;“*

Am 10.02.2011 hatte der **EuGH C-307/09** [Vicoplus] die Entsendung klargestellt und bedeutet nun auch für den gewerblichen Güterkraftverkehr, dass der BKF:

- 1.) **nicht** „im Dienst des die Dienstleistung erbringenden Unternehmens bleibt“ !
- 2.) **kein** „Arbeitsvertrag mit dem verwendenden Unternehmen geschlossen“ wurde !
- 3.) „dass der Wechsel des Arbeitnehmers in den Aufnahmemitgliedstaat der eigentliche Gegenstand der Dienstleistung des erbringenden Unternehmens“ **nicht** statt fand !
- 4.) „der Arbeitnehmer seine Aufgaben unter der Aufsicht und Leitung des verwendenden Unternehmens wahrnimmt“, **nicht** vertraglich besteht !

Der BKF ist Dienst-Reisender mit Transportauftrag und nicht Entsendeter im Arbeitsauftrag !

Heute kann ein Transport-Unternehmer seine LKW-Transport-Einheit von/bis über 10.000 LKW im EU-Mittelpunkt Deutschland oder auf mehrere der 28 EU-Staaten verteilt, ohne LKW Standorte, ein logistischen „virtuellen Betrieb“ gewinnbringend praktizieren.