

Gleicher Lohn im grenzüberschreitenden Verkehr

Verkehrsbeschäftigte sind mobile Arbeitskräfte und grenzüberschreitend unterwegs. Die europaweite Dienstleistungsfreiheit darf kein Freibrief für die Umgehung von Lohn- und Sozialstandards sein.

Für die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung ist die Entsenderichtlinie ein wichtiges Instrument für faire Entlohnung und die Sicherung von Arbeitsstandards. Auch in der Transportwirtschaft!



Grenzüberschreitende Mobilität ist ein zentrales Element der Arbeit im Transportsektor. Waren und Personen werden kreuz und quer durch Europa chauffiert, geflogen, mit dem Schiff oder der Eisenbahn transportiert. Vielleicht ist Ihnen bei einer Bahnfahrt ein Schaffnerwechsel an der Grenze

»Die Unübersichtlichkeit an Regulierungen für grenzüberschreitende Beschäftigung in einem wachsenden und international operierenden Transportsektor wird von Unternehmen ausgenutzt, um Wettbewerbsvorteile auf Kosten der ArbeitnehmerInnen zu lukrieren.«

aufgefallen. Haben Sie die vielen Kennzeichen aus Deutschland, Bulgarien oder aus Ungarn bemerkt, mit denen LKWs auf österreichischen Straßen unterwegs sind? Wahrscheinlich sind Sie schon mit einer Fluggesellschaft geflogen, bei der Sie der Captain nicht in deutscher Sprache begrüßt hat. Zunehmend integrierte Verkehrssysteme überspannen und bedienen den Europäischen Binnenmarkt. Der freie und ansteigende Personen- und Warenverkehr in der EU, der von europaweit vernetzten und

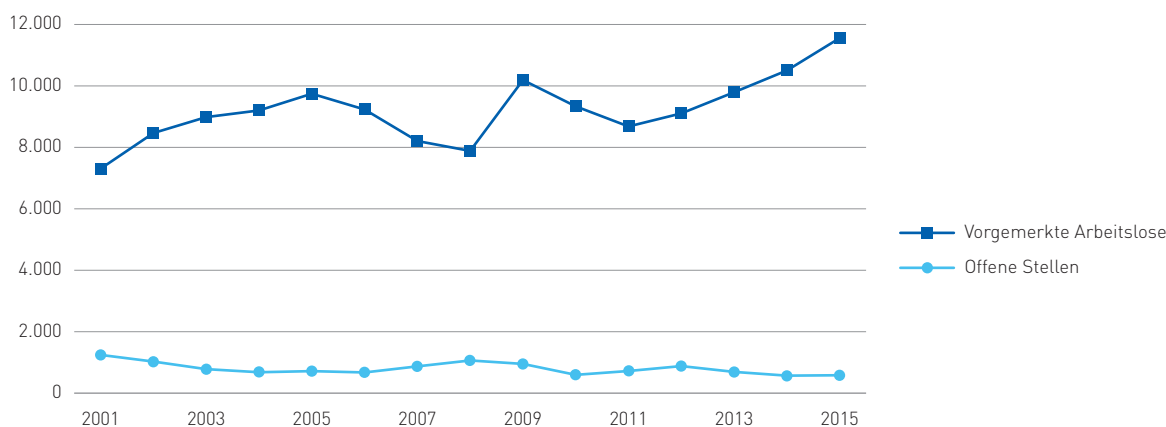
operierenden Verkehrsträgern aufrechterhalten wird, ist eine Selbstverständlichkeit für uns geworden.

Wie sich die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung im Verkehrswesen zu den national regulierten Beschäftigungs- und Entlohnungssystemen verhält, birgt durchaus Konfliktpotential. Sind mobile TransportarbeiterInnen entsendete Arbeitskräfte, wenn sie in ihren LKWs oder Zügen die Grenze überfahren? Wie ist ein „gewöhnlicher Arbeitsort“ bei einem hochmobilen Beruf definiert? Welche Mindestlöhne sind für mobile ArbeiterInnen anzuwenden? Wer ist überhaupt verantwortlicher Arbeitgeber und zuständiges Rechtssystem, wenn über Subauftragskonstruktionen Aufträge grenzüberschreitend vergeben werden?

Solche Fragen ergeben sich aus einer rechtlich hochkomplexen Materie, in der zahlreiche europäische Richtlinien und nationale Gesetze zur Anwendung kommen und die den Alltag der grenzüberschreitend tätigen TransportarbeiterInnen bestimmt. In der Praxis verleitet das Dickicht aus Regulierungen und deren unterschiedliche Implementierung und Interpretationen auf nationalstaatlicher Ebene grenzüberschreitend tätige Transportunternehmen dazu, Wettbewerbsvorteile auf Kosten der ArbeitnehmerInnen zu lukrieren. Besonders drastische Beispiele sind im Straßen-gütertransport zu finden.

Arbeitsmarkt für KraftfahrerInnen 2001-2015

Quelle: AMS Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sonderauswertung, 30.3.2016





Internationaler Transport auf Österreichs Straßen wächst

Im Jahr 2014 wurden insgesamt 453,9 Mio. Tonnen an Gütern auf Österreichs Straßen befördert, das waren ca. 7 Prozent mehr als im Vorjahr.¹ Zwar dominieren in Österreich registrierte LKWs zu ca. 75 Prozent das Gesamttransportaufkommen (Inlandsverkehr, Transit und grenzüberschreitender Transport), deren spezifischer Anteil am grenzüberschreitenden Empfang und Versand als auch am Transit ist aber relativ gering: Lediglich 25 Prozent (internationaler Transport) bzw. 3,5 Prozent (Transit) der grenzüberschreitend rollenden LKWs waren mit österreichischem Kennzeichen unterwegs.

Über die letzten 10 Jahre ist zu beobachten, dass zwar innerösterreichische Transportleistungen, durchgeführt von österreichischen LKWs, relativ stabil geblieben sind. Hingegen sind deren internationale Transportleistungen seit dem Jahr 2005 stark im Sinken begriffen, obwohl sich der internationale Handel mit Österreich intensiviert. Die gleiche Entwicklung ist für andere Länder festzustellen. Deutschland, Dänemark oder Schweden verzeichnen Rückgänge in internationalen

Transportleistungen, wohingegen Bulgarien, Rumänien oder Ungarn ihre grenzüberschreitenden Transportleistungen mehr als verdoppelt haben.² Interessant ist auch, dass der Dreiländerverkehr (Transporte zwischen zwei Staaten ohne Durchfahrt durch das Land, in dem der LKW zugelassen ist) zwischen 2004 und 2012 das am stärksten wachsende Marktsegment im europaweiten Güterkraftverkehr war.³ In diesem Zusammenhang ist auf zwei Phänomene im Straßengütertransport zu verweisen, die unmittelbar negative Auswirkungen auf die Situation der beschäftigten LKW-FahrerInnen haben können: die Umgehung der Kabotage-Regelung und die Praxis der Ausflagung.

Kabotage: kaum Möglichkeiten der Kontrolle

Unter Kabotage versteht man Transportleistungen mit Fahrzeugen über 3,5 Tonnen innerhalb eines EU-Landes durch gebietsfremde Unternehmen. Laut EU-Verordnung⁴ dürfen im Anschluss an grenzüberschreitende Beförderung nach vollständiger Entladung der Güter höchstens drei Kabotagebeförderungen innerhalb von sieben Tagen mit

Steigender internationaler Transport auf Österreichs Straßen: welcher Lohn steht den FahrerInnen zu?



Im europäischen Eisenbahnraum braucht es hohe einheitliche Arbeits-, Sicherheits- und Ausbildungsstandards.

demselben Fahrzeug durchgeführt werden. Mehr ist aus wettbewerbsverzerrenden Gründen nicht gestattet. Die Kontrolle der Anzahl der Kabotageleistungen pro Fahrzeug ist aber so gut wie unmöglich. Derzeitige Praxis von Unternehmen ist es zudem, Wiederholungszyklen von Kabotageoperationen zu

Transportleistungen im Güterverkehr innerhalb der EU lediglich 5 Prozent aus, jedoch ist er stark im Steigen begriffen. Im Jahr 2015 wurde fast die Hälfte aller Kabotagebeförderungen von LKWs aus Bulgarien, Tschechien, Estland, Zypern, Lettland, Litauen, Ungarn, Malta, Polen, Slowenien und

» Unternehmenspraktiken wie Kabotagefahrten und die Ausflagung von LKWs an Standorte mit niedrigen Arbeitskosten sind im Straßengüterverkehr stark im Steigen begriffen. Damit wird der Druck auf faire Arbeitsstandards erhöht. «

organisieren, indem sie einfach die Grenze mit einer Warenpalette überqueren und wieder einfahren. Das Problem an einer derartig einfachen Umgehung von Regelungen ist, dass sie wie ein Freibrief für gebietsfremde Transportunternehmen wirkt, auch innerhalb der Zielländer Transportleistungen durchzuführen. Entlohnt wird in der Regel nach dem Herkunftsland der LKW-FahrerInnen.

Nach offiziellen Statistiken macht der Anteil der Kabotageleistungen an den gesamten

Slowakei durchgeführt, 2010 war es nur ein Drittel.⁵ Möglicherweise wird das Ausmaß der Kabotageleistungen auf Grundlage der offiziellen Statistiken und der unzureichenden Kontrolle noch dazu unterschätzt. Erhebungen in Dänemark ergaben, dass dort der Anteil der Kabotageleistungen doppelt so hoch sein könnte wie offiziell ausgewiesen. Derzeit läuft – im Auftrag der Gewerkschaft vida und der Wirtschaftskammer Österreich – eine vergleichbare Untersuchung auch in Österreich.

Ausflaggung: Arbeitskosten als Motiv

Ausflaggung bedeutet, dass Kraftfahrzeuge bzw. Anhänger in Ländern mit günstigeren Wettbewerbsbedingungen zugelassen werden. In mehreren Studien⁶ wurde die Entwicklung der Ausflaggung österreichischer Transportunternehmen ins Ausland über einen zehnjährigen Zeitraum hinweg beobachtet, indem österreichische Transportunternehmen über ihre Expansionsstrategien ins Ausland befragt wurden. Die AutorInnen schlussfolgern aus ihrer Untersuchung, dass nach einem anhaltenden 10-jährigen Trend der Ausflaggung im Jahr 2014 jeder zweite Schwertransporter in Tochterfirmen österreichischer Unternehmen im Ausland und nicht mehr bei der österreichischen Muttergesellschaft registriert ist. Die beliebtesten Ausflaggungsländer sind die Slowakei und Ungarn. Als wichtigste Gründe für die Ausflaggung gaben die befragten Unternehmen an, auf diese Weise Arbeits- und Lohnnebenkosten einsparen zu können. Auch die Ersparnis fahrzeugbezogener Abgaben wurde genannt. Naheliegend ist, dass die ausgeflaggten Fahrzeuge auch von dort ansässigen LKW-FahrerInnen gefahren werden. Sind sie quer durch Europa unterwegs, wäre zu prüfen, ob sie entsprechend der Entsenderichtlinie bzw. gemäß ihrem gewöhnlichen Arbeitsort zu entlohnen wären. De-facto fahren sie meistens zu den Löhnen ihres Herkunftslands. Insofern führt Ausflaggung zur Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Gleichzeitig entwickelte sich die Beschäftigung von KraftfahrerInnen in Österreich unterdurchschnittlich.

Gleiche Löhne: wichtig ist der Arbeitsort!

Die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen, die bei grenzüberschreitenden Transportdienstleistungen anzuwenden sind, sind vornehmlich in zwei europäischen Rechtsgrundlagen festgelegt: einerseits in der sogenannten Rom-I-Verordnung 593/2008/EG, andererseits in der Entsenderichtlinie 96/71/EG. Die Umsetzung in Österreich erfolgte im Wesentlichen in den §§ 7 ff Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG). Nicht immer ist eindeutig zu eruieren – und schon gar nicht von Personen, die mit den einschlägigen Rechtsgrundlagen nicht vertraut sind –, welche Arbeitsrechte oder Lohnbestimmungen für einen bestimmten Fall im grenzüberschreitenden Transportgewerbe

Grenzüberschreitende Beschäftigung bei Henry am Zug

Der Caterer Henry am Zug mit Niederlassungen in Österreich und in Ungarn betreibt Buffets in den ÖBB-Zügen. Welchen Lohn- und arbeitsrechtlichen Vorschriften unterliegen nun die 600 MitarbeiterInnen, wenn sie auf der Strecke Budapest-Zürich servieren? Ausschlaggebend ist, welche der beiden Niederlassungen den Betrieb führt und in welchen Konstellationen MitarbeiterInnen beschäftigt werden.

In der Vergangenheit hat Henry am Zug Teile des Personals für ihr Service in den ÖBB zu in Ungarn geltenden Arbeits- und Lohnstandards eingestellt. Ungefähr 500 Euro bekommt man dafür in Ungarn, ein Drittel des österreichischen Standards. Korrekt ist aber: Wenn sich der gewöhnliche Arbeitsort der ArbeitnehmerInnen in Österreich befindet, so ist österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden. Doch selbst für den Fall, dass der gewöhnliche Arbeitsort nicht in Österreich liegen sollte und eine Entsendung aus Ungarn vorliegt, wären für die Beschäftigung in Österreich die einschlägigen österreichischen Lohnregelungen relevant. Betreibt Henry am Zug Österreich das Bordrestaurant und setzt dafür Personal der ungarischen Niederlassung ein, liegt ein Fall von konzerninterner Arbeitskräfteüberlassung vor. Auch dann sind in Österreich zumindest die kollektivvertraglichen Bestimmungen, die in Österreich gelten, anzuwenden.

Zusätzliche Beanstandungen gegen das Unternehmen gab es seitens des Arbeitsinspektorats wegen mehrfachen Verstoßes gegen das Arbeitszeitgesetz.⁷ Mittlerweile haben die ÖBB das Catering neu ausgeschrieben. Nicht zuletzt, weil sich die ÖBB im Vergleich zum Vorgänger von Henry am Zug Millionen an Kosten erspart hat, hoffen sie auf eine Weiterführung der Zusammenarbeit. Als Auftraggeber könnten die ÖBB durchaus einen Blick hinter die Fassade ihres Subunternehmers werfen und Einfluss bei Verstößen gegen Lohn- und Sozialdumping geltend machen.

gelten. Wo ist bei mobilen ArbeitnehmerInnen der gewöhnliche Arbeitsort, dessen Arbeits- und Sozialrechtsgesetzgebung anzuwenden ist? Unter welchen Umständen liegt eine Entsendung vor? Liegt möglicherweise eine betriebsinterne Entsendung oder eine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung vor?

Insgesamt ist festzuhalten, dass das schon in Geltung befindliche EU-Recht einige Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung bietet, die sich auch mit der Zwischenschaltung von Leiharbeitsunternehmen, Agenturen, Briefkastenfirmen, Tochtergesellschaften und anderen Unternehmenskonstruktionen nicht beschneiden lassen. Die großen Herausforderungen sind die Rechtsanwendung und die Information der betroffenen ArbeitnehmerInnen sowie die Rechtsdurchsetzung in grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen.

Gewöhnlicher Arbeitsort oder Entsendung?⁸

Vorerst ist der Frage nachzugehen, wo sich der gewöhnliche Arbeitsort einer hochmobilen Arbeitskraft befindet. Dabei ist entscheidend, wo der örtliche Schwerpunkt der Tätigkeit liegt, von wo der/die ArbeitnehmerIn wegfährt, wohin er oder sie zurückkehrt, wo er oder sie die Waren hinbringt und auslädt, woher er oder sie die Anweisungen erhält etc. Liegt der gewöhnliche Arbeitsort des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in Österreich, hat er oder sie zumindest Anspruch auf jenes Entgelt (gesetzliche durch Verordnung oder kollektivver-

über Mindestentlohnung, Urlaub, Höchstarbeitszeit, ArbeitnehmerInnen-Schutz, Mutterschutz und Nichtdiskriminierung berufen, die in dem EU-Staat gelten, in den sie entsandt wurden. In Österreich sind die entsprechenden gesetzlichen (AVRAG) und kollektivvertraglichen Bestimmungen einzuhalten. Eine Entsendung liegt vor, wenn ArbeitnehmerInnen, beruhend auf einem Vertrag zwischen einem inländischen Auftraggeber und ausländischem Auftragnehmer, grenzüberschreitend tätig werden. Das heißt: Ein ausländischer Auftragnehmer schickt seine Beschäftigten nach Österreich, um dort für einen österreichischen Auftraggeber eine Dienstleistung zu verrichten. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn slowenisches Lokpersonal eines slowenischen Eisenbahnverkehrsunternehmens regelmäßig Güterverkehrsganzzüge von Slowenien bis zur voest Alpine Stahl nach Donawitz führt. Insofern wird das österreichische Schienennetz zwecks Erfüllung von Dienstleistungsaufträgen (für die voest Alpine Stahl) durch das slowenische Eisenbahnverkehrsunternehmen genutzt, der Einsatz der TriebfahrzeugführerInnen erfüllt den Tatbestand einer Entsendung und sie sind entsprechend den Mindestbedingungen des in Österreich geltenden Kollektivvertrags für Eisenbahnunternehmen zu beschäftigen. Diese betreffen nicht nur den Mindestlohn, sondern auch Bestimmungen bezüglich der Schichtlängen und Ruhezeiten.

Darüber hinaus gibt es noch die Variante der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung und Konzernüberlassung: In diesem Fall haben die

» Gewöhnlicher Arbeitsort in Österreich trotz nicht-österreichischem Arbeitgeber, Entsendung oder grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung: in Österreich geltende gesetzliche und kollektivvertragliche Mindestbestimmungen sind für ArbeitnehmerInnen, egal woher sie kommen, einzuhalten! «

traglich), das am Arbeitsort vergleichbaren ArbeitnehmerInnen gebührt, auch wenn der Firmensitz des Unternehmens im Ausland ist.

Liegt der gewöhnliche Arbeitsort aber im Ausland und findet die Tätigkeit von Beschäftigten im Rahmen einer Entsendung statt, dann können sich die betroffenen Beschäftigten grundsätzlich aufgrund der Entsenderichtlinie auf die Vorschriften

Beschäftigten ein Recht auf jene Entlohnung und Arbeitsbedingungen, die vergleichbare ArbeitnehmerInnen im Beschäftigterbetrieb vorfinden. Ein Beispiel dafür ist der Einsatz ungarischer LokführerInnen der ÖBB-Konzerntochter Rail Cargo Ungarn, die auf dem österreichischen Schienennetz im Einsatz sind. Diese werden für die Zeit, wenn sie etwa von Hegyeshalom nach Wien fahren, der



Konzernmutter ÖBB Rail Cargo überlassen und haben ebenso Anspruch auf die Mindestentgelte des österreichischen Kollektivvertrags samt Zulagen, Zuschlägen und Anrechnung der Vordienstzeiten (siehe auch Kasten auf S. 25).

Spezialfall Transit

Jedoch gibt es im Transportsektor Konstellationen, in denen der Entsendetatbestand nach dem Wortlaut der Entsenderichtlinie nicht gegeben ist, weil durch die Transportleistung kein Vertrag mit einem/einer in Österreich tätigen DienstleistungsempfängerIn erfüllt wird. Dies trifft vor allem auf den sogenannten reinen Transitverkehr zu. Auf diese Sachverhalte ist aber jedenfalls die Rom-I-Verordnung anzuwenden, also der Frage nachzugehen, wo sich letztlich der gewöhnliche Arbeitsort der TransportarbeiterInnen tatsächlich befindet. Befindet sich dieser in Österreich, so ist das österreichische Arbeitsrecht anwendbar.

Briefkastenfirmen

Der Fall der Briefkastenfirmen ist symptomatisch für einen Sektor, in dem der Vollzug von

arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen mehr als porös ist. Briefkastenfirmen sind Firmen, die außer einer Adresse, einer Telefonnummer und bestenfalls einem Sekretariat am angegebenen Ort über keine weiteren Mittel für den Betrieb eines (Transport-)Unternehmens verfügen. Der wahre Inhaber und Betreiber der Firma befindet sich in einem anderen Land und hat eben jene Briefkastenfirma als Tochtergesellschaft im Ausland gegründet. Darüber werden die Gehaltszahlungen für seine Angestellten, z.B. LKW-FahrerInnen, abgewickelt, die kreuz und quer durch Europa brausen.⁹ Derartige Konstruktionen im Transportgewerbe werden aufgesetzt, um massiv bei den Löhnen der FahrerInnen einzusparen (siehe Infografik, S.18). Briefkastenfirmen sind seit Dezember 2011 im Transportwesen illegal. Die Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers sieht bestimmte Vorgaben, die über einen Briefkasten hinausgehen, für die im Straßengüterverkehr tätigen Unternehmen vor. Nichtsdestotrotz sind sie im Transportwesen gang und gäbe.

**Rollende Lager:
Just-in-time bei den
KundInnen**



72 Prozent des Güteraufkommens in der EU werden per LKW transportiert. Unberücksichtigt bleiben die sozialen und ökologischen Kosten.

In Österreich erregte kürzlich der Fall Stadler¹⁰ Aufsehen. Stadler, ein Gütertransportunternehmen aus Oberösterreich, gründete Auslandsgesellschaften in Tschechien, Polen und Bulgarien. Deren Zweck war es, ausländische DienstnehmerInnen anzumelden, während die Stadler-Gesellschaft in Oberösterreich als Dienstgeber fungierte. Die Auslandsunternehmen waren de facto Briefkastenfirmen. Im Zuge von Betriebsprüfungen wurde eruiert, dass die Stadler-Gesellschaft ca. 90 Mio. Euro an offenen Sozialabgaben und Steuern schuldig geblieben ist. Ausgangspunkt der Nachforderung durch Finanzamt und Gebietskrankenkasse war die Praxis Stadlers, seine mehr als 1.000 LKW-FahrerInnen nach den Lohnvorschriften Bulgariens, Rumäniens oder der Slowakei zu bezahlen und anfallende Abgaben wie Steuern oder Sozialversicherung ebendort zu begleichen. Finanzamt und Gebietskrankenkasse vertreten in den Gerichtsverfahren die Ansicht, dass alle Stadler-Gesellschaften in Osteuropa von der Firmenzentrale in Oberösterreich aus einheitlich gesteuert wurden, weshalb der Konzern auch in Österreich seine Abgaben hätte abführen müssen. Der gewöhnliche Arbeitsort der

FahrerInnen lag in Oberösterreich – für sie wurden Bustransfers nach Oberösterreich organisiert. Von dort wurden sie mehrere Wochen in Europa disponiert. Systematisch wurden ihnen zudem für behauptete Schäden, Verspätungen oder für zu viele gefahrene Autobahnkilometer Teile des Lohns abgezogen.

Grenzüberschreitender Arbeitseinsatz in der Luftfahrt

Auch in der Luftfahrt sind Geschäftsmodelle verbreitet, die mehrere Betriebsstützpunkte und Geschäftssitze involvieren. Bestimmte Geschäftstätigkeiten werden an Sub- oder Vertragsunternehmen vor Ort oder in andere Länder ausgelagert. Manche schalten Leiharbeitsunternehmen als formelle ArbeitgeberInnen zwischen sich und das Personal. Beide Geschäftsstrategien haben zum Ziel, bei den Löhnen und Sozialversicherungsabgaben zu sparen und jene arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen auszuwählen, die für das Unternehmen günstig sind. In Kroatien beispielsweise machen Lohnsteuer und Sozialabgaben für den Arbeitgeber 20 Prozent des Bruttolohns aus, in

Regime Shopping in der Luftfahrt¹¹

INFO

Finnair hat in den letzten Jahren einschneidende Umstrukturierungen in der Personalpolitik vorgenommen. Neue Kollektivverträge wurden mit Flug- und Kabinenpersonal abgeschlossen. Darüber hinaus entschied die Geschäftsleitung, einen Teil des Kabinenservice nach Asien zu verlagern, wo sie Stützpunkte betreiben und wo auch hohe Einnahmen lukriert werden. Nach Angaben der finnischen Gewerkschaft SLSY heuerte Finnair neue FlugbegleiterInnen ausschließlich in Spanien oder in Asien an, entweder über Leiharbeitsfirmen oder direkt an den jeweiligen Standorten. Die neu eingestellten FlugbegleiterInnen verdienen ungefähr die Hälfte der finnisch-basierten Crew. Diese Unternehmensstrategie zwang die SLSY die davor zum Stillstand gekommenen Kollektivvertragsverhandlungen wiederaufzunehmen, jedoch mit erheblichen Zugeständnissen an die Unternehmensleitung. Im Gegenzug versprach das Unternehmen, für zwei Jahre keine Auslagerungen mehr vorzunehmen.

Italien sind es 60 Prozent. Irland gilt wiederum, was die Stärke der Arbeits- und Sozialgesetzgebung anbelangt, als äußerst dürftig, Schweden als sehr gut.¹² Dieser Trend des Regime-Shopping macht – wie mehrere Beispiele europäischer Fluggesellschaften zeigen (siehe Kasten und Infografik auf S. 10) – auch vor dem fliegenden Personal nicht halt. Das Personal hat in diesem System einen Wohnort, einen Vertragsort und einen Arbeitsort, im schwierigsten Fall in drei unterschiedlichen Ländern. Somit sind nationale oder europäische Schutzmechanismen, wie die Entsenderichtlinie oder Rom-I-Verordnung, schwer durchzusetzen, da Vertragsverhältnisse extrem komplex werden. ■

- ¹ Statistik Austria (2015): Verkehrsstatistik 2014, Wien, S. 34, S.42
- ² European Commission (2015): EU Statistical Pocketbook 2015: Transport in figures, Luxemburg, S. 38f.; Kummer, S./Dieplinger, M./Fürst, E. (2014): Flagging out in road freight transport: a strategy to reduce corporate costs in a competitive environment. Results from a longitudinal study in Austria, in: Journal of Transport Geography 36, S. 141-150
- ³ Europäische Kommission (2014): Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über den Stand des Kraftverkehrsmarktes in der Union, Brüssel, S. 4
- ⁴ Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs
- ⁵ Broughton, A./Curtarelli, M. et al. (2015): Employment Conditions in the International Road Haulage, Study for the EMPL Comitee of the European Parliament, Brüssel, S. 30
- ⁶ Kummer, S./Dieplinger, M./Fürst, E. (2014): Flagging out in road freight transport: a strategy to reduce corporate costs in a competitive environment. Results from a longitudinal study in Austria, in: Journal of Transport Geography 36, S. 141-150
- ⁷ Henry am Zug drohen 1,3 Millionen Euro Strafe, Kurier, 11.3.2016
- ⁸ Die Darstellung in den folgenden Absätzen folgt Windisch-Grätz, M. (2013): Rechtsgutachten über Entsendungen im Schienenverkehr, Wien sowie Windisch-Grätz, M. (2013): Rechtsgutachten zur Frage des anwendbaren Rechts – insbesondere von Mindestlohnbestimmungen – bei grenzüberschreitender Beschäftigung im Transportgewerbe, Wien
- ⁹ Cremers, J. (2014): Letter-box companies and abuse of the posting rules: how the primacy of economic freedoms and weak enforcement give rise to social dumping, ETUI Policy Brief 5/2014, Brüssel
- ¹⁰ Großfrächter Gerhard Stadler festgenommen, News, 5.5.2015
- ¹¹ Steer Davies Gleave (2015): Study on employment and working conditions in air transport and airports, Brüssel, S. 208
- ¹² Steer Davies Gleave (2015): Study on employment and working conditions in air transport and airports, Brüssel