



# IAO-Leitlinien zur Förderung menschen- würdiger Arbeit und der Sicherheit im Straßen- transport

ITF-Informationsblatt für  
Gewerkschaften

# INHALT

<b>I. Hintergrund</b>	<b>3</b>
<b>II. Geltungsbereich der Leitlinien</b>	<b>4</b>
<b>III. Bedeutung und Anwendung der Leitlinien</b>	<b>4</b>
<b>IV. Wichtigster Inhalt der Leitlinien</b>	<b>5</b>
TEIL I: Grundlegende Begriffe	5
1) Wichtigste Definitionen	5
2) Zusammenhang zwischen Druck in der Lieferkette, Defiziten bei menschenwürdiger Arbeit und Straßenverkehrssicherheit	5
TEIL II: Regulierung von Vertragsketten für Nachhaltigkeit und die Stärkung des Einflusses der Beschäftigten	6
1) Nachhaltige Bezahlung	6
2) Arbeits- und Lenkzeit, Geschwindigkeitsüberschreitung und Überladung	6
3) Transparente Dokumentation, Vertragsgestaltung und Einsatzpläne für sicheres Fahren	6
4) Überprüfung und Durchsetzung, Verantwortungskette	7
TEIL III: Verantwortung von Regierungen, Arbeitgebern und wirtschaftlichen Arbeitgebern für Arbeitsschutz und Geschlechtergleichstellung	8
1) Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	8
2) Gewalt und Belästigung	8
3) Sanitäre Einrichtungen	8
4) Abbau von geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation und Diskriminierung	8
TEIL IV: Schutz der Rechte von Arbeitnehmer*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen	9
1) Schutz grundlegender Arbeitsrechte	9
2) Weitere Schutzmechanismen für Arbeitnehmer*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen	9
<b>Anhang I: Literatur über den Zusammenhang zwischen Druck in der Lieferkette, Bezahlung und Bedingungen sowie Gesundheit und Sicherheit im Straßentransport</b>	<b>10</b>
<b>Anhang II: Einsatzpläne für sicheres Fahren – Beispiele</b>	<b>11</b>
1. Einsatzplan für sicheres Fahren ("Safe Driving Plan") in den Vertragsbestimmungen für den Verkehrssektor von New South Wales "Mutual Responsibility for Road Safety" (Gemeinsame Verantwortung für die Straßenverkehrssicherheit)	11
2. LINFOX – Tourenplan zur Verhinderung von Fahrermüdigkeit	12
3. Vorlage für die Einhaltung der Vorgaben für sicheres Fahren im australischen Logistiksektor ("Safe Driving Plan")	13



## I. HINTERGRUND

Im September 2019 fand bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) eine dreigliedrige Sachverständigentagung statt, bei dem Leitlinien zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und der Sicherheit im Straßenverkehr (im Folgenden als Leitlinien bezeichnet) verabschiedet wurden. Die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) leitete die Delegation der Arbeitnehmergruppe für diese Sitzung, die einwöchige Verhandlungen mit Vertreter\*innen der Arbeitgeber- und der Regierungsgruppe umfasste. Das Ergebnis war eine dreigliedrige Vereinbarung über die Leitlinien, die ein breites Spektrum von Empfehlungen zu "bewährten Praktiken für die Sicherheit im Straßenverkehr" enthalten, mit dem erklärten Ziel, "die Allgemeinheit und die Beschäftigten im Straßenverkehr vor allen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu schützen und eine sichere und gerechte Entlohnung zu fördern" (Abs. 7).

Die Leitlinien sind das Ergebnis mehrjähriger Arbeit der ITF, beginnend mit den Vorbereitungen für eine vorangegangene Sitzung zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz im Straßenverkehr, die im Jahr 2015 stattfand. Auf dieser Sitzung gelang es der Delegation der Arbeitnehmergruppe

(ebenfalls unter Leitung der ITF), die Zustimmung der Arbeitgeber- und der Regierungsgruppe zu einer Entschließung zu erlangen, die die IAO und ihre Gremien verpflichtete, "einen Verhaltenskodex oder Leitlinien für bewährte Praktiken für die Sicherheit im Straßenverkehr" zu entwickeln und zu verabschieden. In der Zeit zwischen den beiden Sitzungen führten die ITF und die ihr angeschlossenen Gewerkschaften Recherchen und Debatten zu den wichtigsten Punkten der Leitlinien durch, während sie sich gleichzeitig vor Ort weiterhin für zahlreiche der Rechte und Systeme einsetzten, die die Leitlinien unterstützen.

Die ITF tritt nun in eine Phase ein, in der die Leitlinien umgesetzt werden sollen. Dieses Informationsblatt soll den ITF-Gewerkschaften helfen, den wesentlichen Inhalt der Leitlinien zu erfassen, wobei der Schwerpunkt auf den Aspekten liegt, die die ITF-Strategie für wirtschaftliche Arbeitgeber unterstützen, die im ITF-Informationsblatt Macht der Beschäftigten in Lieferketten: Die ITF-Strategie für wirtschaftliche Arbeitgeber erläutert wird.

## II. GELTUNGSBE- REICH DER LEIT- LINIEN

### Formen der Beschäftigung

Die Leitlinien gelten für alle Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen im Straßengüter- und Personenfernverkehr, unabhängig von der Form ihrer Beschäftigung (Abs. 20). Dieser Geltungsbereich schließt ausdrücklich selbständige, unabhängige (selbst-fahrende Unternehmer), abhängige Auftragsfahrer\*innen und informell beschäftigte Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen, als "Nicht-Lohnabhängige" bezeichnete Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen sowie andere Fahrer\*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen ein.

### Sektor

Trotz aller Bemühungen der Delegation der Arbeitnehmergruppe wurde die Geltung der Leitlinien auf den Straßengüterverkehr und den Personenfernverkehr beschränkt, wobei Fahrer\*innen im Regional- und Überlandbusverkehr und Fahrer\*innen von Zwei- und Dreiradfahrzeugen technisch ausgeschlossen wurden (Abs. 9). Ohne sie formell heranzuziehen, kann in Debatten über den bestmöglichen Schutz dieser wichtigen Gruppen von Beschäftigten ohne Weiteres auf die Leitlinien verwiesen werden.

### Gig-Arbeit

Die unter die Leitlinien fallenden Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen können Fahrzeuge fahren, die sich in öffentlichem oder privatem Besitz befinden, solange sie "normalerweise im gewerblichen Verkehr" für einen Arbeitgeber oder eine Partei der Straßentransportkette eingesetzt werden (Abs. 9). Zu den Parteien der Straßentransportkette gehören alle Parteien, die einer\*em Fahrer\*in von Nutzfahrzeugen Anweisungen erteilen können und/oder Verträge für Transportdienstleistungen abschließen (Absätze 12, 16). Somit können die Leitlinien so verstanden werden, dass sie für Gig-Worker und Unternehmen im Straßentransportsektor gelten, auch wenn sie Gig-Arbeit nicht ausdrücklich erwähnen. Obwohl die Leitlinien aufgrund der sektoralen Beschränkungen nur für Gig-Arbeit im Frachtbereich (z. B. Amazon Flex und Uber Freight) und nicht für den städtischen Personenverkehr (z. B. Uber Ride-Hailing) gelten würden, sollten die Gewerkschaften sie als Referenz für Grundsätze und Praktiken verwenden, die von Regierungen und Plattformbetreibern zum Schutz aller Fahrer\*innen bei app-gestützten Fahrdiensten umgesetzt werden können.

Die Leitlinien decken eine Reihe wichtiger Themen ab, darunter Branchendynamik, Beschäftigungsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Ausbildung und Professionalisierung sowie Gewerkschaftsrechte und sozialer Dialog. Unter anderem ermutigen die Leitlinien Regierungen und Sozialpartner, einen menschenzentrierten Ansatz für neue Technologien zu entwickeln und sich für die ökologische Umgestaltung des Straßentransportsektors im Einklang mit den IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang einzusetzen. Mit Blick auf den Zweck dieses Informationsblatts konzentriert sich der nachstehende Inhalt auf die Verantwortung der Sozialpartner und insbesondere der wirtschaftlichen Arbeitgeber für Entlohnung, Beschäftigungsbedingungen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber die Gewerkschaften sollten auch andere für ihre Arbeit relevante Abschnitte betrachten.

## III. BEDEUTUNG UND ANWENDUNG DER LEITLINIEN

Obwohl die Leitlinien nicht bindend sind, sind sie in zweierlei Hinsicht von Bedeutung. Erstens legen sie Grundsätze und empfohlene Praktiken fest, auf die sich Arbeitnehmer-, Arbeitgeber- und Regierungsvertreter\*innen bei der weltweit höchsten Behörde für die Arbeitswelt verständigt haben und die **einen ausdrücklichen Zusammenhang zwischen Unterauftragsvergabe und dem Druck zur Kostensenkung, niedrigen Löhnen und weiteren "Defiziten bei menschenwürdiger Arbeit" sowie der Verkehrssicherheit herstellen.**

Zweitens sind sie der erste Text, auf den sich die Mitgliedsgruppen der IAO geeinigt haben, der nicht nur die **Verantwortlichkeiten von Regierungen, Transportarbeitgebern und Gewerkschaften festlegt, sondern auch von "Parteien der Straßentransportkette" und insbesondere von "Transportkäufern" – Unternehmen an der Spitze der Vertragsketten des Straßentransports**, die Verträge für Transportdienstleistungen abschließen, aber keine Verkehrsbeschäftigten direkt beschäftigen. Wie unten ausgeführt, entspricht der in den Leitlinien verwendete Begriff des Transportkäufers im Wesentlichen dem Begriff des wirtschaftlichen Arbeitgebers, der in der ITF-Strategie verwendet wird, um die Parteien zu bezeichnen, die die letztendliche Verantwortung für ganze Vertragsketten in Bezug auf Entlohnung, Sicherheit und Bedingungen tragen.

Auch wenn sie ihre Grenzen haben, können die Leitlinien ein wichtiges Instrument im Rahmen einer umfassenderen Strategie zur Stärkung der kollektiven Macht der Beschäftigten sein, um wirtschaftliche Arbeitgeber und Regierungen für Gerechtigkeit und Sicherheit in die Verantwortung zu nehmen, Branchennormen durchzusetzen und Märkte neu zu organisieren. Insbesondere können die Leitlinien als Grundlage für Forderungen an und Verhandlungen mit Regierungen, Arbeitgebern und vor allem wirtschaftlichen Arbeitgebern über Löhne, Arbeitsschutz und Gewerkschaftsrechte dienen.

# IV. WICHTIGSTER INHALT DER LEITLINIEN

## TEIL I: Grundlegende Begriffe

### 1) Wichtigste Definitionen

**Fahrer\*in von Nutzfahrzeugen:** Jede Person, die ein gewerblich genutztes Straßenfahrzeug (commercial motor vehicle – CMV) fährt oder in einem Nutzfahrzeug zum Zweck des Fahrens mitgenommen wird. Ein Nutzfahrzeug kann in öffentlichem oder privatem Besitz sein, muss aber "normalerweise für die gewerbliche Beförderung von Personen und/oder Fracht verwendet werden". Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen können für einen direkten Arbeitgeber oder für eine andere Partei im Straßentransport tätig sein (siehe unten).

**Lohnabhängige vs. nicht lohnabhängige Fahrer\*innen:** Die Leitlinien verwenden den Begriff "lohnabhängig" für angestellte Fahrer\*innen und den Begriff "nicht lohnabhängig" für selbständige, unabhängige (Eigentümer-Betreiber), abhängige Auftragnehmer\*innen und informell beschäftigte Fahrer\*innen (Abs. 17). Andere Bezeichnungen für Gruppen von Fahrer\*innen in dieser Kategorie sind z. B. "selbstfahrende Unternehmer" und Beschäftigte, die "falsch eingestuft" sind oder in einem "verschleierte Beschäftigungsverhältnis" stehen. Diese Begriffe überschneiden sich oft, und in unterschiedlichen nationalen Kontexten werden unterschiedliche Begriffe verwendet. Nicht lohnabhängige Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen sind Arbeitnehmer\*innen, wenngleich Arbeitgeber und Parteien der Straßentransportkette oft behaupten, dass sie es nicht sind.

Eine der Stärken der Leitlinien besteht darin, dass sie die besondere Schutzbedürftigkeit von nicht-lohnabhängigen Fahrer\*innen anerkennen (Absätze 25 und 26) und umfangreiche Schutzmaßnahmen vorsehen. Durch die Verwendung des Wortes "Fahrer\*in" anstelle von "Arbeitnehmer\*in" vermeiden die Leitlinien die Frage ihres Status, führen aber dennoch eine Vielzahl von Rechten und Schutzmaßnahmen auf, die ihnen zustehen sollten.

**Transportkäufer:** Eine Einzelperson oder ein Unternehmen, die/das gewerblich Straßengüter- oder Personenbeförderungsdienste in Auftrag gibt. Diese Definition schließt implizit die Parteien an der Spitze der Vertragsketten ein, die die Bedingungen und Löhne in der gesamten Kette kontrollieren und die die ITF als "wirtschaftliche Arbeitgeber" bezeichnet (Abs. 16).

**Parteien der Straßentransportkette:** Jede Partei in einer Vertragskette, die einem\*r Fahrer\*in Anweisungen geben kann, einschließlich Transportkäufer (wirtschaftliche Arbeitgeber) sowie Transport-, Logistik- und Speditionsunternehmen (Abs. 12).

Es ist wichtig, zu beachten, dass überall dort, wo in den Leitlinien auf die Verantwortlichkeiten der Parteien der Straßentransportkette Bezug genommen wird, die Verantwortlichkeiten der wirtschaftlichen Arbeitgeber gemeint sind.

**Verantwortungskette:** Ein Begriff im internationalen und nationalen Recht, das die spezifischen Verantwortlichkeiten aller Parteien in einer Vertragskette (einschließlich der wirtschaftlichen Arbeitgeber) anerkennt, um die Sicherheit zu erhöhen und die Verletzungsgefahr für die an der Kette beteiligten Personen und die Allgemeinheit zu verringern (Abs. 178).

**Sozialpartner:** Bei der IAO bezieht sich der Begriff "Sozialpartner" auf Arbeitnehmerorganisationen (Gewerkschaften) und Arbeitgeberorganisationen, die zusammen mit den Regierungen die wichtigsten Parteien im sozialen Dialog und die drei konstituierenden Gruppen der IAO sind.

**Atypische Beschäftigungsformen:** Ein Begriff, der von der IAO verwendet wird, um ein breites Spektrum prekärer Beschäftigungsformen abzudecken, einschließlich "befristeter Arbeitsverträge und anderer Formen von Zeitarbeit, Leiharbeit und vertraglicher Vereinbarungen unter Einbeziehung mehrerer Parteien, verschleierte Beschäftigungsverhältnisse, wirtschaftlich abhängiger Selbständigkeit und Teilzeitarbeit" (Abs. 61).

Obwohl die Leitlinien es nicht explizit erwähnen, sollten nicht lohnabhängige Fahrer\*innen dieser Kategorie zugeordnet werden. Die IAO verwendet auch den Begriff "neue und sich herausbildende Beschäftigungsformen", um sich speziell auf neue Formen der Arbeit zu beziehen, die nicht ohne Weiteres in das traditionelle Konzept der "Beschäftigung" passen, wie z. B. Gig-Worker (Abs. 61).

**Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit:** Ein wichtiger Begriff, der in den Leitlinien häufig verwendet wird. Die traditionelle Definition der IAO lautet: "Das Fehlen ausreichender Beschäftigungsmöglichkeiten, unzureichender Sozialschutz, die Verweigerung von Rechten bei der Arbeit und Defizite beim sozialen Dialog".

### 2) Zusammenhang zwischen Druck in der Lieferkette, Defiziten bei menschenwürdiger Arbeit und Straßenverkehrssicherheit

Der wichtigste Ausgangspunkt der Leitlinien ist die Anerkennung des Kostensenkungsdrucks in den Vertragsketten des Straßentransports, der von den wirtschaftlichen Arbeitgebern ausgeht und zu niedrigen Löhnen und anderen Defiziten im Hinblick auf menschenwürdige Arbeit führt und somit die Fahrer\*innen zu unsicheren Fahrpraktiken zwingt, die alle Verkehrsteilnehmer\*innen gefährden (Absätze 1, 7, 27, 29, 70). Eine Liste von wissenschaftlichen und staatlichen Quellen, die diesen Zusammenhang belegen, ist in Anhang I dieses Informationsblatts enthalten. In den Leitlinien heißt es, dass es in der "gemeinsamen Verantwortung der Regierungen, der Sozialpartner und der Parteien der Straßentransportkette liegt, die Öffentlichkeit, die Fahrgäste und die Verkehrsteilnehmer\*innen vor vermeidbaren Unfällen und Gefahren zu schützen, einschließlich derer, die aus Defiziten resultieren, was menschenwürdige Arbeit für Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen betrifft" (Abs. 19).

## TEIL II: Regulierung von Vertragsketten für Nachhaltigkeit und die Stärkung des Einflusses der Beschäftigten

### 1) Nachhaltige Bezahlung

#### Nachhaltige Bezahlung bedeutet sichere Frachtsätze.

Die Leitlinien legen einen Rahmen für die "nachhaltige Bezahlung" lohnabhängiger und nicht lohnabhängiger Fahrer\*innen fest, der auf den Grundsätzen des Safe-Rates-Modells basiert. Safe-Rates-Systeme legen Mindestsätze für die Bezahlung fest, die notwendig sind, um sicherzustellen, dass Fahrer\*innen nicht zu unsicheren Fahrpraktiken gedrängt werden, und beinhalten Mechanismen der Verantwortungskette, die sicherstellen, dass wirtschaftliche Arbeitgeber und andere Parteien der Straßentransportkette für die Zahlung dieser Sätze in die Verantwortung genommen werden. Eine ausführliche Erläuterung des Safe-Rates-Modells, einschließlich seiner Umsetzung in Ländern wie Australien und Südkorea, findet sich im Informationsblatt [Macht der Beschäftigten in Lieferketten: Die ITF-Strategie für wirtschaftliche Arbeitgeber](#), Kapitel 5: Safe Rates).

#### Einbindung von Gewerkschaften in Mechanismen für nachhaltige Bezahlung

Im Hinblick auf nicht lohnabhängige Fahrer\*innen fordern die Leitlinien die Sozialpartner, die Parteien der Straßentransportkette und die Regierungen auf, gemeinsam Mechanismen für nachhaltige Bezahlung zu schaffen. Besonders wichtig ist die Tatsache, dass die Leitlinien ausdrücklich anerkennen, dass Gewerkschaften und wirtschaftliche Arbeitgeber an der Schaffung von Mechanismen (oder Modellen) für nachhaltige Bezahlung mitwirken sollten. Aus Sicht der Gewerkschaften garantiert die Einbindung in diesen Prozess einen Sitz am Tisch mit den wirtschaftlichen Arbeitgebern.

Die Einbeziehung der wirtschaftlichen Arbeitgeber in den Prozess zwingt diese dazu, sich mit den Gewerkschaften im Rahmen eines Systems auseinanderzusetzen, durch das sie zur Verantwortung gezogen werden können. Die Leitlinien unterstreichen ferner, dass nachhaltige Bezahlung durch Inspektionssysteme durchgesetzt werden sollte, die für alle an der Straßentransportkette Beteiligten zur Anwendung kommen (Absätze 77, 82).

#### Kostendeckung und Bezahlung aller Arbeitszeiten nicht lohnabhängiger Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen

In den Leitlinien beruht nachhaltige Bezahlung auf dem Prinzip der "Kostendeckung". Nicht lohnabhängige Fahrer\*innen sollten innerhalb von 30 Tagen bezahlt werden (Abs. 75) und in der Lage sein, Fahrzeug- und andere damit verbundene fixe, variable und Investitionskosten, die sie aufgrund der Tatsache, dass sie nicht als Arbeitnehmende gelten, selbst tragen müssen, verlässlich erstattet zu bekommen.

Außerdem müssen die Fahrer\*innen für ihre gesamte Arbeitszeit, einschließlich der Lenk- und Nicht-Lenkzeiten, angemessen vergütet werden (Absätze 76, 81). Die Leitlinien besagen, dass persönliche Arbeitskosten mindestens mit dem nationalen Mindestlohn vergütet werden sollen. Das [Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970 \(Nr. 131\)](#), auf das in Absatz 78 verwiesen wird, verlangt, dass die Mindestlöhne die Lebenshaltungskosten, die Sozialversicherungsleistungen, den relativen Lebensstandard anderer gesellschaftlicher Gruppen und vor allem die Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer

Familien widerspiegeln. Arbeitskostenkalkulationen, die sich an Mindestlöhnen orientieren, die diese Anforderungen nicht hinreichend erfüllen, sollten nicht als nachhaltig angesehen werden.

Die Mindestvergütung für lohnabhängige Fahrer\*innen sollte angemessen und der von nicht lohnabhängigen Fahrer\*innen gleichwertig sein (Absätze 80 und 81).

### 2) Arbeits- und Lenkzeit, Geschwindigkeitsüberschreitung und Überladung

#### Sichere Arbeits- und Lenkzeiten

Die Leitlinien bestätigen die Notwendigkeit, dass die Regierungen die Arbeits- und Lenkzeiten sowohl für lohnabhängige als auch für nicht lohnabhängige Fahrer\*innen regeln und diese Vorschriften in einer Weise durchsetzen, bei der alle Parteien der Straßentransportkette in die Verantwortung genommen werden (Absätze 83, 84, 86, 87, 88, 89). Arbeitgeber und die Parteien der Straßentransportkette sollten ferner sicherstellen, dass Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen nicht übermüdet am Lenkrad sitzen (Absätze 42, 83). Erläuterungen zu den anwendbaren IAO-Instrumenten finden sich in den Absätzen 83 und 86.

Die Absätze 39(e) und 41 bekräftigen die Verantwortung aller an der Straßentransportkette beteiligten Parteien, dafür zu sorgen, dass Fahrer\*innen, einschließlich Fahrer\*innen aus dem Ausland, eine angemessene (nachhaltige) Bezahlung erhalten und nicht gezwungen werden, gegen Lenk- oder Arbeitszeitgesetze oder Geschwindigkeits-, Größen-, Gewichts- und Ladevorschriften zu verstoßen. Absatz 49(h) stellt fest, dass die Beseitigung des Drucks zur Anwendung solcher und anderer unsicherer Praktiken im Straßenverkehr sowie die Gewährung angemessener Ruhezeiten "die Verbesserung der Managementpraktiken in der Lieferkette" durch die Arbeitgeber und die Parteien der Straßentransportkette erfordern.

### 3) Transparente Dokumentation, Vertragsgestaltung und Einsatzpläne für sicheres Fahren

#### Transparente Aufzeichnungen und Vertragsabschlüsse

Die Leitsätze stellen fest, dass gute und transparente Aufzeichnungen durch die Parteien der Straßentransportkette, der Arbeitgeber und des Fahrpersonals darüber, wie die Arbeit ausgeführt und vertraglich vereinbart wird, sowie die Regulierung von Verträgen für Straßentransportdienste, einschließlich der Bereitstellung von Musterverträgen durch die Regierungen, wichtige Instrumente zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und Sicherheit darstellen (Absätze 163, 176). Die Absätze 68 und 69 enthalten spezifische Bedingungen für transparente Beschäftigungs- und Dienstleistungsverträge für lohnabhängige und nicht lohnabhängige Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen.

Absatz 138 nennt die einschlägigen IAO-Instrumente zur gerechten Personaleinstellung und Beschaffungspraxis bei der Vergabe von Straßentransportdiensten. Insbesondere besagen die Leitlinien, dass das [Übereinkommen über Arbeitsklauseln \(öffentliche Aufträge\) 1949 \(Nr. 94\)](#) als Richtschnur für die Vergabe von Verträgen mit nicht lohnabhängigen Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen im öffentlichen und privaten Sektor herangezogen werden kann. Dieses Übereinkommen legt fest, dass Dienstleistungsverträge Klauseln enthalten sollten, die sicherstellen, dass die Bezahlung, die Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen für die betroffenen Beschäftigten den Branchenstandards entsprechen.

## Einsatzpläne für sicheres Fahren

Neben transparenten Verträgen fordern die Leitlinien die Anwendung, Durchsetzung und regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung von Einsatzplänen für sicheres Fahren. Einsatzpläne für sicheres Fahren enthalten Informationen über den auszuführenden Transportauftrag, einschließlich Zeitvorgaben, Entfernungen, Bedingungen sowie Methoden für das Ermüdungsmanagement. Ein Rahmen für die Erstellung von Einsatzplänen für sicheres Fahren findet sich in Anhang D der Leitlinien. Mehrere weitere, detailliertere Beispiele sind in Anhang II dieses Informationsblatts enthalten.

## 4) Überprüfung und Durchsetzung, Verantwortungskette

### Überprüfung und Durchsetzung

Die Leitlinien fordern die Regierungen auf, Durchsetzungs- und Überprüfungssysteme angemessen zu finanzieren (Abs. 157) und deren Qualität sicherzustellen (Abs. 42) sowie wirksame Sanktionen für Verstöße zu erlassen und anzuwenden (Abs. 165).

### Verantwortungskette

In den Leitlinien wird wiederholt betont, dass die Überprüfung und Durchsetzung auf der Grundlage des "Prinzips der Verantwortungskette" erfolgen sollte, was bedeutet, dass alle an der Straßentransportkette Beteiligten für Verstöße zur Verantwortung gezogen werden sollten. Dies gilt für Verstöße gegen nachhaltige Bezahlung, Arbeits- und Lenkzeiten, Geschwindigkeits- und Verkehrsvorschriften, Größen- und Gewichtsvorschriften für Nutzfahrzeuge, Vorschriften für die Beförderung von Personen und Gefahrgütern usw. sowie für den Fall, dass ein\*e Fahrer\*in eine andere Person verletzt oder schädigt (etwa im Falle eines Unfalls) (Absätze 77, 82, 98, 176, 179).

### Beschwerde- und Rechtsbehelfsmechanismen

Die Überprüfungs- und Durchsetzungssysteme sollten mit zugänglichen, gerechten, unabhängigen und unparteiischen Rechtsbehelfs- und Beschwerdemechanismen für alle Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen einhergehen, die sie ohne Angst vor Bestrafung in Anspruch nehmen können (Absätze 49, 56). Insbesondere schlagen die Leitlinien vor, dass die Vorschriften für den Straßentransport den Zugang zu Konfliktlösungs- und Rechtsbehelfsmechanismen vorsehen, insbesondere durch Gerichte und Tribunale (Abs. 176).

### Einbeziehung der Gewerkschaften in die Überprüfung und Durchsetzung

Die Leitlinien fordern die Regierungen auf, die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen den Überprüfungs- und Durchsetzungsbehörden sowie mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu fördern (Abs. 159). Sie rufen ferner Arbeitgeber, Arbeitgeberorganisationen und die Parteien der Straßentransportkette auf, die Sorgfaltspflicht im Einklang mit dem Rahmenwerk der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu fördern und umzusetzen (Abs. 39).

Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bezieht sich auf die Verantwortung von Unternehmen, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit und ihrer Lieferkette zu ermitteln, zu verhindern, abzuschwächen und Rechenschaft darüber abzulegen, auch wenn sie diese Auswirkungen weder verursacht noch dazu beigetragen haben. Die UN-Leitprinzipien fordern Konsultationen mit Stakeholdern, einschließlich Gewerkschaften, in jeder Phase des Prozesses zur Gestaltung von Due-Diligence-Modellen und der Überwachung und Behebung nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte. Neben den UN-Leitprinzipien können die Gewerkschaften im Hinblick auf die Sorgfaltspflichten multinationaler Unternehmen auch die Dreigliedrige IAO-Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) heranziehen.

Die Leitlinien gehen im Hinblick auf die Anerkennung der wichtigen Rolle der Gewerkschaften bei der Überprüfung und Durchsetzung zwar nicht weit genug, bieten aber eine Grundlage für die Förderung des Modells der Kontrolle durch die Beschäftigten, das die ITF derzeit mit ihrem Due-Diligence-Modell für den Straßentransport (Road Transport Due Diligence-RTDD) in die Praxis umsetzt. Eine ausführliche Erläuterung dieses Modells findet sich im Informationsblatt Macht der Beschäftigten in Lieferketten: Die ITF-Strategie für wirtschaftliche Arbeitgeber, Kapitel 4: Sorgfaltspflicht für Beschäftigte).

Das RTDD-Modell bezieht seine Stärke aus der Tatsache, dass Beschäftigte und Gewerkschaften oft mehr darüber wissen, was in den Vertragsketten passiert, als die wirtschaftlichen Arbeitgeber, die von ihnen abhängig sind. Die Informationen, die die Gewerkschaften durch die systematische Überwachung und Kontrolle auf Verstöße gegen diese Leitlinien sammeln, können die Grundlage für Verhandlungen mit Regierungen und wirtschaftlichen Arbeitgebern über die Festsetzung von Normen bilden, die eine Problemlösung herbeiführen und letztendlich sicherere und nachhaltigere Vertragsketten schaffen. Gemäß den Leitlinien können die folgenden Punkte Gegenstand der unter der Federführung der Beschäftigten durchgeführten Überprüfungen sein:

- nachhaltige Bezahlung
- sichere Arbeits- und Lenkzeiten
- Geschwindigkeitsbeschränkungen
- Größen-, Ladungs- und Gewichtsvorschriften
- transparente und gerechte Vergabepraktiken
- Arbeitsschutzprotokolle
- Schutz bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen
- Schutz vor Gewalt und Belästigung
- adäquate Sanitär- und Ruheeinrichtungen
- grundlegende Arbeitsrechte (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen)
- Respekt vor Gewerkschaftsaktivitäten.

## TEIL III: Verantwortung von Regierungen, Arbeitgebern und wirtschaftlichen Arbeitgebern für Arbeitsschutz und Geschlechtergleichstellung

### 1) Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

#### Arbeitsschutzprotokolle und Präventivmaßnahmen

Die Leitlinien fordern Regierungen, Sozialpartner und Parteien der Straßentransportkette auf, Verantwortung für die Entwicklung von Arbeitsschutzprotokollen im Einklang mit internationalen Normen zu übernehmen, Schulungen zum Arbeitsschutz anzubieten und Präventivmaßnahmen zu ergreifen, insbesondere im Hinblick auf Unfälle, lange Arbeitszeiten, eingeschränkte Ruhepausen usw. (Absätze 91-93). Nachdem schon in früheren Abschnitten der Leitlinien ein klarer Zusammenhang zwischen Druck in der Lieferkette, Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und Unfällen hergestellt wurde, bekräftigen diese Absätze die Verantwortung der wirtschaftlichen Arbeitgeber für ein nachhaltiges Lieferkettenmanagement, nachhaltige Bezahlung und sichere Arbeitsbedingungen.

Darüber hinaus stellen die Leitlinien fest, dass Regierungen, Sozialpartner und Parteien der Straßentransportkette die Verantwortung haben, sichere Be- und Entladepraktiken, die Bereitstellung und Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung und das Recht von Fahrer\*innen, sich Situationen zu entziehen, in denen sie unter Zwang stehen oder ihr Leben oder ihre Gesundheit bedroht sind, zu fördern und durchzusetzen (Abs. 100). Die Leitlinien stellen klar, dass Fahrer\*innen in der Lage sein sollten, Sicherheitsprobleme ohne Angst vor Strafe zu melden, da dies eine wesentliche Voraussetzung für die Gewährleistung der Sicherheit der Allgemeinheit ist (Abs. 98). Diese Absätze sind im Kontext der Covid-19-Pandemie besonders wichtig.

Andere Abschnitte der Leitlinien behandeln die Verantwortung der Regierungen für die Regulierung von Gefahrstoffen (Absätze 106 und 107) und Fahrzeugsicherheit (Abs. 111), die Bekämpfung von sexuell übertragbaren Krankheiten (Absätze 109 und 110) und die Prävention von Drogen- und Alkoholkonsum (Abs. 100). In den meisten dieser Fälle verlangen die Leitlinien Konsultationen der Regierungen mit den Sozialpartnern, bzw. mit den Sozialpartnern und den Parteien der Straßentransportkette.

#### Sozialversicherung, Arbeitsunfall- und Krankenversicherungen

Die Leitlinien fordern die Regierungen auf, "belastbare, umfassende und nachhaltige nationale Sozialversicherungs- und/oder Entschädigungssysteme" einzurichten, einschließlich "Regelungen zum Schutz vor Arbeitsunfällen für alle Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen" (Absätze 127, 129). Absatz 123 hebt hervor, dass die Regierungen in Absprache mit den Sozialpartnern eine Ausweitung der sozialen Sicherungssysteme auf alle Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen, auch auf Nicht-Lohnabhängige, anstreben sollten, einschließlich der Einkommenssicherung im Falle von Krankheit, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen (auch infolge von Verkehrsunfällen, Verletzungen beim Ein- und Ausstieg oder Be- und Entladen), Berufskrankheiten, Erwerbsunfähigkeit und Alter sowie der Absicherung abhängiger Familienangehöriger im Todesfall.

Die Leitlinien sind jedoch insofern unzureichend, als sie nur die Verantwortung der Arbeitgeber zur Sicherstellung der Abdeckung von lohnabhängigen Fahrer\*innen durch diese Systeme

festlegen (Abs. 128), ohne auf die Verantwortung der Parteien der Straßentransportkette gegenüber nicht lohnabhängigen Fahrer\*innen einzugehen. Nichtsdestotrotz bieten sie einen guten Ausgangspunkt für Gewerkschaften, die Fahrer\*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen vertreten, die meist nicht vollständig durch die Sozialversicherung abgedeckt sind.

### 2) Gewalt und Belästigung

Die Leitlinien fordern Regierungen, Sozialpartner und Parteien der Straßentransportkette auf, verschiedene Maßnahmen zu ergreifen, um Gewalt und Belästigung gegen Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen zu reduzieren, darunter Risikobewertungen, Stress- und Tourenmanagement, die Einführung einer Null-Toleranzpolitik bei Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Präventivmaßnahmen, Interventionen zur Lösung von Problemen, die sich aus Gewaltvorfällen ergeben, einschließlich Ladungsdiebstahl, das Angebot von Schulungen für Führungskräfte und Fahrpersonal sowie die Unterstützung des sozialen Dialogs (Abs. 103).

Absatz 101 verweist auf das [Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, 2019 \(Nr. 190\)](#) und die [Empfehlung über Gewalt und Belästigung, 2019 \(Nr. 206\)](#), zur Erläuterung, was Gewalt und Belästigung, einschließlich "geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung", ausmacht und welche Verantwortung die Mitgliedsstaaten haben, die das Übereinkommen ratifiziert haben.

### 3) Sanitäre Einrichtungen

Die Leitlinien stellen fest, dass der Zugang zu angemessenen Versorgungseinrichtungen (Sanitäreinrichtungen) wesentlich ist, um die Gesundheit, das Wohlbefinden und menschenwürdige Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu gewährleisten, insbesondere für weibliche Beschäftigte (Absätze 112-114). Sie bestätigen die Verantwortung der Regierungen, der Arbeitgeber und der Parteien der Straßentransportkette, Ressourcen für menschenwürdige Versorgungseinrichtungen zu mobilisieren und den Fahrer\*innen Ruhepausen zu gewähren, um diese nutzen zu können, und weibliche Beschäftigte in die Planung und Gestaltung der Einrichtungen einzubeziehen (Abs. 116). Sie verweisen ferner auf die Verantwortung der Regierungen, öffentliches Land für den Bau und die Verbesserung solcher Einrichtungen zur Verfügung zu stellen (Abs. 115).

Die [ITF-Charta für den Zugang zu Sanitäreinrichtungen](#) führt Aspekte und Rechte in Bezug auf sanitäre Einrichtungen auf und kann in Verbindung mit den Leitlinien als Referenz herangezogen werden.

### 4) Abbau von geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation und Diskriminierung

Die Leitlinien stellen fest, dass eine "mangelnde Teilhabe von Frauen bedeutet, dass der Straßentransportsektor die Potenziale einer vollständig repräsentativen Belegschaft nicht ausschöpft". Sie nennen mehrere Maßnahmen, die Regierungen, Arbeitgeber und die Akteure im Straßentransport ergreifen sollten, um dieses Problem anzugehen und die Branche allgemein attraktiver zu machen. Dazu gehören die Gewinnung von mehr Frauen und sonstigen unterrepräsentierten Gruppen und die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen im Sektor, die Gewährleistung von Mutterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub, die Verbesserung der Praktiken des Lieferkettenmanagements, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen, Maßnahmen zur Beseitigung von beruflichen Aufstiegs Hindernissen, die Bereitstellung von Rastplätzen, die Umsetzung einer gendergerechten Arbeitsschutzpolitik, die Auseinandersetzung mit Gewalt am Arbeitsplatz usw. (Absätze 49, 55, 90).

## TEIL IV: Schutz der Rechte von Arbeitnehmer\*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen

### 1) Schutz grundlegender Arbeitsrechte

Die Leitlinien verweisen auf die Verantwortung der Parteien der Straßentransportkette, der Arbeitgeber und der Arbeitgeberorganisationen, Hindernisse und Einmischungen in die Aktivitäten der Gewerkschaften, die Fahrer\*innen von Nutzfahrzeugen vertreten, zu beseitigen und den Gewerkschaften die Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, die sie für die Durchführung ihrer Aktivitäten benötigen (Abs. 39). Diese Verantwortlichkeiten sind insoweit im nationalen Recht oder in den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit enthalten. Zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit der IAO gehört die Vereinigungsfreiheit aller Beschäftigten, auch derjenigen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Im weiteren Sinne müssen die Parteien der Straßentransportkette gewährleisten, dass Gewerkschaften, die nicht lohnabhängige Fahrer\*innen vertreten, ihrer Tätigkeit nachgehen können.

In Absatz 130 wird bekräftigt, dass alle Arbeitnehmenden, unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis, das Recht auf Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und Teilnahme am sozialen Dialog haben. In den Leitlinien werden des Weiteren die einschlägigen IAO-Instrumente zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und die sich daraus ergebenden Verantwortlichkeiten der Regierungen erläutert (Absätze 37 und 38).

### 2) Weitere Schutzmechanismen für Arbeitnehmer\*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen

#### Arbeitnehmer\*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen

Die Leitlinien verweisen die Regierungen, Sozialpartner und Parteien der Straßentransportketten auf die Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über atypische Beschäftigungsformen im Hinblick auf Maßnahmen zum Schutz und zur Erhaltung menschenwürdiger Arbeit für Beschäftigte in dieser Kategorie. Im Einzelnen sind dies:

- Arbeitsmarkt- und andere Politiken sowie angemessene betriebliche Schutzmaßnahmen mit dem Ziel, kontinuierliche Fortschritte in Richtung menschenwürdiger Arbeitsplätze zu gewährleisten,
- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zum Schutz aller Beschäftigten, unabhängig von ihren vertraglichen Vereinbarungen, vor Diskriminierung,
- Gestaltung und Anpassung der sozialen Sicherungssysteme, um Arbeitnehmer\*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen gleichwertige Bedingungen wie Arbeitnehmer\*innen in regulären Beschäftigungsverhältnissen zu bieten,

- Maßnahmen, die sicherstellen, dass Arbeitnehmer\*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld haben, einschließlich des Zugangs zu Schulungen, persönlicher Schutzausrüstung und der Teilnahme an Systemen und Prozessen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
- Entwicklung von Regulierungsinitiativen und weiteren innovativen Ansätzen im Rahmen des sozialen Dialogs, um es den Arbeitnehmer\*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu ermöglichen, ihre Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wahrzunehmen und den Schutz zu genießen, der ihnen durch geltende Kollektivverträge zusteht. Diese Initiativen sollten Systeme und Mechanismen zur Ermittlung des/der relevanten Arbeitgeber/s für die Zwecke von Kollektivverhandlungen beinhalten,
- eine mit ausreichenden Ressourcen ausgestattete Arbeitsaufsicht, die die Ausbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen mit einer hohen Quote von Verstößen in den Blick nimmt,
- Beseitigung von atypischen Beschäftigungsformen, die grundlegende Rechte bei der Arbeit nicht respektieren.

#### Beschäftigte in der informellen Wirtschaft

Speziell für Fahrer\*innen in der informellen Wirtschaft konstatieren die Leitlinien die Notwendigkeit ihrer Weiterqualifizierung und ihres Übergangs in die formelle Wirtschaft. Sie fordern die Regierungen auf, ein förderliches Umfeld zu schaffen, das die Ausübung der Rechte informell Beschäftigter auf Organisation und Verhandlungen und die Beteiligung der Vertretungsorganisationen informell Beschäftigter am sozialen Dialog über den Übergang zur formellen Wirtschaft zusammen mit anderen Sozialpartnern unterstützt (Absätze 64 und 65).

# ANHANG I: LITERATUR ÜBER DEN ZUSAMMENHANG ZWISCHEN DRUCK IN DER LIEFERKETTE, BEZAHLUNG UND BEDINGUNGEN SOWIE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT IM STRASSENTRANSPORT

- Baek, D., 2021. Analysis of the Early Impact of the Korean Safe Rates System and Proposals for Sustainable Implementation (Zusammenfassung). Korean Safe Rates Research Group.
- Belzer, M.H., 2012. The economics of safety: how compensation affects commercial motor vehicle driver safety. Working paper presented to the U.S. House of Rep.
- Belzer, M.H., 2018. Work-stress factors associated with truck crashes: an exploratory analysis. *Economic and Labour Relations Review* 29(2), 89-307.
- Belzer, M.H., Rodriguez, D.A., Sedo, S., 2002. Paying for safety: an economic analysis of the effect of compensation on truck driver safety. Federal Motor Carrier Safety Administration, Washington, DC.
- Belzer, M.H., Sedo, S.A., 2018. Why do long distance truck drivers work extremely long hours? *Economic and Labour Relations Review* 29(1), 59-79.
- Corsi, T.M., Grimm, C.M., Cantor, D.E., et al., 2012. Safety performance differences between unionized and non-union motor carriers. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review* 48, 807-816.
- Faulkner, M.R., Belzer, M.H., 2019. Returns to compensation in trucking: does safety pay? *Economic and Labour Relations Review* 30(2), 262-284.
- Golob, T.F., Hensher, D.A., 1996. Driving behaviour of long distance truck drivers: the effects of schedule compliance on drug use and speeding citations. *International Journal of Transport Economics* 23(3), 267-301.
- Hirsch, B.T., 1993. Trucking deregulation and labor earnings: is the union premium a compensating differential? *Journal of Labor Economics* 11(2), 279-301.
- Kaneko, T., Jovanis, P.P., 1992. Mutiday driving patterns and motor carrier accident risk: a disaggregate analysis. *Accident Analysis & Prevention* 24(4), 437-456.
- Mayhew, C., Quinlan, M., 2006. Economic pressure, multi-tiered subcontracting and occupational health and safety in Australian long-haul trucking. *Employee Relations*. 28(3), 212-229.
- Mooren, L., Williamson, A., Grzebieta, R., Evidence that truck driver remuneration is linked to safety outcomes: a review of the literature, Transport and Road Safety (TARS) Research, University of New South Wales Australia.
- Monaco, K., Williams, E., 2000. Assessing the determinants of safety in the trucking industry. *Journal of Transport Statistics* 3(1), 69-79.
- Quinlan, M. 2001. Report of inquiry into safety in the long haul trucking industry. Motor Accident Authority of New South Wales.
- Quinlan, M., Write, L. 2008. Remuneration and safety in the Australian heavy vehicle industry: a review undertaken for the National Transport Commission. National Transport Commission of Australia.
- Rodríguez, D.A., Rocha, M., Belzer, M.H., 2004. The effects of trucking firm financial performance on driver safety. *Research in Transport Economics* 10, 35-55.
- Rodríguez, D.A., Rocha, M., Khattak, A.J., et al., 2003. Effects of truck driver wages and working conditions on highway safety: case study. *Transportation Research Record* 1883(1), 95-102.
- Rodríguez, D.A., Targa, F., Belzer, M.H., 2006. Pay incentives and truck driver safety: a case study. *Industrial and Labor Relations Review* 59(2), 205-225.
- Smith, S.M., 2015. Workplace hazards of truck drivers in 2012. U.S. Bureau of Labor Statistics, *Monthly Labor Review*, 1-7.
- Write, L., Quinlan, M. 2008. Safe payments: addressing the underlying causes of unsafe practices in the road transport industry, National Transport Commission of Australia.

# ANHANG II: EINSATZPLÄNE FÜR SICHERES FAHREN – BEISPIELE

## 1. Einsatzplan für sicheres Fahren ("Safe Driving Plan") in den Vertragsbestimmungen für den Verkehrssektor von New South Wales "Mutual Responsibility for Road Safety" (Gemeinsame Verantwortung für die Straßenverkehrssicherheit)

### ANLAGE A – SAFE DRIVING PLAN (EINSATZPLAN FÜR SICHERES FAHREN) – BEISPIEL

Betreiber/Auftraggeber		Lieferfrist und Angaben zu Abholung u. Lieferung	Vergütung
			Wie die Arbeit unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz vergütet wird Kilometersätze für Fahrten und Stundensätze für Be-/Entlade-/Wartezeiten
Auftraggeber	XYZ <Adresse>	Abholort: Mautstelle Minchinbury Vertriebszentrum	Vergütungsmethode und -satz: Transport Industry (State) Award - Grade 7 Fernverkehrstarif (29,54 Cents/km) plus Stundensatz 17,25 USD Basis) für die gesamte Be-/Entlade-/Wartezeit
Spediteur	Toll <Adresse>	Lieferort: Wagga Wagga XYZ's Store	Vergütungsüberwachung/Messsysteme: GPS, Bordcomputer, Gegenkontrolle der Löhne, Fahrtenbuch, Arbeitszeitnachweis, Frachtbrief, GPS & Motoraufzeichnungen, Safe Driving Plan
		Frist:  Lieferfenster	Mittel zur Begrenzung der Arbeitszeiten und Arbeitskontakte mit dem Vorgesetzten (<Telefonnummer einfügen>) zur Meldung unerwarteter Verspätungen und ggf. Umplanung der Fahrt

Geplante Stundenzahl	
Geplante Dauer der gesamten Tour: 11,75 Stunden 7.00 Uhr - 15-minütige Inspektion vor Fahrtantritt 7.15 Uhr bis 12.00 Uhr: (Minchinbury – Wagga Wagga) 4,45 Stunden Lenkzeit 30 Minuten Pause vor dem Entladen 13.10 Uhr bis 15.15 Uhr Wagga Wagga/Marulan) 30 Minuten Marulan (16.45 Uhr) 16.45 Uhr bis 18.45 Uhr Marulan – Minchinbury 2 Stunden	
Bestätigung, dass Fahrer*in die Arbeitsschutzpolitik eingeführt und darin geschult wurde	
Bestätigung, dass Fahrer*in die Drogen- und Alkoholpolitik eingeführt und darin geschult wurde	

## 2. LINFOX – Tourenplan zur Verhinderung von Fahrermüdigkeit

LINFOX-Tourenplan zur Vermeidung von Fahrermüdigkeit									
Datum									
Auftraggeber									
Adresse Auftraggeber									
Auftragnehmer									
Adresse Auftragnehmer									
Abholort									
Lieferort									
Name u. Adresse Unterauftragnehmer									
Fahrzeugregistrierung	Antriebsmotor		A. Anhänger				B. Anhänger		
Geplante Nicht-Lenkzeit	Stunden								
Geplante Lenkzeit	Stunden								
Geplante Ruhezeit	Stunden		NB: Spätestens 5 Stunden nach Arbeitsbeginn müssen Sie eine 30-minütige Pause einlegen bzw. in Abhängigkeit von den ausgewiesenen Rast- und Ruheeinrichtungen.						
Geplante Gesamtfahrzeit	Stunden		NB: Geschätzte Gesamtfahrzeit unter Einbeziehung von Tätigkeiten neben der reinen Lenktätigkeit, einschließlich Be- und Entladen und Wartezeiten						
Tatsächliche Startzeit				Tatsächliche Ankunftszeit					
Uhrzeit des Fahrtantritts				Uhrzeit des Fahrtendes					
Vergütung – km-Sätze für Lenktätigkeit und Stundensätze für Be-/Entlade-/Wartezeiten									
Stundensatz		Kilometersatz		Frachtrate		Streckentarif		Sonstige	
Die Überwachung der Tätigkeit erfolgt mittels – aber nicht beschränkt auf – GPS-Tracking und Überprüfung des Logbuchs, der Arbeitszeitblätter und des Frachtbriefs									
<i>Erklärung des Fahrers</i>								Ja	Nein
Sind Sie im Besitz eines gültigen Führerscheins?									
Sind Sie im Besitz einer aktuellen Blauen Karte für das Transportwesen (nur NSW)?									
Haben Sie am LINFOX-Schulungsprogramm zum Thema Fahrermüdigkeit teilgenommen?									
Wurden Sie auf geeignete Ruheeinrichtungen hingewiesen?									
Falls ein Defekt an Ihrem Fahrzeug festgestellt wurde, haben Sie ihn gemeldet oder behoben?									
Hatten Sie seit dem Ende Ihrer letzten Schicht:									
<ul style="list-style-type: none"> <li>• mindestens 6 Stunden ununterbrochenen Schlaf (bei Arbeit außerhalb der Zeit von Mitternacht bis 6.00 Uhr) ODER</li> <li>• mindestens 6 Stunden ununterbrochenen Schlaf (bei Arbeit innerhalb der Zeit von Mitternacht bis 6.00 Uhr)?</li> </ul>									
Bestätigen Sie, nicht unter den Auswirkungen von Alkohol und/oder Drogen (verschreibungspflichtig oder nicht) zu stehen, die Ihre Arbeits- oder Lenkfähigkeit beeinträchtigen würden? (Bei Klärungsbedarf beachten Sie bitte die LINFOX-Richtlinien zu Alkohol und Drogen HRM-LFX-POLIC 002.)									
Haben Sie Ihr Fahrzeug für die Fahrt einer Inspektion unterzogen?									
<i>Erklärung von LINFOX</i>								Ja	Nein
Der Fahrer (falls unter 49 Jahre alt) wurde in den letzten 3 Jahren oder (falls 49 und darüber) in den letzten 12 Monaten einer medizinischen Untersuchung unterzogen, um seine Arbeitstauglichkeit festzustellen.									
<b>NB: Falls der Fahrer irgendeine der Fragen im Abschnitt "Erklärung des Fahrers" oder LINFOX die Frage unter "Erklärung von LINFOX" mit "Nein" beantworten, darf dem Fahrer die Arbeit nicht zugewiesen werden.</b>									
Logbuch überprüft		Arbeitszeitblatt des Fahrers überprüft		GRPS überprüft					
Beim Auftreten eines technischen Defekts und/oder Verzögerungen usw. bitte die nachfolgenden Nummern kontaktieren:									
Melbourne Linehaul				Sydney Linehaul					
Der Plan für das Fahrermüdigkeits-Management wird Ihnen als Richtschnur für den Umgang mit Ihrer eigenen Müdigkeit ausgehändigt. Ruhezeiten müssen im Einklang mit den nationalen Lenkzeitvorschriften eingehalten werden. Dieser Plan bezieht sich auf die Kernlenkzeit und kumulative Ermüdungserscheinungen, sieht angemessene Ruhezeiten zur Bewältigung von Auswirkungen von Müdigkeit vor und wurde in Übereinstimmung mit dem maßgeblichen Arbeitsblatt für die Risikobewertung erstellt.									
Anmerkungen zu Abweichungen vom Plan									
Unterschrift des Fahrers									
Unterschrift des Vorgesetzten									

### 3. Vorlage für die Einhaltung der Vorgaben für sicheres Fahren im australischen Logistiksektor ("Safe Driving Plan")

#### SAFE DRIVING PLAN (SDP)

vom Fahrer und Supervisor auszufüllen

SDP vorbereitet durch: (Name des Arbeit- oder Auftraggebers)		Adresse des Arbeit- oder Auftraggebers			
Ort des Fahrtantritts		Fahrtziel			
Name des Auftraggebers		Name des Fahrers			
Führerscheinnummer des Fahrers		Führerscheinklasse		Ablaufdatum des Führerscheins	
Fahrzeugtyp		B-Double		Einzelfahrzeug	
Kennzeichen		Antriebsmotoren		Sonstige	
Kfz mit GPS-Ortung: Ja/Nein		Anhängeregistrierung		Fahrt Nr..	
Lenkzeitplan		Standardstunden		Basic Fatigue Management (BFM) (Müdigkeitsmanagement – Grundlagen)	
				Advanced Fatigue Management (AFM) (Müdigkeitsmanagement – Fortgeschrittene)	
Angaben, wie viele Stunden Ihnen bei Arbeitsbeginn innerhalb der nächsten 24 Stunden zur Verfügung stehen, bevor Sie eine lange Ruhepause einlegen müssen, d.h. mindestens 7 Stunden.		Arbeitszeit (hh:mm)		Nachtarbeitszeit (hh:mm)	
Fahrzeugidentifikation (Fabrikat und Modell)				Bei Zahl der verfügbaren Nachtstunden angeben, ob AFM oder BFM	
Tätigkeit des Fahrers: Angabe von Lenk- und Nicht-Lenk-tätigkeiten, voraussichtlicher Route, aller Abhol- und Lieferorte und der geschätzten Kilometer für diesen Teil des Auftrags		Kilometer		Kalkulation Check	
Geschätzte durchschnittliche Fahrgeschwindigkeit		Arbeitsbereich		Stunden: Minuten	
		Geschätzte Fahrzeit = Konsequenzen beachten, wenn für den Fahrer Standardarbeitszeit gilt, d. h. max. 12 Stunden Arbeitszeit in 24 Stunden.			
		Sonstige Arbeitszeit			
		Gesamtarbeitszeit			
		Vorgeschriebene Mindestzeit für kurze Pausen (gesamt)			
		Vorgeschriebene Mindestzeit für lange Pausen (gesamt) und Pausen nach eigenem Ermessen			
		Geschätzte Fahrzeit			
Datum und Uhrzeit des Fahrtantritts		ODER		Tag	
Datum					
Kilometerstand bei Abfahrt		Uhrzeit		ODER	
		Tag		Datum	
Hinweis: Die geschätzte Ankunftszeit ist eine <u>SCHÄTZUNG</u> und für den Fahrer nicht verpflichtend. Verzögerungen, die die geschätzte Ankunftszeit ändern, werden der Empfangsstelle mitgeteilt					
Anmerkungen, z.B. geschätzte Ankunftszeit					
Alle unvorhergesehenen Verzögerungen müssen bei nächster Gelegenheit gemeldet werden bei					
ERKLÄRUNG DES FAHRERS (vor Fahrtantritt)					Initiale/Haken
Mein Fahrtenbuch wurde gesetzeskonform ausgefüllt und eine Kopie kann auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.					
Wenn dieser Auftrag mehr als 24 Stunden in Anspruch nimmt, werde ich berücksichtigen, wie viele Arbeitsstunden bis zur vorgeschriebenen Ruhezeit zur Verfügung stehen.					
Meine vorherigen Aufgaben wurden gesetzeskonform ausgeführt. Ich habe die verlangten Ruhezeiten eingehalten und bin fähig und tauglich, diese Fahrt (Straßentransportdienstleistung) laut Plan sicher und gesetzeskonform und unter Berücksichtigung aller bekannten Risiken, einschließlich aber nicht beschränkt auf Wetter-, Umwelt- und physische Bedingungen, wie Straßenzustand und Infrastruktur, durchzuführen.					
Mir wurde eine Streckenbewertung (falls erforderlich) ausgehändigt, in der geeignete Rastplätze angegeben sind, oder ich bin mit der Aufgabe vertraut und kenne geeignete Rastplätze.					
Alle mit Nachtfahrten verbundenen zusätzlichen Risiken wurden berücksichtigt und ich bestätige, dass ich anhalten und eine zusätzliche Pause einlegen sollte, wenn ich müde bin.					
Alle erforderlichen Papiere wurden vorgelegt und vor Fahrtantritt eine Überprüfung durchgeführt, einschließlich eines Fahrzeugzustandsberichts des Fahrers.					
Mein Führerschein ist gültig und für den Auftrag geeignet.					
Unterschrift des Fahrers		Unterschrift des Vorgesetzten		Überprüfung vor Fahrtantritt durchgeführt?	
Name in Druckschrift		Name in Druckschrift		Dokumente eingereicht	
Nehmen Sie in Ihren Tourenplan Angaben zu möglichen Risiken und Mitteln zur Begrenzung der Risiken auf.		In der Fahrererklärung (3. Punkt) schließt "fähig" ein, über die relevanten Systeme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unterrichtet worden zu sein.			

## ÄNDERN ODER ERSETZEN DES PLANS

<p>Fahrer sind berechtigt, den Plan zu ändern, ohne sich an ihren Vorgesetzten zu wenden, und sollten immer eine Pause einlegen, wenn sie müde sind. Die Änderungen dürfen jedoch nicht zu einem Verstoß gegen die geltenden Lenkzeitvorschriften führen. Wenn eine erhebliche Änderung des Plans erforderlich ist und die Möglichkeit besteht, dass gegen Lenkzeitvorschriften verstoßen wird, muss der Fahrer Anweisungen beim Vorgesetzten einholen.</p>					
<p>Anmerkungen zur Fahrt: Tragen Sie in diesem Abschnitt bei Abhol- und Lieferaufträgen Angaben zu Ankunft am und Abfahrt vom Betriebsgelände des Kunden ein (Sie können den Warenversender oder -empfänger bitten, dies zu bezeugen.)</p>					
Fahrzeug betankt in			Liter		Kilometerstand
ANKUNFTSDATEN					
Empfangsort			Uhrzeit		Datum
Bei der Ankunft: Wie viele Stunden bleiben dem Fahrer in der aktuellen Schicht?			Kilometerstand bei Ankunft		Gesamtkilometer
Vorgesetzter/Sicherheitsbeauftragter Unterschrift					
Name in Druckschrift					
Fahrt im Wesentlichen laut Plan abgeschlossen?		JA/NEIN		Fahrzeugzustandsbericht abgegeben?	JA/NEIN
Bei "NEIN" Gründe unter "Probleme bei der Fahrt" angeben					
Unterschrift des Fahrers					
Ich habe das Fahrtenbuch ausgefüllt, einschließlich des Fahrzeugkennzeichens, Daten/Uhrzeiten/ Kilometerständen für alle Änderungen der Tätigkeit.				JA/NEIN	
Ausgefüllte Auftragsabwicklung binnen 48 Stunden nach Fahrtabschluss abgegeben.					
PROBLEME/ZWISCHENFÄLLE BEI DER FAHRT(ANMERKUNGEN), GEFAHRENMOMENTE, ORDNUNGSWIDRIGKEITEN, VERSTÖSSE GEGEN VORSCHRIFTEN, BEANSTANDUNGEN etc.					



## Über die ITF

Die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) ist ein demokratischer, von Mitgliedern geführter Zusammenschluss und als die weltweit führende Institution mit Zuständigkeit für den Verkehrssektor anerkannt. Wir kämpfen engagiert für die Verbesserung des Arbeitslebens und vernetzen Gewerkschaften aus 140 Ländern miteinander, um Rechte, Gleichheit und Gerechtigkeit für ihre Mitglieder zu sichern. Wir sind Sprachrohr für knapp 20 Millionen erwerbstätige Frauen und Männer im Verkehrssektor weltweit.

## Weitere Informationen

[inlandtransport@itf.org.uk](mailto:inlandtransport@itf.org.uk)  
[https://www.itfglobal.org/de/sector/  
strassentransport](https://www.itfglobal.org/de/sector/strassentransport)

