

127

Benefits für Berufskraftfahrer

Konkrete Ideen, mit denen Du Dein Arbeitsplatzangebot für Fahrer verbessern kannst.

Von bewährten Klassikern bis zu Ideen jenseits von Obstkorb, JobRad und Standardfloskeln.

Du brauchst keine 127 Benefits.

Wahrscheinlich brauchst Du nicht einmal 20.

Du brauchst diejenigen Leistungen und Arbeitsbedingungen, die für Deine Fahrer und die Fahrer, die Du gewinnen möchtest, tatsächlich relevant sind.

Denn ein Benefit ist nicht automatisch gut, nur weil er außergewöhnlich klingt.

Ein guter Benefit löst ein echtes Problem.

Für einen Fahrer können 50 Euro zusätzlich interessant sein. Für einen anderen ist es wichtiger, freitagabends zuverlässig zu

Hause zu sein. Der nächste möchte einen festen Lkw.

Und wieder ein anderer würde wahrscheinlich auf mehrere kleine Extras verzichten, wenn er dafür einen vernünftigen Disponenten, planbare Arbeitszeiten und eine klare Tourenregelung bekommt.

Dieser Katalog ist deshalb keine Einkaufsliste.

Nutze ihn als Ideensammlung, mit der Du Euer bestehendes Arbeitgeberangebot hinterfragst und gezielt verbesserst.

HINWEIS

Steuerliche, sozialversicherungsrechtliche, arbeitsrechtliche und tarifliche Regelungen unterscheiden sich je nach Land und Ausgestaltung. Entsprechende Leistungen vor Einführung lokal prüfen.

Gesetzliche oder tarifliche Mindestanforderungen sind selbstverständlich keine Benefits.

Womit werben Arbeitgeber heute bereits um Berufskraftfahrer?

DEKRA hat im Arbeitsmarktreport 2026 350 Stellenangebote für Berufskraftfahrer genauer untersucht.

41,7 %

nennen
Weiterbildungsangebote

1 / 3

fast jedes dritte Angebot wirbt
mit einer modernen
Fahrzeugflotte

22,6 %

nennen moderne
Arbeitskleidung bzw.
technische Ausstattung wie
Smartphone oder Tablet

Quelle: DEKRA Arbeitsmarktreport 2026 – Berufskraftfahrer: gesucht und umworben.

Die Richtung ist klar: Arbeitgeber konkurrieren längst nicht mehr ausschließlich über das Grundgehalt.



Und was macht einen Arbeitgeber tatsächlich attraktiv?

DEUTSCHLAND ALLGEMEIN

- 01 Jobsicherheit
- 02 Arbeitsatmosphäre
- 03 Work-Life-Balance
- 04 Vergütung & Benefits

Vier von zehn Beschäftigten würden wegen zu niedriger Vergütung wechseln. Fast jeder Dritte nennt eine bessere Work-Life-Balance als Wechselgrund.

Quelle: Randstad Employer Brand Research 2026.

FAHRER KONKRET

90 %+

der befragten europäischen Lkw-Fahrer priorisieren besseren Zugang zu gut ausgestatteten Rastmöglichkeiten und eine bessere Behandlung an Lieferstellen.

Quelle: IRU Truck Driver Barometer 2024 – Europe.

Der beste Fahrer-Benefit ist manchmal gar kein klassischer Benefit.

Planbare Heimkehr.

Ein vernünftiger Arbeitsplatz.

Respektvolle Disposition.

Eine sichere Pause.

Benefit ist nicht gleich Benefit.

STANDARD-BENEFITS

Bekannte Leistungen,
die viele Unternehmen
bereits anbieten.

Weihnachtsgeld

Altersvorsorge

Zuschüsse

Weiterbildungen

**Wertvoll – aber nicht
automatisch unterscheidbar.**

MEHRWERT-BENEFITS

Leistungen, die ein konkretes
Problem im Fahreralltag lösen.

planbare Heimkehr

sichere Parkplätze

feste Touren

fester Ansprechpartner

**Oft unspektakulärer. Dafür
sehr konkret.**

AUSSERGEWÖHNLICHE BENEFITS

Leistungen, die überraschen
oder auf besondere
Lebenssituationen eingehen.

Einschulungstag frei

Mitsprache beim Fahrzeug

Familien-Notfall-Prozess

**Ungewöhnlich ist nur dann
gut, wenn es relevant ist.**

**Entscheidend ist nicht, wie außergewöhnlich ein
Benefit klingt. Entscheidend ist, ob er ein echtes
Bedürfnis Deiner Fahrer trifft.**

Benefits sind nur ein Teil des Arbeitsplatzes.

ARBEITGEBER- ÖKOSYSTEM

Neun Bereiche, die zusammen den Fahrerarbeitsplatz bilden

01

Vergütung &
Sicherheit

02

Arbeitszeit &
Planbarkeit

03

Touren & Heimkehr

04

Fahrzeug &
Arbeitsplatz

05

Gesundheit &
Sicherheit

06

Führung & Disposition

07

Entwicklung

08

Gemeinschaft &
Wertschätzung

09

Bewerbung & Einstieg

Ein toller Lkw gleicht keinen respektlosen Umgang aus.

Ein Obstkorb gleicht keine chaotische Dienstplanung aus.

Und 30 Benefits gleichen kein Arbeitsplatzangebot aus, das für die Zielgruppe nicht passt.

Benefits allein machen selten den Unterschied

Entscheidend ist, wie Du daraus ein Arbeitsplatzangebot entwickelst, das zu den Berufskraftfahrern passt, die Du gewinnen und halten möchtest.

So nutzt Du diesen Guide

- 01 Nicht alles auswählen.
- 02 Auf echte Probleme Deiner Fahrer achten.
- 03 Drei bis fünf relevante Verbesserungen priorisieren.
- 04 Mitarbeiter fragen.
- 05 Nur versprechen, was Ihr anschließend zuverlässig einhalten könnt.

Drei zuverlässig eingehaltene Verbesserungen wirken stärker als zwanzig angekündigte.

127

Ideen für einen besseren Fahrerarbeitsplatz

Nicht jede passt zu Deinem Betrieb. Genau darum geht es.

A	Vergütung & finanzielle Sicherheit	1–16	F	Gesundheit & körperlicher Alltag	74–83
B	Arbeitszeit & Planbarkeit	17–32	G	Weiterbildung & Entwicklung	84–94
C	Touren, Heimkehr & Familie	33–47	H	Führung, Disposition & Respekt	95–107
D	Fahrzeug & Ausstattung	48–61	I	Bewerbung, Einstieg & Organisation	108–117
E	Parken, Pause & Sicherheit	62–73	J	Gemeinschaft & Wertschätzung	118–127

-
- | | | | |
|----|--------------------------------|----|--|
| 01 | Transparentes Grundgehalt | 02 | Transparente Gesamtvergütung |
| 03 | Nachzuschläge | 04 | Sonn- und Feiertagszuschläge |
| 05 | Bezahlte Überstunden | 06 | Wahl zwischen Auszahlung und Freizeitausgleich |
| 07 | Transparentes Arbeitszeitkonto | 08 | Klare Spesenregelung |

HERVORGEHOBEN · 01

Transparentes Grundgehalt

Schon vor dem Bewerbungsgespräch klar machen, welches Grundgehalt tatsächlich gezahlt wird.

Transparenz ist selbst ein Benefit.

09 Keine private Vorfinanzierung betrieblicher Kosten

11 Urlaubsgeld

13 Erfolgs- oder Jahresbonus

15 Betriebliche Altersvorsorge

10 Weihnachtsgeld

12 Treuebonus

14 Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Prämie

16 Fahrtkosten- oder Mobilitätszuschuss

PRÜFHINWEIS

Zuschläge, Spesen, Prämien und Altersvorsorge unterliegen je nach Land und Ausgestaltung unterschiedlichen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen. Vor Einführung lokal prüfen.



- | | | | |
|----|--|----|---|
| 17 | Feste Arbeitsbeginnzeiten | 18 | Möglichst feste Arbeitsendzeiten |
| 19 | Dienstpläne mehrere Wochen im Voraus | 20 | Garantierte bzw. klar definierte freie Tage |
| 21 | Wunschschichten | 22 | Einfacher Schichttausch |
| 23 | Wahl zwischen mehreren Schichtmodellen | 24 | Teilzeitmodelle für Berufskraftfahrer |

HERVORGEHOBEN · 19

Dienstplan mehrere Wochen im Voraus

Nicht Sonntagabend erfahren, was Montag passiert.

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 25 | Vier-Tage-Modell, wo möglich | 26 | Frühzeitige Urlaubsplanung |
| 27 | Verlässliche Ferienregelungen für Eltern | 28 | Zusätzliche Urlaubstage |
| 29 | Zusätzlicher Urlaub nach Betriebszugehörigkeit | 30 | Flexible Lösungen für wichtige private Termine |
| 31 | Jahresarbeitszeitmodell | 32 | Planbarer Freizeitausgleich nach intensiven Einsatzphasen |

Planbarkeit kostet in vielen Betrieben weniger Geld als organisatorische Disziplin.



33 **Tägliche Heimkehr**

34 **Garantierte Heimkehr am
Wochenende**

35 **Fest vereinbarte Heimkehrtage**

36 **Regionaler Einsatz**

37 **Keine unangekündigten
internationalen Touren**

38 **Wahlmöglichkeit zwischen
Einsatzmodellen**

39 **Feste Stammroute**

40 **Fester Kundenstamm**

DATEN

DEKRA beschreibt 2026 eine deutlich stärkere Bedeutung von Work-Life-Balance und einen hohen Anteil von Nah-, Regional- und Auslieferungsverkehren gegenüber internationalen Langstrecken.

Quelle: DEKRA Arbeitsmarktreport 2026.

41 Tourenplanung unter Berücksichtigung des Wohnorts

42 Familienfreundliche Urlaubsplanung

44 Flexible Lösung bei familiären Notfällen

45 Unterstützung bei Pflegeverantwortung

46 Partner-Mitfahrt, sofern zulässig

47 Planbare Tourenblöcke mit festen Erholungsphasen

HERVORGEHOBEN · 43

Einschulungstag des eigenen Kindes frei

Ein kleiner organisatorischer Benefit, der für Eltern an einem wichtigen persönlichen Tag einen großen Unterschied machen kann.



- | | | | |
|----|---|----|-------------------------|
| 48 | Fester eigener Lkw | 49 | Moderne Fahrzeugflotte |
| 50 | Mitsprache bei der
Fahrzeugausstattung | 51 | Gute Klimatisierung |
| 52 | Standheizung / geeignete
Standklimatisierung | 53 | Hochwertiger Fahrersitz |
| 54 | Hochwertige Schlafausstattung | 55 | Kühlschrank im Fahrzeug |
-

Der Lkw ist nicht nur ein Fahrzeug.

Für viele Berufskraftfahrer ist er jeden Tag für Stunden ihr Arbeitsplatz.

- | | | | |
|----|--------------------------------|----|---|
| 56 | Möglichkeit, Essen zu erwärmen | 57 | Kaffee- oder Heißwassermöglichkeit |
| 58 | Ausreichend Stauraum | 59 | Professionelles Lkw-Navigationssystem |
| 60 | Dienst-Smartphone oder Tablet | 61 | Regelmäßige professionelle Innenreinigung |

HERVORGEHOBEN · 50

Mitsprache bei der Fahrzeugausstattung

Wer den Arbeitsplatz täglich nutzt, kann am besten beurteilen, was daran fehlt.



62 Übernahme kostenpflichtiger sicherer Lkw-Parkplätze

64 Eigene oder vertraglich gesicherte Partnerparkplätze

66 Unterstützung der Disposition bei der Parkplatzsuche

63 Reservierung sicherer Parkplätze

65 Zeitpuffer für Parkplatzsuche

67 Kein Druck zu unsicherem oder regelwidrigem Parken

90 %+

der befragten europäischen Lkw-Fahrer priorisieren bessere Rastmöglichkeiten und bessere Behandlung an Lieferstellen.

Quelle: IRU Truck Driver Barometer 2024 – Europe.



68 Erreichbarer Notfallkontakt

69 Organisierte Pannenhilfe

70 Sicherheitskonzept gegen
Diebstahl und Überfälle

71 Unterstützung nach Unfällen
oder kritischen Zwischenfällen

72 Zugang zu vernünftigen Sanitär-
und Pausenmöglichkeiten

73 Eskalationsweg bei
problematischer Behandlung an
Kundenstandorten

Eine sichere Pause ist kein Extra. Sie ist Teil
des Arbeitsplatzes.

- | | | | |
|----|---|----|--------------------------------------|
| 74 | Hochwertige Arbeitskleidung | 75 | Arbeitskleidungs-Reinigungsservice |
| 76 | Hochwertige Sicherheitsschuhe | 77 | Zusätzliche Gesundheits-Check-ups |
| 78 | Seh- und Hörvorsorge | 79 | Physiotherapie- oder Massagezuschuss |
| 80 | Fitness- oder Sportzuschuss | 81 | Persönliches Gesundheitsbudget |
| 82 | Unterstützung bei Schlaf, Stress und Ermüdung | 83 | Essens- oder Verpflegungszuschuss |

HERVORGEHOBEN · 75

Arbeitskleidungs-Reinigungsservice

Praktischer als noch ein Lifestyle-Benefit, den kaum jemand nutzt.

Gesundheitsleistungen, Budgets und Zuschüsse werden je nach Land unterschiedlich behandelt. Vor Einführung lokal prüfen.

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 84 | Übernahme vorgeschriebener Weiterbildungen | 85 | Weiterbildung als bezahlte Arbeitszeit |
| 86 | ADR-Qualifikation | 87 | Staplerschein |
| 88 | Ladekran-Qualifikation | 89 | Unterstützung bei Führerscheinerweiterungen |
| 90 | Fahrsicherheits- und Eco-Driving-Training | 91 | Ladungssicherungs-Weiterbildung |
| 92 | Schulung zu digitalen Systemen | 93 | Sprachförderung |
| 94 | Interner Karriereweg | | |

41,7 %

der von DEKRA untersuchten Fahrer-Stellenanzeigen nennen Weiterbildungsangebote.

Quelle: DEKRA Arbeitsmarktreport 2026.

- | | | | |
|-----|--|-----|-------------------------------|
| 95 | Fester Ansprechpartner in der Disposition | 96 | Respektvolle Kommunikation |
| 97 | Keine Anschrei- oder Schuldzuweisungskultur | 98 | Regelmäßige Fahrergespräche |
| 99 | Fahrer bei Prozessverbesserungen einbeziehen | 100 | Klare und einheitliche Regeln |
| 101 | Änderungen rechtzeitig kommunizieren | 102 | Realistische Tourenplanung |

Manche der stärksten Benefits stehen auf keiner Gehaltsabrechnung.

103 Faire Behandlung
unvermeidbarer Wartezeiten

104 Kein systematischer Zeitdruck
auf Kosten von Sicherheit

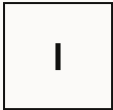
105 Persönliche Anerkennung guter
Arbeit

106 Vertraulicher Feedbackkanal

107 Regelmäßige Fahrerrunde mit
Geschäftsführung oder
Fuhrparkleitung

Ein fester Ansprechpartner in der Disposition kostet nichts.
Er verändert den Arbeitsalltag trotzdem spürbar.





Bewerbung, Einstieg & Organisation

BENEFIT 108 – 117

- | | | | |
|-----|---|-----|--|
| 108 | Smartphone-Bewerbung in wenigen Minuten | 109 | Bewerbung per WhatsApp oder Messenger, sauber umgesetzt |
| 110 | Erstkontakt ohne vollständigen Lebenslauf | 111 | Rückruf innerhalb eines klaren Zeitfensters |
| 112 | Gehalt früh transparent machen | 113 | Tourenmodell und Arbeitszeit vor Vertragsabschluss klar erklären |
| 114 | Schnelle Entscheidung nach dem Kennenlernen | 115 | Schnelle Vertragserstellung |
| 116 | Bezahlte und strukturierte Einarbeitung | 117 | 30-Tage-Einarbeitungsplan mit festem Ansprechpartner |

Der Arbeitsplatz beginnt psychologisch nicht am ersten Arbeitstag.

Er beginnt mit der Bewerbung.



Gemeinschaft & Wertschätzung

BENEFIT 118 – 127

-
- | | | | |
|-----|--|-----|---|
| 118 | Persönliche Geburtstagsanerkennung | 119 | Jubiläumsanerkennung |
| 120 | Sonderleistung zur Hochzeit | 121 | Aufmerksamkeit zur Geburt eines Kindes |
| 122 | Einschulungs-Aktion für Mitarbeiterkinder | 123 | Teamevents zu fahrertauglichen Zeiten |
| 124 | Fahrer- und Familientag | 125 | Sicherer Parkplatz für private Fahrzeuge am Betriebshof |
| 126 | Ordentliche Duschen, Umkleiden und Schließfächer | 127 | Vernünftiger Fahrer-Aufenthaltsraum |
-

127 Ideen. Und wahrscheinlich sind nur wenige davon für Euch wirklich entscheidend.

Gute Benefits müssen nicht immer teuer sein.

Manche Verbesserungen kosten weniger Geld als organisatorische Disziplin.

01 Gehalt transparenter kommunizieren

02 Spesen verständlich erklären

03 Dienstpläne früher veröffentlichen

04 Wunschsichten abfragen

05 Schichttausch vereinfachen

06 Urlaub früher bestätigen

07 Tourenmodell in Stellenanzeigen konkret erklären

08 Heimkehr verbindlicher kommunizieren

09 Fahrer bei Fahrzeugentscheidungen anhören

10 Festen Ansprechpartner benennen

11 Änderungen früher kommunizieren

12 Regelmäßige kurze Fahrergespräche

13 Fahrer in Prozessverbesserungen einbeziehen

14 Vertraulichen Feedbackkanal schaffen

15 Fahrerrunden mit der Geschäftsführung

16 Mobile Bewerbung vereinfachen

17 Verbindlichen Rückrufstandard einführen

18 Einstellungsentscheidungen beschleunigen

19 Strukturierten Einarbeitungsplan erstellen

20 Teamevents fahrer tauglich planen

15 Benefits, die man nicht überall sieht

Arbeitgeber organisiert sichere Lkw-Parkplätze

Professioneller Arbeitskleidungsservice

Einschulungstag frei

Tourenplanung berücksichtigt den Wohnort

Fahrer entscheiden bei Fahrzeugausstattung mit

Fest definierte Heimkehrtage

Unterschiedliche Tourenmodelle je nach Lebensphase

Fahrer-Familientag

Persönliches Gesundheitsbudget

Partner-Mitfahrt, wo zulässig

Fester Lkw

Persönliches Weiterbildungsbudget

Direkter Fahrertermin mit Geschäftsführung

Definierter Familien-Notfall-Prozess

Karrierepfad Richtung Fahrtrainer, Disposition oder Fuhrpark

**Nicht ungewöhnlich um jeden Preis.
Relevant schlägt spektakulär.**

Ein Fahrerarbeitsplatz funktioniert anders.

Häufig unterwegs

→ Heimkehr, Parken, Verpflegung, Fahrzeug

Viele Stunden im Fahrzeug

→ Sitz, Klima, Schlafausstattung, Fahrzeugqualität

Körperliche und mentale Belastung

→ Gesundheit, Erholung, weniger unnötiger Zeitdruck

Schwer planbarer Alltag

→ Dienstplan, freie Tage, Tourentransparenz

Arbeit außerhalb des Betriebs

→ Erreichbarkeit, Disposition, Rückendeckung

Wettbewerb um gute Fahrer

→ Schneller Bewerbungsprozess, Respekt, Klarheit

Kopiere nicht die Benefits eines Softwareunternehmens. Löse die Probleme Deines Arbeitsplatzes.

Welche Benefits bringen Euch tatsächlich etwas?

Benefit / Arbeitsbedingung	Haben wir?	Wissen Fahrer davon?	Wird genutzt?	Passt zu unseren Fahrern?	Aktion

Zehn Fragen

- 1 Welche bestehenden Benefits werden tatsächlich genutzt?
- 2 Welche Leistungen haben wir, kommunizieren sie aber kaum?
- 3 Worüber beschwerten sich Fahrer regelmäßig?
- 4 Was kostet Fahrer unnötig Zeit, Geld oder Nerven?
- 5 Was hören wir bei Kündigungen?
- 6 Was fragen Bewerber besonders häufig?
- 7 Was loben bestehende Fahrer?
- 8 Was bieten direkte Wettbewerber?
- 9 Welche drei Dinge könnten wir relativ einfach verbessern?

10 Welche Leistung würden Fahrer wirklich vermissen, wenn sie morgen weg wäre?

In 30 Minuten zu Eurem eigenen Fahrer-Benefit-Konzept

0-5 MINUTEN

Fahrergruppen festlegen

5-10 MINUTEN

Probleme sammeln

„Was belastet unsere Fahrer im Arbeitsalltag wirklich?“

10-15 MINUTEN

Bestehende Leistungen prüfen

15-20 MINUTEN

Passende Ideen aus diesem Guide auswählen

20-25 MINUTEN

Drei Maßnahmen priorisieren

- Hilft es unseren Fahrern wirklich?
- Können wir es zuverlässig umsetzen?
- Können wir es ehrlich versprechen?

25-30 MINUTEN

Fahrer fragen

„Wenn Ihr zwischen diesen drei Verbesserungen wählen könntet – welche würde Euren Arbeitsalltag am stärksten verbessern?“

Bitte mach daraus jetzt nicht „Unsere 37 Benefits“.

Eine lange Benefit-Liste ist noch keine Arbeitgeberpositionierung.

Wenn alles gleich wichtig dargestellt wird, ist am Ende nichts wichtig.

NICHT

„Familienfreundliche Arbeitsbedingungen“

BESSER

„Du bist bei uns jeden Abend zu Hause und kennst Deinen Dienstplan drei Wochen im Voraus.“

NICHT

„Moderner Fuhrpark“

BESSER

„Du bekommst einen festen Lkw mit Standklima, Kühlschrank und hochwertigem Fahrersitz.“

NICHT

„Wir legen Wert auf Weiterbildung“

BESSER

„Die notwendigen Weiterbildungen übernehmen wir – inklusive Kosten und Arbeitszeit.“

Konkret schlägt Floskel.

Die wichtigste Erkenntnis aus 127 Ideen

Du brauchst nicht 30 neue Benefits. Du brauchst die richtigen Arbeitsbedingungen und Leistungen für die Fahrer, die Du gewinnen und halten möchtest.

Selbst das beste Arbeitsplatzangebot hilft Dir allerdings wenig, wenn:

- die richtigen Fahrer nie davon erfahren,
- Deine Stellenanzeige klingt wie jede andere,
- der Bewerbungsprozess unnötig kompliziert ist,
- niemand schnell zurückruft,
- oder bei der nächsten Fahrervakanz wieder alles von vorne beginnt.

Darum lohnt es sich, Arbeitgeberattraktivität und Fahrergewinnung nicht als Sammlung einzelner Maßnahmen zu betrachten.

Sondern als System.

Du brauchst regelmäßig Fahrer? Dann brauchst Du mehr als gute Benefits.

Ein gutes Arbeitsplatzangebot ist wichtig. Entscheidend ist aber, ob die richtigen Fahrer davon erfahren – und ob bei der nächsten Vakanz wieder alles von vorne beginnt.

Genau dabei unterstütze ich Transport- und Logistikunternehmen: Wir bauen gemeinsam einen eigenen Fahrer-Recruiting-Prozess auf, setzen ihn direkt am realen Fahrerbedarf um und sorgen dafür, dass Dein Team ihn anschließend selbst weiterführen kann.

Du willst wissen, wie das bei Euch konkret aussehen könnte?



Website öffnen

Prüfen, wie das bei uns aussehen könnte

Oder direkt mehr über **Einstellen mit System** erfahren:
einstellenmitsystem.de

Hinweis: Je nach Unternehmen und konkreter Umsetzung können für einzelne Qualifizierungs- oder Beratungsbestandteile Fördermöglichkeiten bestehen. Ob und welche Förderung im Einzelfall infrage kommt, wird vorab geprüft.

DEKRA Arbeitsmarktreport 2026 – Berufskraftfahrer: gesucht und umworben

Vertiefende Analyse von 350 Stellenangeboten für Berufskraftfahrer.

Randstad Employer Brand Research 2026

Ergebnisse zur Arbeitgeberattraktivität und zu Wechselgründen in Deutschland.

IRU Truck Driver Barometer 2024 – Europe

Fahrerbefragung in sieben europäischen Märkten zu Arbeitszufriedenheit und Verbesserungsbedarf.

DISCLAIMER

Die genannten Benefits sind Ideen und keine rechtliche, steuerliche oder personalwirtschaftliche Beratung. Ob und wie einzelne Leistungen umgesetzt werden können, muss für das jeweilige Unternehmen und Land geprüft werden.