

# Lohn nach Gutdünken

Für einen gewerkschaftlichen Bündnispartner war der Seitenhieb fast schon eine Art Kampfansage. Auf der Jahreshauptversammlung des Bundesverbands Güterkraftverkehr, Logistik und Entsorgung (BGL) in Mainz beklagte Andrea Kocsis, stellvertretende Verdi-Bundesvorsitzende, den zunehmenden Wildwuchs durch Billiganbieter aus Osteuropa in der europäischen Logistik. Neben ihr am Rednertisch: BGL-Präsident Adalbert Wandt.

Die Rede war von einem europäischen Mindestlohn für alle Lkw-Fahrer. Eine schöne Idee, wie Kocsis gleich betonte. Nur um sofort nachzulegen: »Ohne eine stärkere Tarifbindung der Unternehmen in den Landesverbänden des BGL ist schon ein allgemein verbindlicher Tariflohn für deutsche Lkw-Fahrer kaum zu realisieren.« Tatsächlich sind nur etwa 20 bis maximal 30 Prozent der deutschen Transportunternehmen heute, je nach Region, überhaupt tarifgebunden. Hier kämpft Verdi turnusmäßig um höhere Löhne: Alle zwei Jahre fordert die Gewerkschaft bis zu sechs Prozent effektive Zuwächse, bekommt meist zwei

**Arbeitsverträge:** Nur rund ein Drittel aller Transporteure unterliegt der Tarifbindung. Das führt mitunter zu eigenen Vertragslösungen, die Fachleute als sittenwidrig einstufen.

öfter auf Frachtführer aus dem Baltikum oder aus Bulgarien zurückgreifen.«

Kein Wunder, dass immer mehr Unternehmer sich diesem Lohndruck entziehen. Sie bleiben zwar als zahlendes Mitglied im Verband, aber eben OT, also ohne Tarifbindung. Damit kann ein Transportunternehmen seine Arbeitsverträge mit den Fahrern frei vereinbaren, solange sie dem geltenden Recht entsprechen und nicht sittenwidrig sind. Die Regel, so heißt es bei Verdi und BGL unisono, lautet: »Selbst wenn keine Tarifbindung vorliegt, sind Entgelte, die den geltenden Tarif um mehr als 30 Prozent unterschreiten, sittenwidrig.«

**In jüngster Zeit werden** vermehrt Fahrerverträge abgeschlossen, die durch Prämien Anreize bieten, etwas mehr als den vereinbarten Grundlohn zu verdienen. Dazu zählen Leis-

von Juristen prüfen lassen und den Unternehmer auf dessen Einladung besucht.

Geschäftsführer Fabian Zschoche, der den elterlichen Betrieb mit 60 Fahrzeugen vom Sprinter bis zum Actros erst im vergangenen Jahr übernommen hat, schildert ganz offen sein größtes Problem: die vorgetäuschte Krankmeldung von Fahrern, die dann später mit angeblich 40 Grad Fieber in der Eisdiel gesehen würden. »Dieser hohe Krankenstand war für uns der Grund, unseren Fahrern ein anderes Vertragsmodell auf freiwilliger Basis vorzuschlagen. Bis auf drei Fahrer, die weiter einen Pauschalvertrag haben, sind alle mit der neuen Regelung einverstanden, da sie nun im Schnitt 100 Euro im Monat mehr verdienen.«

Der Haken dabei: Zschoche hat den Fahrerlohn aufgeteilt in einen Basislohn von 800 Euro und dazu fünf Zulagen definiert: Nur bei Einsatz auf unterschiedlichen Lkw-Typen gibt es bis zu 1.050 Euro mehr, wenn der Fahrer hier in der

höchsten Klasse mit einem 40-Tonner im Fernverkehr arbeitet. Der Grundgedanke dabei: Reduzierung des Krankenstandes. »Wer als Fahrer wirklich krank ist, bekommt natürlich seine vollen Bezüge.«

**Diesem Prinzip des Lohns** nach Gutdünken auf Grundlage eines nach Expertenansicht sittenwidrigen Vertrags mit viel zu niedrigem Grundlohn erteilen Harry Binhammer, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Heilbronn, und der BGL eine klare Absage: »Einem Arbeitgeber steht nicht das Recht der Beurteilung von Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit zu. Eine Differenz bei der Lohnfortzahlung wäre somit wohl nicht gerichtsfest«, stellt BGL-Sprecher Martin Bulheller klar. Ob die Firma Verbandsmitglied sei oder einen Betriebsrat habe, sei angesichts einer sittenwidrigen Änderung eines Arbeitsvertrags unbedeutend. Der BGL ist überzeugt: Ein Arbeitsgericht würde eine solche Regelung kassieren.

Jan Bergrath



Geld als Motivation klingt eigentlich nicht falsch, doch der Teufel steckt im Detail.



Einigkeit: Verdi-Vize Andrea Kocsis und BGL-Präsident Adalbert Wandt kämpfen gemeinsam gegen Sozialdumping.

bis drei Prozent, verteilt auf zwei Jahre.

In etwa liegt der tarifliche Stundenlohn für Berufskraftfahrer derzeit im Westen zwischen zehn und zwölf Euro, in den neuen Bundesländern deutlich darunter. Die Arbeitszeit selbst ist gesetzlich begrenzt (siehe Kasten). Das bedeutet: Im harten Wettbewerb über den Preis, bei dem die Personalkosten ein Drittel der eigenen Kalkulation ausmachen, wird im Prinzip für die tarifgebundenen Unternehmen die Luft immer dünner.

**Das ist auch ein Problem** für Wolfgang Anwender, Vizepräsident des Landesverbands Bayerischer Transport- und Logistikunternehmen (LBT). Der Italien-Spezialist hat Touren für einen Kunden aus seinem Ort an einen Logistikkonzern eingebüßt, der ausschließlich Lkw aus Osteuropa einsetzt. »Während ich mit Verdi in Bayern turnusmäßig über höhere Löhne für unsere Fahrer verhandle, verlieren unsere angeschlossenen Mitglieder immer mehr Aufträge an Kollegen auch aus unseren eigenen Reihen, die dann im Italien-Verkehr immer

tungsprämien für wirtschaftliches Fahren, ein sauberes Fahrzeug, Pünktlichkeit, Schadensfreiheit und Anwesenheit. Diese bewegen sich in der Regel jeweils zwischen 50 und 100 Euro im Monat. Sie ermöglichen einem zuverlässigen Fahrer ein attraktives zusätzliches Bruttoeinkommen.

Was hier »on top« zum festen Grundlohn vereinbart wird, kann unbedenklich im Arbeitsvertrag verankert werden. Problematisch sind dagegen Vertragskonstruktionen, die den bisherigen Grundlohn um die jeweils zu erzielenden Leistungsprämien kürzen. Hier versprechen sich Unternehmer schlicht, Schäden oder Schlampe durch Strafabzüge einzudämmen. Angesichts des Fahrer-mangels bilden etwa 80 Prozent der mobilen Belegschaft eines Unternehmens den Stamm der zuverlässigen Fahrer. Die restlichen 20 Prozent sind für die Fluktuation verantwortlich.

Einen besonders krassen Fall hat jetzt ein Lkw-Fahrer aus Niedersachsen über Facebook ins Netz gestellt. **trans aktuell** hat den Arbeitsvertrag der FZ Logistik aus Emmerke

## Gold wert: 100% Mobilität



Zeit ist Geld und wertvoll wie Gold. Deshalb bieten wir Ihnen jetzt den neuen Volvo Goldvertrag. Ihr Vorteil des Servicevertrags: 100% Mobilität. Sie denken, das ist nicht möglich? Ist es doch: Denn dank der intelligenten Kommunikationseinheit des neuen Volvo FH können wir den Zustand wichtiger Verschleißteile kontinuierlich überprüfen, während Ihr Lkw im Einsatz ist. In die Werkstatt muss er deshalb nur noch, wenn tatsächlich Bedarf besteht. Ebenfalls Gold wert: unser Mobilitätsversprechen. Im Fall eines ungeplanten Stillstands versichert Volvo Ihnen, dass Ihr Volvo FH innerhalb der vereinbarten Zeit wieder auf die Straße kommt. Dauert es länger, entschädigen wir Sie dafür. Das alles steckt im neuen Volvo Goldvertrag.

Mehr zu den 10 TOP INNOVATIONEN des neuen Volvo FH unter [www.volvotrucks.de/fh](http://www.volvotrucks.de/fh)

## DER NEUE VOLVO FH

Volvo Trucks. Driving Progress



### GESETZ GEHT VOR VERTRAG

In Deutschland bilden die Fahrpersonalverordnung, basierend auf der VO (EG) 561/2006 über die Lenk- und Ruhezeiten, sowie der Paragraf 21 a des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), eine Einheit. Zwei Punkte haben erheblichen Einfluss auf die Tätigkeit eines Lkw-Fahrers. Punkt eins: Die tägliche Arbeitszeit ist auf zehn Stunden begrenzt, wer also bereits neun Stunden gelenkt hat, hat noch eine Stunde Zeit für andere Arbeiten. Punkt zwei: Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden. In Niedersachsen bedeutet dies, dass ein ausgebildeter Berufskraftfahrer bei einem tariflichen Stundenlohn von derzeit 10,15 Euro bei maximal möglichen 208 Stunden Arbeitszeit im Monat 2.111,20 Euro verdienen sollte. Real sind oft pauschale Löhne von 1.800 bis 1.900 Euro ohne genaue Definition der Arbeitszeit. Hier geht – im Streitfall – Gesetz vor Vertrag.