

ZEITBOMBE

Für viele Fahrer ist der Nachweis der geleisteten Arbeitszeit ein riesiges Problem. Vor Gericht ziehen sie dann den Kürzeren.

Text | Jan Bergrath



Nur wer beim Abladen des Lkw den Tacho auf „Arbeit“ stellt, kann die Zeit vor Gericht belegen.

Fotos | Jan Bergrath

So nicht

Drei Fahrer aus dem Emsland sitzen an einem Samstag Mitte Februar im Autohof Salzbergen. Vor ihnen liegen Unterlagen aus einem Rechtsstreit, der sich über Monate hinzog und den sie nicht gewinnen konnten. Es ging um die Frage der Überstunden, die sie geltend machen wollten, nachdem sie ihre Firma, in der sie zum Teil über zehn Jahre beschäftigt waren, bereits verlassen hatten.

Sie wollen nicht erkannt werden, denn sie haben gravierende Fehler gemacht. Am Ende des Verfahrens haben sie in einem Vergleich immerhin zehn Prozent der geforderten Summe bekommen, in der deutschen Transportbranche ein übliches Prozedere für Prozesse, in denen es um das strittige Thema der Arbeitszeit geht. Richter wollen am liebsten Vergleiche, denn das bedeutet auch für sie weniger Arbeit. „Wir hätten gerne noch weiter geklagt“, sagen die Fahrer, „aber das konnten wir uns finanziell nicht erlauben. Und das wissen auch die Unternehmer. Nun wollen wir wenigstens dazu beitragen, dass andere Fahrer aus unseren Fehlern lernen.“

Das verklagte Unternehmen, eine mittelständische Spedition, lässt auf Anfrage von FERNFAHRER seinen Rechtsanwalt antworten: „Das Arbeitsgericht Lingen sowie das Landesarbeitsgericht Niedersachsen haben das wechselseitige Vorbringen der Parteien hinreichend gewürdigt. Die Kläger haben den gerichtlichen Vergleichsvorschlägen zugestimmt. Die Rechtsstreite sind abgeschlossen. Eine weitergehende Stellungnahme wird unsere Partei nicht abgeben.“

Kein Wunder, denn das Unternehmen hat die Fahrer jahrelang an der Nase herumgeführt. Es fängt damit an, dass es nach der Wende in Mecklenburg-Vorpommern eine neue Firma gründet, um an die 19a-Fernverkehrskonzessionen zu kommen, die über den neuen Bundesländern ausgeschüttet wurden. Die Fahrer waren laut Arbeitsvertrag dort beschäftigt und wurden dann an die Zentrale zurücküberlassen. Das ist vor Gericht nie zur Sprache gekommen. „Disponiert wurden wir ausschließlich von der Zentrale, denn im Osten stand nur ein Bürocontainer. Der Lohn kam auch aus Niedersachsen. 2007 wurde die Niederlassung geschlossen. Unsere Lkw bekamen Nummernschilder mit hiesigen Kennzeichen. Nur haben wir damals keine neuen Arbeitsverträge bekommen.“

Es war den Fahrern allerdings die ganze Zeit über auch egal, solange das Geld stimmte. Eskaliert ist das Problem 2012, als für die Fahrer das Verhältnis von geleisteter Arbeit und erhaltenem Lohn nicht mehr

stimmte. Die Fahrer haben nach Lohnerhöhungen rund 2.100 Euro brutto im Monat verdient – üblich für die Transportunternehmen in Niedersachsen. „Wir haben unserem Chef immer wieder gesagt, dass wir zu viele Stunden arbeiten“, monieren die Fahrer. Etwa 240 bis 260 Stunden im Monat haben sie errechnet. Im Schnitt also zwölf Stunden am Tag von Montag bis Freitag: Abfahrtkontrolle, fahren, aufladen, warten, entladen, umsatzeln oder Lkw waschen. Am Ende des Tages schnell noch mal vorladen. Praktisch immer zur freien Verfügung der Disposition. „Wir haben unserem Chef ein Zeitkonto für uns vorgeschlagen, sodass wir im Winter, wenn weniger zu tun war, freihaben könnten. Doch die Antwort war: ‚Kann ich nicht, will ich nicht, mach ich nicht.‘ Stattdessen mussten wir Urlaub nehmen.“ Keiner der drei Fahrer ist dabei auf die Idee gekommen, dass dieser Urlaub eigentlich der Freizeitausgleich gewesen wäre, der ihnen laut Gesetz zusteht. „Wir haben es nicht gewusst.“

Im März 2012 beschließen einige Kollegen, sich nach einer Versammlung Unterstützung bei der Gewerkschaft Verdi zu holen. Der Unternehmer reagiert wie ein Patriarch: Fahrer, die am Wochenende ihre Lkw mit nach Hause nehmen durften, mussten sie wieder auf dem Hof abstellen. Die Fahrer knicken ein. Als ein Kollege im Winter sogar stempeln gehen muss, statt den verdienten Zeitausgleich zu bekommen, reicht es den Kollegen. Sie kündigen und klagen wenig später auf Auszahlung ihrer geleisteten Überstunden für die zurückliegenden Jahre. Und zwar auf der Basis einer behaupteten tariflichen 40-Stunden-Woche. Sie fordern zwischen 18.000 und 30.000 Euro, belegt durch die Spesen zettel, auf denen die Fahrer pro Tag ihre Abfahrt und Ankunft notiert haben. Mittlerweile haben alle Kollegen eine weitaus bessere Stelle gefunden, mit geregelten Arbeitszeiten – wohlge-merkt.

Grundsätzlich können Arbeitnehmer, die im Jahr unter 67.200 Euro verdienen, für die letz-

3. Arbeitszeit

Für die Arbeitszeit gelten die tariflichen Bestimmungen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, tariflich zugelassene Mehrarbeit zu leisten.

Nur der konkrete Bezug auf einen bestimmten Tarifvertrag ist auch arbeitsrechtlich wirksam.

„Wir wussten vieles aus dem Tarifrecht nicht. Jetzt sollen andere Fahrer aus den Fehlern lernen“

Das ist korrekt

6. ARBEITSZEIT

Für die Arbeitszeit ist § 21 a Arbeitszeitgesetz maßgebend. Der Mitarbeiter hat die Sozialvorschriften im Straßenverkehr einzuhalten. Der Mitarbeiter verpflichtet sich zur Leistung von Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Leider sind Arbeitsverträge mit Bezug auf das Arbeitszeitgesetz noch eine Seltenheit.

immer noch Unternehmer, die ihre Fahrer für dumm verkaufen wollen und meinen, sie seien selber schuld, wenn sie blind unterschreiben, was man ihnen in den branchentypischen Pauschalverträgen vorlegt. Doch das ist schlicht falsch, es steht eindeutig im Paragraf 307 Abs. 1 Satz 2 des BGB, dem sogenannten Transparenzgebot: „Es ist die Pflicht eines Vertragspartners, der Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) als Teil eines Vertrags verwendet, die Vertragsklauseln klar und verständlich zu bestimmen.“

Und so beginnt der kalkulierte Beschiss der drei Fahrer bereits mit den Arbeitsverträgen aus Mecklenburg-Vorpommern, die sie gutgläubig unterschreiben. Denn dort steht beim Punkt Arbeitszeit: „Es gelten die tariflichen Bedingungen.“ Das klingt gut und seriös, es wiegt Fahrer in Sicherheit. Aber es hat leider keine Bedeutung, wie der Justiziar des Gesamtverbandes Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e. V. auf Anfrage schreibt: „Bei dem mir vorgelegten Arbeitsvertrag dürfte eine Tarifierung ausgeschlossen sein. Ein Tarifvertrag kann nur dann rechtliche Wirkung entfalten, wenn aus dem Arbeitsvertrag hinreichend bestimmbar ist, welcher konkrete Tarifvertrag zur Anwendung kommt.“ Dies ist hier nicht der Fall.

Damit hatte das Pochen der drei Fahrer auf tarifliche Ansprüche schon ziemlich schlechte Chancen auf Erfolg. Bedauerlich, denn der Landesmanteltarifvertrag des GVN bezieht sich – wie die der meisten Landesverbände auch – längst auf den seit 2006 geltenden Paragrafen 21 a des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Im Klartext: Maximal 60 Stunden Arbeit in der zugrunde liegenden deutschen Sechstageswoche sind möglich, wenn ein entsprechender Freizeitausgleich erfolgt, sodass im Mittel von vier Monaten eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden erreicht wird. Bei tarifgebundenen Fir-

Flucht aus den Tarifen

Im Juli 2013 trafen sich namhafte Logistikexperten und Gewerkschaftsvertreter auf Einladung von Verdi zu einem Kongress. Die 14 Vorträge sind jetzt in einem Buch erschienen – und das bietet Zündstoff. Denn offenbar hält die Flucht der deutschen Transportunternehmen aus den Manteltarifen weiter an – mit gravierenden Folgen für den Wettbewerb über den Preis. Allein der Vortrag des Verdi-Tarifexperten Stephan Teuscher „Tarifverträge müssen Werbung für die Logistikbranche sein“ ist es wert, das Buch zu kaufen. Andrea Kocsis (Hrsg.) „Logisch – Logistik!“

Wandel und Zukunft einer Branche:
Arbeit | Tarife | Trends
114 Seiten | Hardcover | 2013 | EUR 12,80
ISBN 978-3-89965-579-7



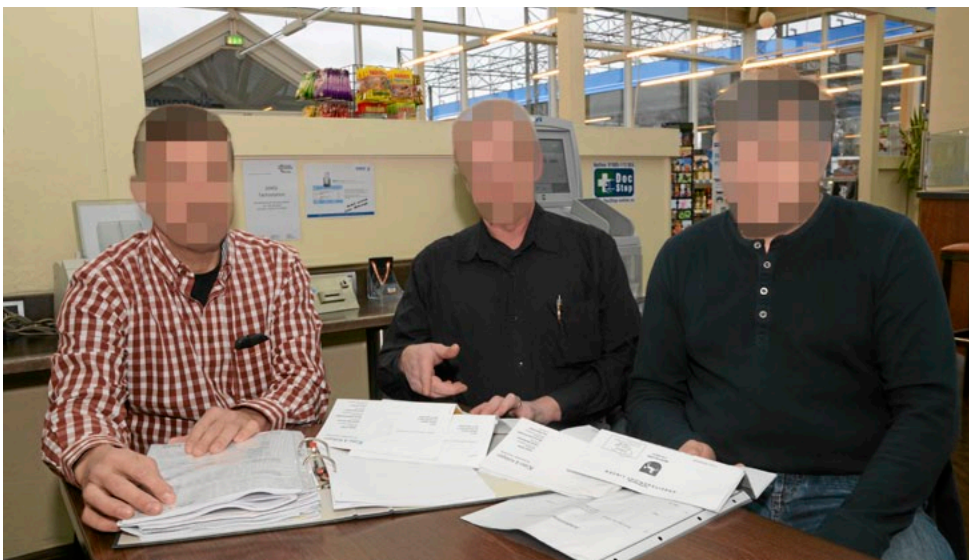
men beträgt die Ausgleichsfrist sogar sechs Monate. Dazu kommt die Bereitschaftszeit, der „Joker“, den die Unternehmen gerne ziehen, wenn es um das leidige Thema Wartezeit an den Rampen geht. Die zählt nämlich als Arbeitszeit, wenn der Fahrer beim Eintreffen nicht genau weiß, wann er entladen darf – also in ziemlich vielen Fällen. Laut Tarifvertrag muss die Bereitschaftszeit zu 100 Prozent bezahlt werden. Und so heißt es in Paragraf 4 des Manteltarifvertrags des GVN: „Die Arbeitszeit ist die Zeitspanne zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende, während der der Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz ist, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und während der er seine Funktion oder Tätigkeit ausübt.“

Das wäre eigentlich eindeutig. Doch Tarifvertrag hin oder her, im Vergleich, dem die Fahrer zugestimmt haben, verweist das Landesarbeitsgericht auf einen ähnlichen Fall, den das Bundesarbeitsgericht bereits am 18.

4. 2012 (AZ: 5 AZR 195/11) verhandelt hat. Demnach gilt für Lkw-Fahrer, wenn es keine tarifliche Regelung gibt, die betriebsübliche Arbeitszeit. Diese wiederum darf nur innerhalb der erlaubten Zeit des ArbZG vom Chef angeordnet werden – allerdings ohne Überstunden. Der Unternehmer muss die Arbeitszeit dokumentieren. Aber: Als einziger Beleg für die Arbeitszeit gelten die Aufzeichnungen des Tachografen, die – sehr praktisch für die Arbeitgeber – meist so eingestellt sind, dass sie bei „Zündung aus“ auf „Pause“ schalten. Laut VO (EG) 561/2006 für die Lenk- und Ruhezeiten und VO (EG) 3821/85 für das Kontrollgerät müssen Fahrer ihre Arbeit korrekt aufzeichnen und die Arbeitgeber das entsprechend überprüfen.

Doch hier tickt die „Zeitbombe“, denn im Schnitt beträgt schon die Lenkzeit, jedenfalls im Fernverkehr, im Mittel 45 Stunden pro Woche. Bleibt nicht mehr viel Zeit übrig für die anderen Arbeiten. „Wir wurden angehalten, den Tacho immer auf Pause zu stellen“, behaupten die Fahrer. Kontrollen der Gewerbeaufsicht an den Rampen belegen diesen Usus in der Branche. Den Fahrern fehlt vor Gericht der Beweis, dass sie mehr gearbeitet haben, als erlaubt ist. Klar, dass dies der Justiziar der GVN bestätigt: „Die Erfahrung unserer Rechtsabteilung ist, dass regelmäßig in Verfahren hinsichtlich der Vergütungspflicht nicht zwischen Abwesenheitsdauer und tatsächlich erbrachter Arbeitszeit unterschieden wird. Es stellt sich oft vor Gericht heraus, dass die von Fahrern behaupteten hohen Arbeitszeiten bei genauerer Betrachtung nicht den Tatsachen entsprechen.“ So gesehen sind die drei Kollegen mit dem Vergleich noch gut weggekommen. Nur wenn die Fahrer den Mut zeigen, die Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren und die Betriebe schärfer kontrolliert würden, wird es eine fairere Berechnung der Arbeitszeit geben. ◀

Nur konsequente Betriebskontrollen können den Arbeitszeiten-Betrug an der Wurzel packen



Neun Monate streiten drei Fahrer aus dem Emsland um Überstunden – vergeblich.