



# PRÄMIENZIEHUNG

## Mithilfe von Verdi erstreitet Peter März vor Gericht die ihm vorenthaltenen Sonderzuschläge.

Text | Jan Bergrath

Seit mehr als 30 Jahren fährt Peter März, 59, im Fernverkehr; zuletzt bei einem Unternehmen mit 160 Lkw aus Norddeutschland. Sein Arbeitsvertrag sah (ohne konkreten Nachweis der zu leistenden Stunden) bei einem Monatslohn von 1.300 Euro brutto weitere Sonderzuschläge vor, die allerdings „vom Arbeitgeber jederzeit eingestellt werden können“. Für Technik 250, für Anwesenheit 200 und für Qualität 100 Euro pro Monat.

Über vier Jahre lief für Peter alles gut, bis es mit dem neuen Disponenten immer wieder Streit über die Einteilung der Touren und die Arbeitszeiten gab. Ende 2013 wurden Peter mit fadenscheinigen Begründungen (die den Rahmen dieses Artikels sprengen würden) für zwei Monate alle Prämien in Höhe von 1.100 Euro abgezogen. Zudem sollte er für eine Fahrt zum Standort des Lkw den Mietwagen selbst bezahlen. Schließlich wurde er gekündigt. Mithilfe von Verdi klagte Peter vor

dem Arbeitsgericht Hannover. Das Unternehmen wollte es jedoch nicht auf ein Urteil ankommen lassen und zog einen Vergleich vor. Peter bekam nicht nur die Prämien und das Geld für den Mietwagen zurück, sondern erhielt auch noch eine hohe Abfindung.

Laut der Prozessunterlagen, die uns vorliegen, ist vor allem eines interessant. So widersprach Peters Anwalt, den er über den Rechtsschutz des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) bekommen hatte, unter anderem dem Abzug der Qualitätsprämie: „Die Behauptung, der Kläger würde sich nicht an die Lenk- und Ruhezeiten (LuRz) halten und mit den Fahrerbetreuern diskutieren, führt nicht zu einem Ausschluss des Anspruchs auf die Qualitätsprämie. Die LuRz überschreitet der Kläger nur, weil er regelmäßig von der Disposition Arbeitsanweisungen erhält, die dieses unmittelbar zu Folge haben. (...) So wurde der Kläger aufgefordert, das Entladen des Lkw nicht als Arbeitszeit einzutragen.“

Dieser Aspekt ist ein besonders trauriges Beispiel dafür, dass deutsche Arbeitgeber auch heute noch versuchen, Lkw-Fahrer zum Überschreiten der Gesetze anzuhalten. Weigern die Fahrer sich, bekommen sie Geld abgezogen oder fliegen raus – und das trotz Fahrermangels. „Die Fluktuation bei meiner alten Firma ist hoch“, sagt Peter, der längst

einen neuen Job gefunden hat. „Heute arbeiten dort viele Fahrer aus Osteuropa, die sich nicht im deutschen Arbeitsrecht auskennen.“ Schon gar nicht mit Prämienmodellen.

„In der Regel sind Prämien oder Sonderzahlungen aufgrund einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag zu zahlen“, erläutert Harry Binhammer, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Heilbronn. „Wird die Prämie ständig, vorbehaltlos und in gleicher Höhe gezahlt, ohne dass tatsächlich auf die Grundlage wie Sauberkeit, Technik, Pünktlichkeit geachtet wird oder diese überwacht wird, ist sie Teil des Lohns. Oft gibt es aber Klauseln, dass diese freiwilligen Prämien jederzeit durch den

Arbeitgeber eingestellt werden können. Viele dieser Klauseln zum Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt oder gar Kombinationen aus beidem wurden in den

vergangenen Jahren vom Bundesarbeitsgericht wieder kassiert, weil sie gegen AGB-Recht verstießen und den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligten.“

Trotzdem nutzen die Chefs gerne die Unwissenheit der Fahrer aus, indem sie den Lohn mit Prämien kombinieren, um durch deren Abzug bessere Leistung zu erzwingen. Doch mit diesem Modell könnte bald Schluss sein, nämlich mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns (siehe Seite 6). ◀

**Peter sollte das Laden des Lkw nicht als Arbeitszeit eintragen**