

ARBEITSPAPIER

Nr. 61 · November 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN BERUFSKRAFTFAHRER/ INNEN IM GÜTERVERKEHR?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Paula Bünger, Heike Herrberg, Malte Lübker, Lea Kampfmann

ZUSAMMENFASSUNG

Ständig unterwegs, viel Stress, wenig Geld, keine Anerkennung – das sind die Gründe, warum zwei Drittel der Berufskraftfahrer/innen von ihrem eigenen Beruf abraten würden. Etwa 82 Prozent der Befragten sind unzufrieden mit ihrem Gehalt, das mit zehn Jahren Berufserfahrung in Vollzeit bei 2.710 Euro monatlich liegt. Entsprechend schwer ist es für Arbeitgeber, offene Stellen zu besetzen. Die Lücke wird mit Arbeitskräften aus Osteuropa und dem Nicht-EU-Ausland gefüllt, die oft unterhalb des deutschen Mindestlohns bezahlt werden. Bessere Arbeitsbedingungen herrschen in Betrieben, in denen ein Tarifvertrag gilt. Die Grundgehälter liegen hier etwa 9 Prozent über denen bei tariflosen Arbeitgebern, und auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es mit Tarifvertrag deutlich häufiger.

Inhalt

Inhalt	2
Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Berufskraftfahrer/innen?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: Berufskraftfahrer/in	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Internationale Fachkräfte im Straßengüterverkehr und ihre Arbeitsbedingungen	7
2.3 Wie schätzen Berufskraftfahrer/innen ihren Beruf ein?	8
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	12
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	13
4.1 Der Gender Pay Gap bei Berufskraftfahrerinnen und -fahrern	13
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	14
4.3 Regionale Verdienstunterschiede	15
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	18
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	20
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	20
Literatur	22

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und dem Gehalt ist groß: Zwei Drittel (66 Prozent) der befragten Berufskraftfahrer/innen würden ihren Beruf eher nicht oder auf keinen Fall empfehlen; eine große Mehrheit (82 Prozent) ist unzufrieden mit dem Gehalt. Viele bemängeln zudem die ungünstigen Arbeitszeiten sowie die fehlende Anerkennung.

Nachwuchslücke wird mit ausländischen Berufskraftfahrer/innen gefüllt: Da die Arbeitsbedingungen in dem Beruf wenig attraktiv sind, fällt es den Arbeitgebern schwer, offene Stellen zu besetzen. So kommt ein Großteil der Berufskraftfahrer/innen, die auf westeuropäischen Straßen unterwegs sind, inzwischen aus Osteuropa oder auch Nicht-EU-Staaten. Sie sind entweder bei deutschen oder bei ausländischen Firmen angestellt und erhalten faktisch oft weniger als den deutschen Mindestlohn.

Berufserfahrung zahlt sich kaum aus: Beim Berufseinstieg verdienen Berufskraftfahrer/innen im Güterverkehr rund 2.610 Euro monatlich, nach zehn Jahren sind es 2.710 Euro. Selbst 20 Jahre Berufserfahrung machen sich beim Gehalt kaum bemerkbar: Die Gehälter steigen auf 2.750 Euro im Monat – jeweils ohne Sonderzahlungen und Überstundenvergütungen.

Der Beruf ist nach wie vor stark männlich geprägt: Nur 3 Prozent der befragten Berufskraftfahrer/innen waren weiblich. Deren Gehalt liegt bei circa 2.500 Euro monatlich, während ihre männlichen Kollegen durchschnittlich 2.710 Euro verdienen. Frauen erhalten in diesem Beruf somit fast 8 Prozent weniger Lohn.

Die Löhne liegen im Osten noch immer niedriger: Während Berufskraftfahrer/innen in Westdeutschland durchschnittlich 2.770 Euro monatlich verdienen, sind es in Ostdeutschland etwa 2.420 Euro – knapp 13 Prozent weniger. In Baden-Württemberg sind die Löhne am höchsten (2.930 Euro), in Sachsen am niedrigsten (2.350 Euro).

Beschäftigte verdienen mehr bei großen Arbeitgebern: Große Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten zahlen mit etwa 2.920 Euro im Monat den höchsten Lohn. Bei kleineren Arbeitgebern mit unter 100 Beschäftigten liegt das Gehalt gut 9 Prozent niedriger bei 2.650 Euro.

Beschäftigte mit Tarifvertrag profitieren: Nicht nur das Grundgehalt ist in Betrieben mit Tarifvertrag höher als in tariflosen Betrieben, sondern auch die Aussicht auf Sonderzahlungen: 74 Prozent der Berufskraftfahrer/innen in tarifgebundenen Betrieben erhalten Urlaubsgeld und 75 Prozent Weihnachtsgeld – deutlich häufiger als bei tariflosen Arbeitgebern.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten: Dieses Arbeitspapier basiert auf den Gehaltsangaben von 4.546 Berufskraftfahrerinnen und -fahrern aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

1 Einleitung: Was verdienen Berufskraftfahrer/innen?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

„Wie viel verdienst du eigentlich in deinem Job?“ Diese Frage wird meist nur ungern gestellt und noch viel weniger gern beantwortet. Der Verdienst ist oft unter Freundinnen, Freunden und Bekannten – teils sogar unter Eheleuten – ein Tabuthema (Süddeutsche Zeitung 2025). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind daher bei individuellen Gehaltsverhandlungen mit ihrem Arbeitgeber meist in der schwächeren Verhandlungsposition, da sie aufgrund der fehlenden Gehaltstransparenz einen Informationsnachteil haben: Während die Personalabteilung sich einen schnellen Überblick über alle Gehälter in einem Betrieb verschaffen kann, wissen Beschäftigte meist nicht einmal, wie viel ihre direkten Kolleginnen und Kollegen verdienen. So bestehen ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede stillschweigend weiter. Auch bei der Neubesetzung von Stellen sind Arbeitgeber in der vorteilhaften Verhandlungsposition, können sie doch die Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber abfragen, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

In diesem Arbeitspapier werden die Gehälter von Berufskraftfahrerinnen und -fahrern im Güterverkehr anhand verschiedener Einflussfaktoren analysiert.¹ Grundlage dafür bieten die Daten der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die in Abschnitt 1.2 näher beschrieben wird. In Abschnitt 2 wird zu Beginn das Berufsbild der Berufskraftfahrer/innen näher erläutert sowie das Thema internationale Fachkräfte und ihre Arbeitsbedingungen. Anschließend geht es um die persönlichen Einschätzungen der Befragten zu ihrem Beruf. Die typische Gehaltsentwicklung von Berufskraftfahrerinnen und -fahrern mit zunehmender Berufserfahrung ist in Abschnitt 3 dargestellt. Abschnitt 4 thematisiert weitere mögliche Verdienstunterschiede, wie den Gender Pay Gap, also die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede. Darüber hinaus werden die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße und Bundesland analysiert. Abschließend geht es in Abschnitt 5 um die Tarifbindung des Arbeitgebers, die oft nicht nur entscheidend das monatliche Bruttogehalt beeinflusst, sondern auch die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt werden.

1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Das zentrale Anliegen von Lohnspiegel.de ist, mehr Gehaltstransparenz zu schaffen. Durch Informationsangebote werden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuverlässige Informationen über die tatsächlich gezahlten

¹ Dieses Arbeitspapier ist Teil einer Serie zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen und die 2., überarbeitete Auflage eines ursprünglich im Dezember 2023 erschienenen Arbeitspapiers. Dies ist Teil einer Serie zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zu schaffen, haben alle Arbeitspapiere den gleichen Aufbau. Teilweise werden Textpassagen in ähnlicher Form verwendet, insbesondere bei allgemeingültigen Darstellungen (z. B. der Beschreibung der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, der Gründe für Gehaltsunterschiede zwischen Ost und West oder zwischen Männern und Frauen).

Löhne und Gehälter zur Verfügung gestellt. Damit hat sich Lohnspiegel.de seit seiner Gründung im Jahr 2004 als führendes nicht kommerzielles Gehaltsportal in Deutschland etabliert, das unabhängig von wirtschaftlichen Interessen seiner Informationsaufgabe nachkommen kann. Das Portal wird zu 100 Prozent aus Mitteln der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung finanziert und vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Stiftung wissenschaftlich betreut. Mit dem Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de können Interessierte für über 500 Berufe einen individuellen Gehaltsvergleich erzeugen, der zahlreiche Merkmale berücksichtigt. Darüber hinaus geben die Arbeitspapiere von Lohnspiegel.de zu ausgewählten Berufen einen wissenschaftlich fundierten, allgemein verständlichen Überblick über die entsprechenden Gehaltsgefüge.

Auch für dieses Arbeitspapier bildet die WSI-Lohnspiegel-Datenbank die Datengrundlage. Sie enthält die Gehaltsangaben von über 500.000 Beschäftigten und basiert auf einer Online-Befragung von Besucherinnen und Besuchern des Portals Lohnspiegel.de.² Durch regelmäßige Aktualisierungen lassen sich auch jüngste Gehaltsentwicklungen berücksichtigen.³ Neben der Gehaltsangabe werden in der Datenbank eine Reihe weiterer Informationen erfasst, die wichtige Bestimmungsfaktoren des Gehaltsniveaus darstellen. Dazu gehören soziodemografische Merkmale der Befragten wie das Geschlecht und die Berufserfahrung sowie Angaben zum Arbeitsplatz, etwa der Beschäftigungsort, die Betriebsgröße und ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Für diese Analyse wurden die Angaben von 4.450 Berufskraftfahrerinnen und -fahrern ausgewertet. Darüber hinaus haben viele Befragte über ihre Erfahrungen in dem Beruf berichtet. Neben der Verdienstperspektive ergibt sich also ein guter Eindruck der persönlichen Einschätzung von Vor- und Nachteilen in diesem Beruf.

2 Berufsprofil: Berufskraftfahrer/in

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Im Jahr 2024 arbeiteten mehr als eine halbe Million Menschen in Deutschland als Berufskraftfahrer/in im Güterverkehr (Bundesagentur für Arbeit 2025a). Sie transportieren unterschiedlichste Güter über die Straßen – von Industrie- und Konsumgütern über Baustoffe und Holz bis hin zu Kraftstoffen und Heizöl –, und das hauptsächlich im Lkw (Bundesagentur für Arbeit 2025b). Berufskraftfahrer/innen im Güterverkehr haben ihren Arbeitsplatz zwar überwiegend hinter dem Steuer, sind aber auch in Lagerhäusern, Fahrzeughallen und Werkstätten tätig. Sie arbeiten vor allem in Transportunternehmen des Güterverkehrs, etwa Speditionen, und auch bei Post- und Kurierdiensten (ebd.). Berufskraftfahrer/innen im Güterverkehr müssen vor Fahrtantritt ihre Fahrzeuge warten und überprüfen sowie die anstehenden

² Vor Aufnahme in die WSI-Lohnspiegel-Datenbank durchlaufen alle Angaben einen umfangreichen Qualitätssicherungsprozess.

³ Angaben aus den Vorjahren werden anhand der Tariflohnentwicklung auf das aktuelle Niveau fortgeschrieben und gehen mit einem geringeren Gewicht in die Auswertung ein als neuere Angaben.

Routen mit Navigationssystemen planen. Sie nehmen Ladeaufträge entgegen, arbeiten bei der Be- und Entladung mit und prüfen die Ladepapiere; sie bringen das Fahrzeug sicher zum Zielort – müssen dabei Lenk- und Ruhezeiten einhalten – und erledigen Formalitäten wie Zollangelegenheiten bei grenzüberschreitendem Verkehr (Bundesagentur für Arbeit 2025b).

Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (2025a) zeigt, dass sich die Dynamik am Arbeitsmarkt im Jahr 2024 spürbar verändert hat. Der Mangel an qualifizierten Kräften blieb zwar ein strukturelles Problem, doch war die Nachfrage nach neuen Mitarbeitenden insgesamt rückläufig und die gemeldeten Stellenzugänge befanden sich auf einem historischen Tiefstand. Von den 510 untersuchten Berufsgattungen wurden 163 als Engpassberufe eingestuft – so wenige wie zuletzt 2018. Damit setzte sich der Trend rückläufiger Engpässe fort. Besonders betroffen sind weiterhin Berufe auf Fachkräfteebene, die mehr als die Hälfte aller Engpassberufe ausmachen; rund ein Drittel liegt auf dem Niveau Spezialist/in, etwa ein Siebtel auf Expertenebene (ebd.). Auch Berufskraftfahrer/in im Güterverkehr gilt weiterhin als Engpassberuf, da die Zahl der offenen Stellen die der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber deutlich übersteigt.

Neben einer dualen Berufsausbildung, die in der Regel drei Jahre dauert, benötigen Berufskraftfahrer/innen eine Fahrerlaubnis für den entsprechenden Fahrzeugtyp. Seit der Modernisierung der Ausbildungsordnung 2001 wird nicht mehr unterschieden zwischen den zwei Fachrichtungen „Berufskraftfahrer/in im Personenverkehr“ und „Berufskraftfahrer/in im Güterverkehr“, sondern es gilt eine gemeinsame Berufsausbildung (Bundesagentur für Arbeit 2025b). Derzeit sind unter den Ausbildungsanfänger/innen etwa 11 Prozent Frauen; knapp die Hälfte hat einen Hauptschulabschluss, gut ein Drittel die mittlere Reife, und kleinere Anteile haben die Hochschulreife oder keinen Abschluss (Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Dieses Bildungsprofil zeigt sich auch in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Wer eine Ausbildung als Berufskraftfahrer/in anstrebt, sollte sich für praktisch-konkrete Tätigkeiten interessieren, etwa das Steuern und Rangieren schwerer Fahrzeuge sowie deren Wartung und Pflege. Zudem sind organisatorisch-prüfende Fähigkeiten gefragt – wenn es zum Beispiel darum geht, die Ladung oder den technischen Zustand eines Fahrzeugs sorgfältig zu kontrollieren – sowie ein analytisches Verständnis, etwa bei der Fehlersuche im Fall einer Panne (Bundesagentur für Arbeit 2025b). Konzentration, Aufmerksamkeit und schnelle Reaktion sind wichtige Fähigkeiten beim Steuern der Fahrzeuge, und auch technisches Verständnis sowie handwerkliches Geschick sind bei kleineren Reparaturen gefragt. Berufskraftfahrer/innen müssen selbstständig arbeiten können, etwa, wenn sie Probleme unterwegs am eigenen Fahrzeug zu beheben haben. Und sie sollten ein hohes Maß an Flexibilität und Belastbarkeit mitbringen, da der Beruf mit häufiger Abwesenheit vom Wohnort einhergeht sowie mit Schichtdienst bei Fahrten in der Nacht und am Wochenende. Langes Sitzen und die grundsätzlich stets vorhandene Unfallgefahr kommen auf der Belastungsseite zu den unregelmäßigen Arbeitszeiten hinzu (ebd.).

Neben den Arbeitsbedingungen im Güterverkehr, die im Folgenden unter 2.2 noch einmal aufgegriffen werden, gibt es weitere Themen, die die Logistikbranche derzeit beschäftigen. Dazu gehören die Digitalisierung und Nutzung moderner Technologien wie das autonome Fahren sowie Fragen zu Nachhaltigkeit und Ökologie – ist doch insbesondere der Verkehr nicht nur für einen großen Anteil der Treibhausgasemissionen verantwortlich, sondern auch für andere Umweltbelastungen (Zanker 2018). Zwar wurden die Verbrennungsmotoren in den letzten Jahren energieeffizienter, doch weitere Strecken und ein Anstieg des Verkehrs insgesamt haben die Emissionen sogar steigen lassen (ebd., S. 37). Ideen, um diese im Güterverkehr zu senken, betreffen das Bündeln von Verkehr in möglichst ausgelasteten Fahrzeugen, eine Verlagerung auf umweltfreundlichere Verkehrsträger wie die Bahn und eine Verringerung des Energieverbrauchs (ebd., S. 40f.).

2.2 Internationale Fachkräfte im Straßengüterverkehr und ihre Arbeitsbedingungen

Im Zuge der EU-weiten „Dienstleistungsfreiheit“ wurden im Jahr 2020 laut Bundesamt für Güterverkehr rund 40 Prozent der Mautkilometer von Fahrzeugen mit ausländischer Zulassung gefahren, die größte Gruppe davon aus Polen (Weirich/Wahl 2022, S. 3). Der internationale Logistikverkehr auf Straßen ist in der Regel geprägt durch Subunternehmerketten, das heißt, dass Logistikfirmen in Deutschland häufig auf Unternehmen in Osteuropa zurückgreifen oder dort selbst Filialen eröffnen (ebd., S. 2). Gerade aufgrund des Fachkräftemangels – der auch auf die belastenden Arbeitsbedingungen und die aus Sicht der Beschäftigten schlechte Entlohnung zurückzuführen ist – sind auf deutschen Straßen vermehrt Berufskraftfahrer/innen aus dem Ausland unterwegs. Unterschieden werden hier drei Kategorien: Fahrer/innen aus osteuropäischen EU-Staaten, die direkt bei einem deutschen Logistikunternehmen beschäftigt sind; Fahrer/innen, die bei Subunternehmen in osteuropäischen EU-Staaten arbeiten, sowie Fahrer/innen aus dem Nicht-EU-Ausland, die bei Unternehmen im osteuropäischen EU-Ausland angestellt sind (ebd.).

Die Entsenderichtlinie der EU sollte eigentlich dafür sorgen, dass in einem Land für alle Beschäftigten die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen gelten, zum Beispiel der Mindestlohn (DGB 2019). In der Praxis sind die Regeln jedoch schwer zu überblicken und in vielen Ländern stockt die Umsetzung der Richtlinie (Weirich/Wahl 2022, S. 7f.). Osteuropäische Fahrer/innen, die bei einem Unternehmen in Deutschland arbeiten, haben oft schlechtere Verträge als ihre direkten Kollegen – häufig wird der Mindestlohn durch unbezahlte Überstunden faktisch unterschritten (ebd., S. 6). Wenig verlässliche Zahlen gibt es mit Blick auf Fahrer/innen, die im Ausland angestellt sind. Diese fahren zwar im Auftrag westeuropäischer Länder, doch meist zu den Mindestlöhnen der Herkunftsländer, auf die dann Spesen angerechnet werden – mit diesem sogenannten „Spesenmodell“ umgehen die Unternehmen die höheren Mindestlöhne in Westeuropa auf illegale Weise (DGB 2019; Weirich/Wahl 2022, S. 6f.). Fahrer/innen aus dem Nicht-EU-Ausland erhalten in der Regel noch weniger Lohn – zudem ist ihr

Aufenthaltsstatus von ihrem Arbeitsverhältnis abhängig. Ihre Arbeitgeber kümmern sich oft nicht ordnungsgemäß um die Papiere der Fahrer/innen, während diese bei etwaigen Kontrollen dann das volle Risiko selbst tragen müssen (Weirich/Wahl 2022, S. 3 und 7).

Die Arbeitsbedingungen der Berufskraftfahrer/innen im internationalen Straßenverkehr sind insgesamt nicht einfach: Die Fahrer/innen leben über Wochen in ihrem Fahrzeug, erhalten oft keine Spesen von ihren Arbeitgebern, die Infrastruktur an den Straßen ist unzureichend, und die Beschäftigten kehren nur alle paar Wochen oder Monate in ihre Heimatländer zurück, was auch offizielle Korrespondenzen etwa mit Gewerkschaften oder Anwälten erschwert (ebd., S. 4). Zudem wird berichtet, dass Fahrer/innen oft von ihren Arbeitgebern gedrängt werden, ihre Arbeits- und Ruhezeiten falsch zu dokumentieren und bei Behörden unwahre Angaben zu machen; manche berichten von Drohungen, wenn sie sich bei ihren Arbeitgebern über schlechte Bedingungen beschwerten (ebd., S. 5).

Das Projekt Faire Mobilität des Deutschen Gewerkschaftsbundes setzt hier an und bietet für Arbeitnehmer/innen aus Mittel- und Osteuropa arbeitsrechtliche Beratungen in den jeweiligen Herkunftssprachen an sowie Unterstützung bei der Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen (Empen/John/Roßocha 2015), so auch für Berufskraftfahrer/innen (DGB 2024). Darüber hinaus sind einige Fahrer/innen in Kraftfahrerkreisen organisiert, in denen sie sich vernetzen und austauschen und die eine Verbindung zu ver.di herstellen (DGB 2024; siehe Abschnitt 5).

Die beschriebenen strukturellen Missstände wirken sich auch unmittelbar auf die Gesundheit der Fahrerinnen und Fahrer aus. Langes Sitzen, Zeitdruck, unregelmäßige Ruhezeiten und mangelnde Bewegungsmöglichkeiten führen häufig zu Rückenschmerzen, Übergewicht und weiteren Folgeerkrankungen (Holzgreve et al. 2022, S. 292f.). Da die Fahrerinnen und Fahrer den Großteil ihrer Arbeitszeit auf der Autobahn verbringen, können sie Vorsorgeuntersuchungen kaum wahrnehmen. Präventive Gesundheitsmaßnahmen bleiben daher meist aus. Besonders kleinere Speditionen verfügen oft weder über die finanziellen Mittel noch über die organisatorischen Strukturen, um Arbeitsschutzvorgaben konsequent umzusetzen, was die ohnehin belastenden Arbeitsbedingungen zusätzlich verschärft (ebd., S. 293).

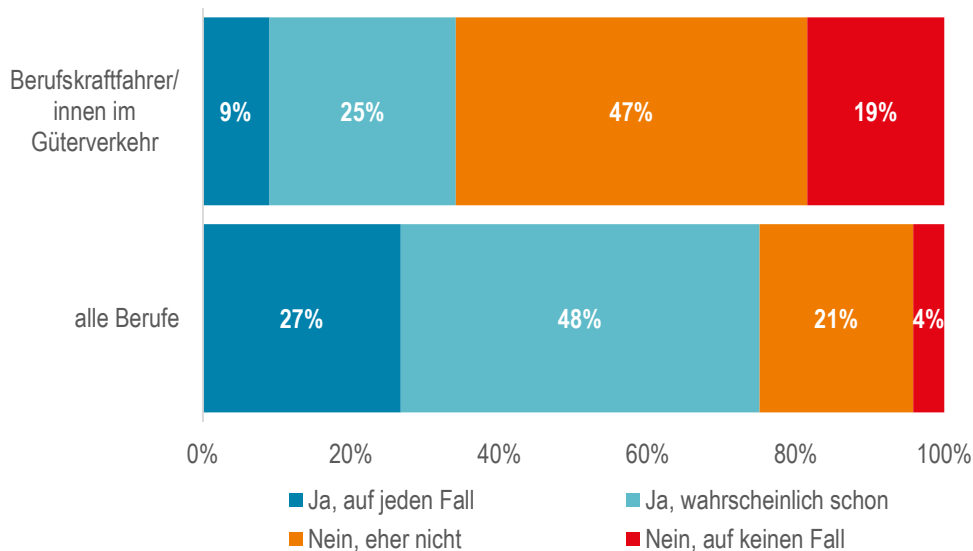
2.3 Wie schätzen Berufskraftfahrer/innen ihren Beruf ein?

„Würden Sie Ihren Beruf jungen Menschen weiterempfehlen?“ Antworten auf diese Frage, die bei der Online-Umfrage von Lohnspiegel.de gestellt wurde, lassen erkennen, wie zufrieden – oder unzufrieden – Beschäftigte mit ihrem Beruf sind. In der Lohnspiegel-Umfrage würden nur 9 Prozent der befragten Berufskraftfahrer/innen im Güterverkehr ihren Beruf auf jeden Fall und weitere 25 Prozent ihn wahrscheinlich empfehlen. Große Teile der Befragten raten eher nicht (47 Prozent) bzw. auf keinen Fall (19 Prozent) zu ihrem Beruf (Abbildung 1). Insgesamt sind es also rund zwei Drittel (66 Prozent)

der Berufskraftfahrer/innen, die von ihrem Beruf abraten. Das ist ein ungewöhnlich hoher Anteil: Unter den Befragten insgesamt rät nur ein Viertel vom eigenen Beruf ab und drei Viertel würden ihren jeweiligen Beruf weiterempfehlen (27 Prozent auf jeden Fall, 48 Prozent wahrscheinlich).

Abb. 1: Würden Berufskraftfahrer/innen im Güterverkehr ihren Beruf weiterempfehlen?

Wenn Sie heute ein junger Mensch um Rat bitten würde: Würden Sie ihm empfehlen, Berufskraftfahrer/in (Güterverkehr) zu werden?



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Berufskraftfahrer/innen N = 211; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Wenn im Güterverkehr ein Mangel an Nachwuchskräften beklagt wird, muss man sich also auch vergegenwärtigen, dass der Beruf zu den derzeitigen Arbeitsbedingungen nur bedingt empfehlenswert ist. In einer offenen Frage hat Lohnspiegel.de die Berufskraftfahrer/innen gebeten, die Gründe für ihr Votum zu nennen (Kasten 1). Die Befragten kritisieren vor allem die geringe Bezahlung, lange und familienunfreundliche Arbeitszeiten, fehlende Anerkennung sowie Gefahren auf der Straße. Manche betonen jedoch auch, dass der Beruf Spaß mache und Freiheiten mit sich bringe.

Kasten 1: Stimmen von Berufskraftfahrerinnen und -fahrern im Güterverkehr zu ihrem Beruf

„Undankbare Arbeit.“

Berufskraftfahrer aus Sachsen-Anhalt, 43 Jahre

„Es ist Krieg auf der Straße.“

Berufskraftfahrer aus Nordrhein-Westfalen, 45 Jahre

„Der Beruf ist einfach nur klasse.“

Berufskraftfahrer aus Nordrhein-Westfalen, 21 Jahre

„[...] Fernverkehr mit mindestens 1 Woche Abwesenheit. Die Familie leidet darunter und der Fahrer auch. Schlechte Bezahlung. Das Leben fährt an den Menschen vorbei. Arztbesuche werden schwierig. Ausgleich zur Arbeit wie Sport oder gesunde Ernährung ist schwer bis kaum möglich. [...] Keine Anerkennung in der Gesellschaft. Oft wird man gehetzt, die EU-Richtlinien wie Geschwindigkeit, Arbeitszeit oder Pausen wirst du nicht immer einhalten können. Das bedeutet, du hast noch weniger Geld, siehe Bußgelder. Wenn du denkst, das mache ich nicht, wird man es dir schon ‚beibringen‘. Nicht alle, jedoch zu viele Spediteure hantieren so mit dir.“

Berufskraftfahrer aus Niedersachsen, 51 Jahre

„[...] Alles wird teurer, wir haben 2 Jahre wegen einer Lohnerhöhung kämpfen müssen. Dann 50 € brutto bekommen. Allein meine Miete ist mehr gestiegen in den 2 Jahren als die 50 € brutto. Von Strom, Gas, Lebensmittel, Kraftstoff und allem will ich nicht mal reden!!!“

Berufskraftfahrer aus Nordrhein-Westfalen, 41 Jahre

„Getränkelieferant, sehr viele Überstunden, schwere Arbeit, körperlich sehr anstrengend, teils selber richten, selber laden/abladen, viele Keller, nicht zu empfehlen.“

Berufskraftfahrer aus Baden-Württemberg, 36 Jahre

„Bekommt kein Geld, keine Anerkennung.“

Berufskraftfahrer aus Bremen, 46 Jahre

„Wenig Gehalt, wenig Freizeit im Fernverkehr.“

Berufskraftfahrer aus Bremen, 40 Jahre

„Weil es nicht familienfreundlich ist.“

Berufskraftfahrer aus Nordrhein-Westfalen, 30 Jahre

„Job bis zur Rente körperlich machbar, abwechslungsreich, gute Verdienstmöglichkeiten durch Zuschläge.“

Berufskraftfahrer aus Hamburg, 31 Jahre

„Ein sehr schöner Beruf.“

Berufskraftfahrer aus Sachsen, 57 Jahre

„Berufskraftfahrer werden dringend gesucht.“

Berufskraftfahrer aus Niedersachsen, 40 Jahre

„Geringe Bezahlung und zu lange Arbeitszeit.“

Berufskraftfahrer aus Rheinland-Pfalz, 63 Jahre

„Ausnutzung, Dumpinglöhne.“

Berufskraftfahrer aus Nordrhein-Westfalen, 59 Jahre

„Missverhältnis der Anforderungen zur Entlohnungseinstufung.“

Berufskraftfahrer aus Nordrhein-Westfalen, 54 Jahre

„Praktisch eigener Chef, man sieht etwas von der Welt.“

Berufskraftfahrerin aus Rheinland-Pfalz, 40 Jahre

„Lange Arbeitszeiten.“

Berufskraftfahrer aus Bayern, 50 Jahre

„Gefährlicher Beruf, ständig 100% Konzentration notwendig.“

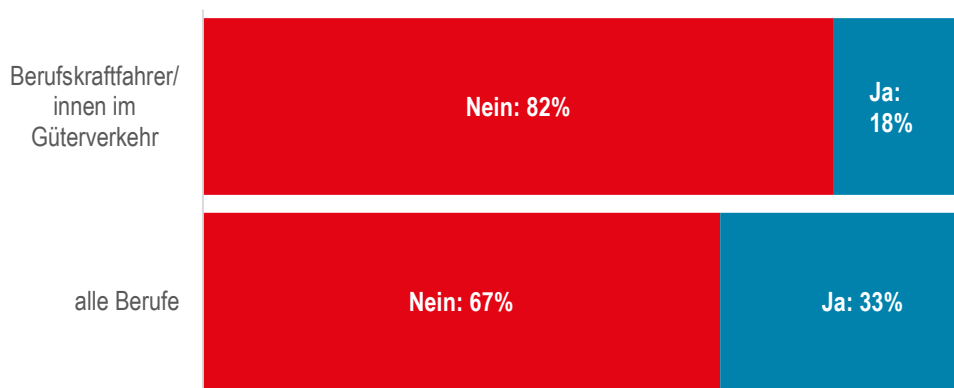
Berufskraftfahrer aus Sachsen-Anhalt, 50 Jahre

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (offene Frage, Zeichensetzung und Orthographie teilweise bearbeitet).

Die breite Unzufriedenheit mit dem Gehalt wird auch bei den Antworten zu der Frage deutlich, ob die Befragten den Bruttoverdienst in ihrer derzeitigen Stelle für gerecht halten. Von den 316 Berufskraftfahrer/innen, die sich hierzu geäußert haben, fanden 82 Prozent ihren aktuellen Verdienst nicht gerecht und nur 18 Prozent gaben an, ihn gerecht zu finden (Abbildung 2). Wie schon bei der Frage nach der Weiterempfehlung des eigenen Berufs ist diese Einschätzung deutlich schlechter als das Ergebnis der Befragten aller Berufe, von denen immerhin ein Drittel ihren eigenen Verdienst fair fanden. Bei Berufskraftfahrer/innen zeigen sich Unterschiede in der Zufriedenheit abhängig davon, ob der Arbeitgeber an einen Tarifvertrag gebunden ist: So hielten 27 Prozent derjenigen, die in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten, ihren Bruttoverdienst für fair, verglichen mit nur 15 Prozent der Befragten aus Betrieben ohne Tarifvertrag (nicht tabellarisch ausgewiesen).⁴ Dieses Ergebnis ist plausibel, sind doch bei tarifgebundenen Arbeitgebern die Gehälter in der Regel deutlich höher (siehe Abschnitt 4).

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Berufskraftfahrerinnen und -fahrern im Güterverkehr

Ist der Bruttoverdienst, den Sie in Ihrer jetzigen Stelle bekommen, aus Ihrer Sicht gerecht?



Anmerkung: Erhebungszeitraum 01.03.2019 bis 23.09.2019; Fallzahl insgesamt N = 38.837, davon Berufskraftfahrer/innen N = 316; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE



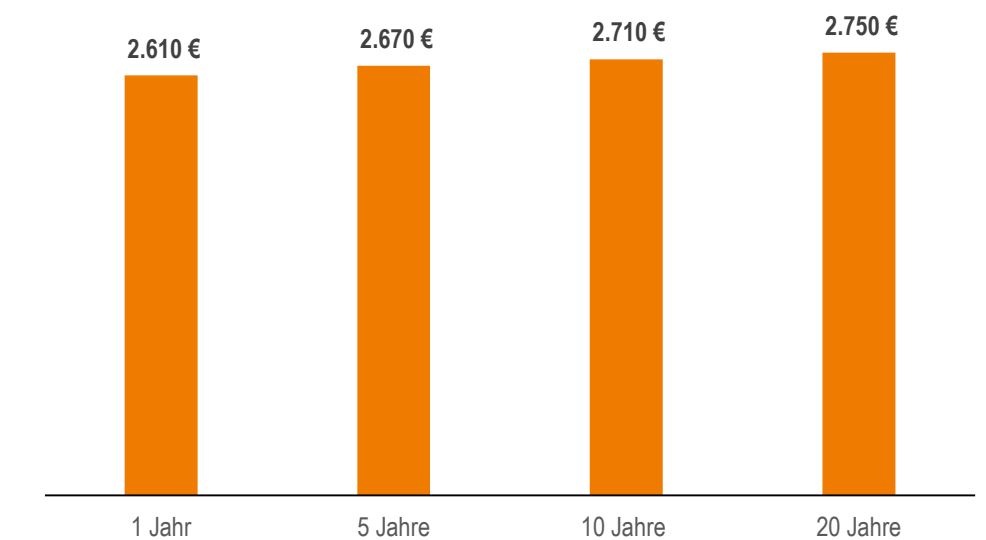
⁴ Der Unterschied ist statistisch signifikant, $\chi^2 (1, N = 316) = 4,876, p = 0,027$.

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Bei den meisten Berufen steigt der Verdienst mit zunehmender Erfahrung. Allgemein wird der Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Lohn mit dem Begriff des Humankapitals erklärt – also Kenntnisse, Wissen, Fähigkeiten etc., die Beschäftigte im Laufe des Erwerbslebens sammeln, womit sie aus Arbeitgebersicht ihre Produktivität erhöhen (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Zudem sind in den meisten Tarifverträgen Erfahrungsstufen vorgesehen, die Löhne und Gehälter nach Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung staffeln (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019). In Deutschland arbeiten rund die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung, wo die Gehaltserhöhungen ohne individuelle Aushandlungen regelmäßig erfolgen (Lübker/Schulten 2024, S. 6).

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Berufskraftfahrerinnen und -fahrern im Güterverkehr mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.

Anmerkung: Fallzahl N = 4.546; Datenstand REL_2-101.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Für Berufskraftfahrer/innen macht sich die zunehmende Berufserfahrung beim Verdienst kaum bemerkbar: Bei Berufseinstieg verdienen die Beschäftigten im Monat durchschnittlich 2.610 Euro, nach fünf Jahren sind es mit 2.670 Euro monatlich nur gut 2 Prozent mehr, zehn Jahre nach Berufseinstieg mit 2.710 Euro knapp 4 Prozent mehr als am Anfang. Mit zwanzig Jahren Berufserfahrung liegt der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst dann bei 2.750 Euro – ein Zuwachs von nur gut 5 Prozent gegenüber dem Einstieg. Die Verdienstentwicklung ist somit deutlich schwächer als bei den meisten anderen Berufen. Die Angaben beziehen sich auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche. Nicht berücksichtigt sind Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sowie die Vergütung von Überstunden.

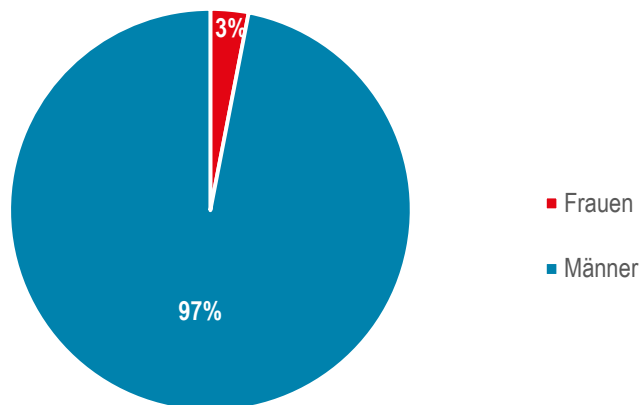
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Berufskraftfahrerinnen und -fahrern

Neben der Berufserfahrung ist das Geschlecht noch immer ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt (Schmieder/Wrohlich 2021; Schrenker/Wrohlich 2022). Geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede, den sogenannten Gender Pay Gap, gibt es auch für Berufskraftfahrer/innen. Dieser Beruf ist weiterhin sehr stark männlich geprägt: Nur 3 Prozent der Berufskraftfahrer/innen, die sich an der Umfrage von Lohnspiegel.de beteiligt haben, waren Frauen (Abbildung 4). Ihre geringe Repräsentanz korrespondiert mit einem geringen Anteil an Teilzeitbeschäftigten in diesem Beruf, der meist längere Abwesenheiten vom Wohnort erfordert und schlecht in Teilzeit machbar ist (Zanker 2018, S. 110f.). Frauen arbeiten jedoch insgesamt immer noch deutlich häufiger in Teilzeit als Männer: Im Jahr 2021 war die Teilzeitquote von Frauen viermal so hoch wie die von Männern (Pfahl/Unrau/Wittmann 2023).

Abb. 4: Befragte Berufskraftfahrer/innen im Güterverkehr nach Geschlecht

Anteile, in %



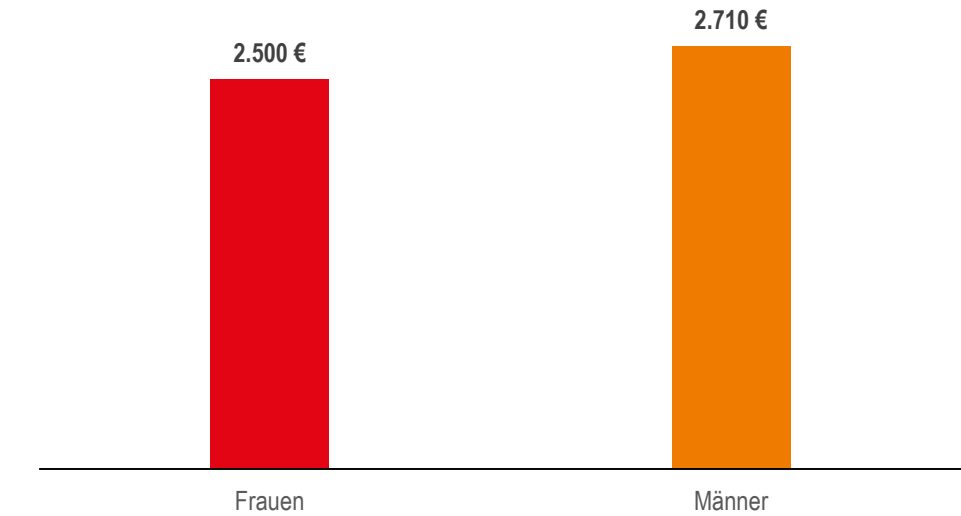
Anmerkung: Fallzahl N = 4.546; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Gesamtzahl der Befragten ist jedoch hoch genug, um dennoch die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen in diesem Beruf zu benennen: Verdienen Berufskraftfahrerinnen mit zehn Jahren Berufserfahrung etwa 2.500 Euro monatlich, liegt das Gehalt ihrer männlichen Kollegen bei 2.710 Euro im Monat (Abbildung 5). Der Gender Pay Gap für Berufskraftfahrer/innen liegt damit bei knapp 8 Prozent. In den meisten Berufen vergrößert sich dieser Gehaltsunterschied im Laufe des Erwerbslebens sogar immer weiter (Manning/Swaffield 2008; Schrenker/Wrohlich 2022). Für Berufskraftfahrer/innen liegen jedoch nicht genügend Daten über die Verdienste von Frauen vor, um hierüber verlässliche Aussagen zu machen.

Abb. 5: Verdienstniveau von Berufskraftfahrerinnen und -fahrern im Güterverkehr nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



Anmerkung: Fallzahl N = 4.546; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

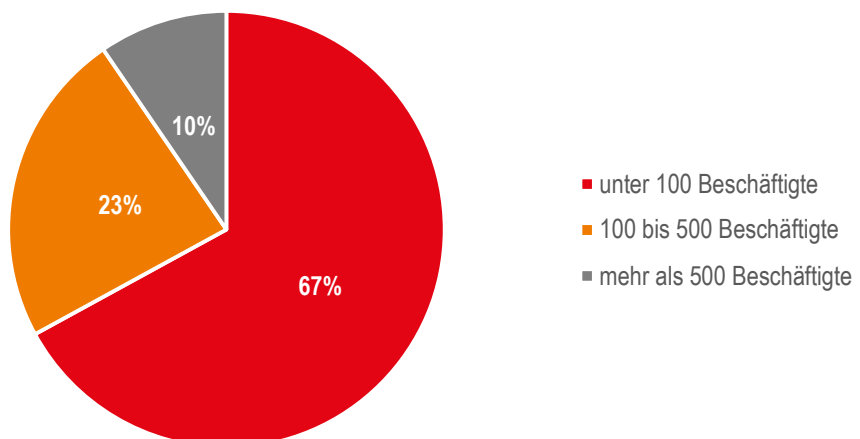
LOHN
SPIEGEL.DE

4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Die Größe eines Betriebes spielt ebenfalls eine Rolle für das Verdienstniveau. Dieses ist bei größeren Arbeitgebern meistens höher, wie die Literatur sowohl für die Vereinigten Staaten (Brown/Medoff 1989) als auch für Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) gut belegt. Zunächst lässt sich dies dadurch erklären, dass größere Betriebe meist produktiver arbeiten und sich dadurch höhere Löhne für ihre Beschäftigten leisten können. Darüber hinaus ist die Tarifbindung in größeren Betrieben stärker (Hohendanner/Kohaut 2025, S. 299). In größeren Betrieben erhalten die Beschäftigten also häufiger die höheren Tariflöhne, während Arbeitnehmer/innen in kleinen Betrieben ihr Gehalt selbst aushandeln müssen.

Abb. 6: Befragte Berufskraftfahrer/innen im Güterverkehr nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



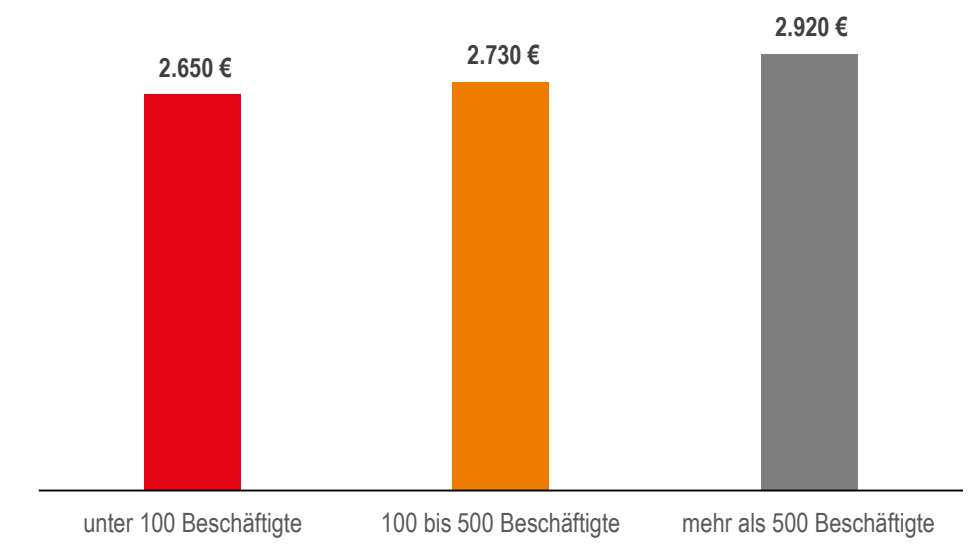
Anmerkung: Fallzahl N = 4.546; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Da genügend Beschäftigte aus den verschiedenen Betriebsgrößenklassen an der Befragung von Lohnspiegel.de teilgenommen haben, eignen sich die Daten zur Analyse der Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße. Gut zwei Drittel (67 Prozent) der befragten Berufskraftfahrer/innen arbeiten in kleinen Betrieben mit unter 100 Beschäftigten und ein knappes Viertel (23 Prozent) in mittleren Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten. Lediglich 10 Prozent der Befragten sind bei einem großen Arbeitgeber mit über 500 Beschäftigten tätig (Abbildung 6).

Abb. 7: Verdienstniveau von Berufskraftfahrerinnen und -fahrern im Güterverkehr nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 4.546; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Auch Berufskraftfahrer/innen verdienen in Großbetrieben (mehr als 500 Beschäftigte) mit rund 2.920 Euro monatlich am besten. Mittelgroße Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigten zahlen rund 2.730 Euro, kleine Betriebe mit unter 100 Beschäftigten etwa 2.650 Euro (Abbildung 7). Wechselt ein/e Berufskraftfahrer/in von einem kleinen zu einem großen Betrieb, steigt das Gehalt im Mittel also um rund 10 Prozent. Ein wichtiger Faktor für die höheren Löhne in großen Unternehmen ist dabei die Tarifbindung, die es dort deutlich häufiger gibt. Die Angaben beziehen sich auch hier auf eine 38-Stunden-Woche ohne Sonderzahlungen und auf eine zehnjährige Berufserfahrung.

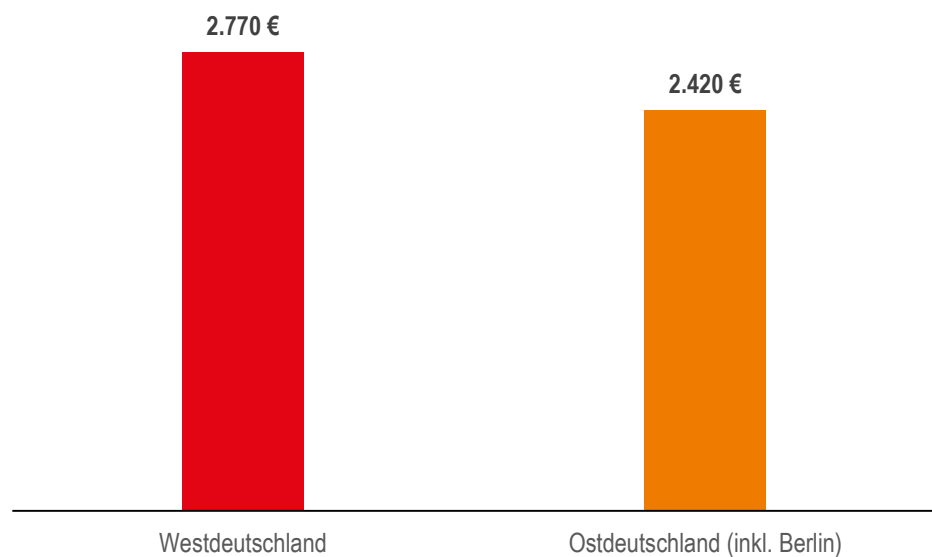
4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Auch 35 Jahre nach der Wiedervereinigung besteht bei den Löhnen noch eine spürbare Ost-West-Lücke. Die Arbeitsmarktforschung führt dazu eine Reihe struktureller Unterschiede an (Kluge/Weber 2018; Müller et al. 2018). Ein Faktor ist, dass es in Ostdeutschland weniger Großbetriebe als im Westen gibt. Da kleinere Betriebe im Schnitt weniger Lohn als größere

zahlen (siehe Abschnitt 4.2), drückt dies das durchschnittliche Lohnniveau. Zudem ist die Tarifbindung in Ostdeutschland niedriger als im Westen (Hohendanner/Kohaut 2025, S. 299): Tariflose Betriebe zahlen in allen Bundesländern geringere Löhne als vergleichbare Arbeitgeber mit Tarifbindung, doch in Ostdeutschland unterbieten tariflose Arbeitgeber die Tarifstandards oft besonders stark (Lübker/Schulten 2024). Insgesamt hat es in den vergangenen Jahren jedoch etliche Fortschritte gegeben: Seit 2014 ist die Lohnlücke zwischen West und Ost erheblich kleiner geworden, was im Wesentlichen auf die deutschlandweite Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 zurückgeführt wird.

Abb. 8: Verdienstniveau von Berufskraftfahrerinnen und -fahrern im Güterverkehr in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



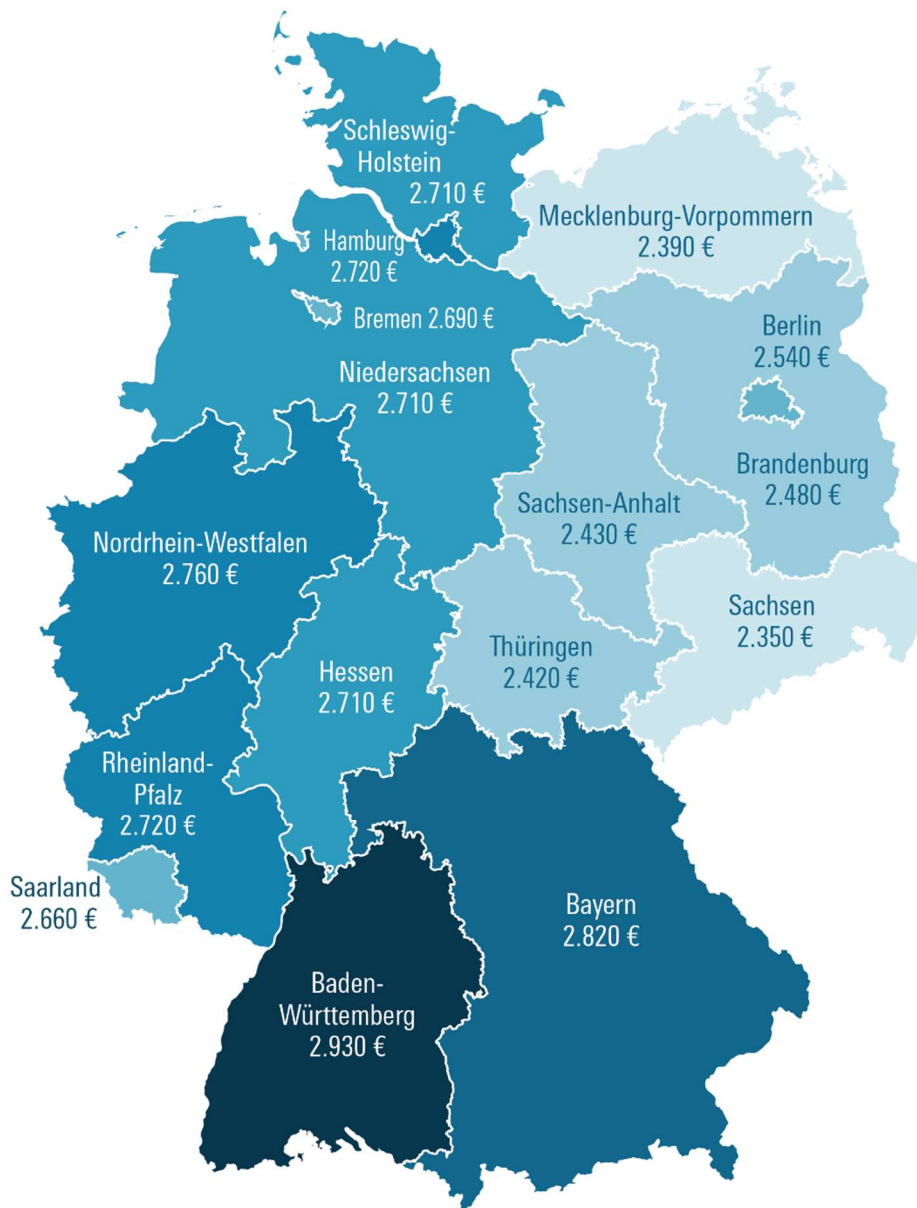
* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 4.546; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Auch für Berufskraftfahrer/innen besteht nach wie vor eine deutliche Verdienstlücke zwischen Ost- und Westdeutschland, die bei knapp 13 Prozent liegt: Während Beschäftigte im Westen durchschnittlich rund 2.770 Euro verdienen, erhalten sie im Osten etwa 2.420 Euro monatlich (Abbildung 8). Doch auch innerhalb der Regionen zeigen sich Unterschiede (Abbildung 9). Für eine bessere Vergleichbarkeit beziehen sich die Angaben auf eine 38-Stunden-Woche und auf Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Am besten verdienen Berufskraftfahrer/innen in Baden-Württemberg (2.930 Euro), gefolgt von Bayern (2.820 Euro). Knapp unter dem westdeutschen Durchschnitt liegen die Gehälter in Nordrhein-Westfalen (2.760 Euro), Hamburg und Rheinland-Pfalz (jeweils 2.720 Euro) sowie in Hessen, Schleswig-Holstein und Niedersachsen (2.710 Euro). Etwas niedriger fallen die Einkommen in Bremen (2.690 Euro), im Saarland (2.660 Euro) und in Berlin (2.540 Euro) aus. Deutlich darunter liegen die ostdeutschen Bundesländer: Brandenburg (2.480 Euro), Sachsen-Anhalt (2.430 Euro), Thüringen (2.420 Euro), Mecklenburg-Vorpommern (2.390 Euro) und Sachsen mit dem niedrigsten Wert von 2.350 Euro.

Abb. 9: Verdienstniveau von Berufskraftfahrerinnen und -fahrern im Güterverkehr nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 4.417; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE



5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Tarifverträge regeln in Deutschland eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen, etwa den Urlaubsanspruch, die Wochenarbeitszeit oder die betriebliche Altersvorsorge. Was dabei öffentlich sicher am stärksten wahrgenommen wird, ist der Einfluss auf Löhne und Gehälter. Tarifverträge haben hier eine wichtige Funktion, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – selbst in Zeiten von Fachkräfteengpässen – bei individuellen Gehaltsverhandlungen meist in der schwächeren Verhandlungsposition sind. Das liegt daran, dass Beschäftigte zwar auf ihre eigenen Leistungen und Fähigkeiten verweisen können, um eine Gehaltserhöhung auszuhandeln, letztlich aber nur begrenzt in der Lage sind, auf ihre Arbeitgebenden Druck auszuüben: Selten können sie zur Durchsetzung der Gehaltsforderung mit der Kündigung drohen, da der Arbeitsplatz oft nicht nur finanzielle Sicherheit, sondern auch soziale Anerkennung und Kontakte verschafft sowie andere soziale Funktionen erfüllt.

Laut Bundesarbeitsgericht haben Tarifverträge daher die Funktion, „die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Entgelte und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen“ (BAG, 4 AZR 489/19). Tarifverträge werden verhandelt zwischen Gewerkschaften auf der einen Seite und Arbeitgeberverbänden (Flächen- oder Branchentarifverträge) oder auch einzelnen Arbeitgebern (Haus- oder Firmentarifverträge) auf der anderen Seite. Dabei können Gewerkschaften ihre Forderungen außerhalb der Friedenspflicht notfalls mithilfe von Streiks durchsetzen – für Arbeitgeber gibt es unter bestimmten Voraussetzungen das Mittel der Aussperrungen (Müller-Jentsch 2018, S. 6f.).

Aktuell ist in Deutschland nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag tätig, wie Daten des IAB-Betriebspanels zeigen (Lübker/Schulten 2024, S. 5). Und es gibt große Differenzen zwischen verschiedenen Branchen: So liegt die Tarifbindung etwa in der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung weiterhin bei 98 Prozent, in anderen Branchen ist sie jedoch seit der Jahrtausendwende sehr stark zurückgegangen, sodass beispielsweise im Einzelhandel nur noch 22 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag arbeiten (Hohendanner/Kohaut 2025, S. 299). In der Branche Verkehr und Lagerei arbeiten rund 46 Prozent in tarifgebundenen Betrieben (ebd.). Im Vergleich der einzelnen Wirtschaftszweige dieser Branche ist die Tarifbindung im Bereich Landverkehr (der gemeinsam mit dem Transport in Rohrfernleitungen erfasst wird) mit nur 36 Prozent jedoch am geringsten (Statistisches Bundesamt 2023).

Für Berufskraftfahrer/innen gibt es keinen bundesweit einheitlichen Tarifvertrag, sondern für fast jedes Bundesland (außer Mecklenburg-Vorpommern und Bremen) Flächentarifverträge, die aber aufgrund der geringen Tarifbindung in nur vergleichsweise wenigen Unternehmen gelten (Weirich/Wahl 2022, S. 8). Trotzdem können diese – eine Tarifbindung des Arbeitgebers vorausgesetzt – entscheidende Verbesserungen für die Beschäftigten bringen: So wurde in Rheinland-Pfalz Anfang November 2023

in der zweiten Verhandlungsrunde zum Entgelttarifvertrag für die Beschäftigten des Verkehrsgewerbes ein neuer Abschluss erreicht (ver.di 2023a). Damit erhielten Beschäftigte je nach Entgeltgruppe zwischen 17 und 21 Prozent mehr Lohn – der bisher höchste Tarifabschluss für das Verkehrsgewerbe in Rheinland-Pfalz (ebd.). In einigen großen Betrieben, in denen ver.di einen hohen Organisationsgrad hat, gibt es darüber hinaus Haustarife (Weirich/Wahl 2022, S. 8).

Auch in anderen Bundesländern zeigen aktuelle Abschlüsse, welche Verbesserungen möglich sind. So einigten sich die Tarifparteien in Sachsen-Anhalt auf Gehaltssteigerungen von rund 14 Prozent und eine höhere Jahressonderzahlung (ver.di 2023b). Auch in Nordrhein-Westfalen wurde 2024 ein neuer Tarifvertrag für den Transport- und Logistiksektor abgeschlossen, der mehrstufige Lohnerhöhungen, zusätzliche Urlaubstage, verbesserte Zuschläge und ein weiteres Monatsentgelt vorsieht (Transport-Online 2024). In Thüringen schließlich trat 2025 ein neuer Entgelttarifvertrag in Kraft, der Entgeltsteigerungen im zweistelligen Bereich und höhere Sonderzahlungen umfasst (ver.di 2025).

Eine besondere Herausforderung für die gewerkschaftliche Organisation sind hier die Arbeitsbedingungen im Güterverkehr und die häufige Abwesenheit der Beschäftigten vom eigenen Betrieb (Vitols/Voss 2019, S. 50; Weirich/Wahl 2022, S. 4). In Deutschland gibt es daher aktuell 19 sogenannte Kraftfahrerkreise, das heißt, regionale Gruppen, die als Bindeglied zwischen den Regionalverantwortlichen von ver.di und den Fahrern und Fahrerinnen fungieren sollen (Vitols/Voss 2019, S. 50; Kraftfahrerkreise Deutschland o. J.). Sie diskutieren beispielsweise die Rechte und Pflichten der Beschäftigten (Vitols/Voss 2019, S. 50) oder formulieren konkrete Forderungen für bessere Arbeitsbedingungen, wie zuletzt in einem Positionspapier (Kraftfahrerkreise Deutschland 2021).

Insgesamt profitieren Beschäftigte mit Tarifbindung in der Regel von besseren Arbeitsbedingungen, geregelten Arbeitszeiten und nicht zuletzt von höheren, fairen Löhnen (Dispan 2021, S. 8). Tarifgebundene Arbeitgeber können die jeweils vereinbarten Tariflöhne überschreiten, aber nur in Ausnahmefällen weniger zahlen, als im Tarifvertrag festgelegt ist. Dies gilt auch für tariflich vereinbarte Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Damit legen Tarifverträge Mindeststandards für alle tariftreuen Betrieben fest – tariflose Arbeitgeber hingegen sind daran nicht gebunden.

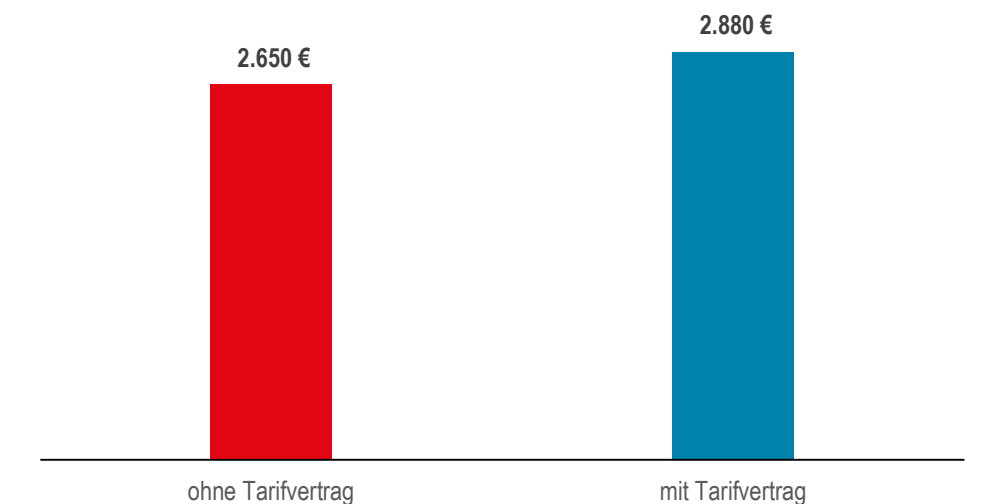
In den folgenden Abschnitten wird dargestellt, wie Tarifverträge sich auf die Grundgehälter (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) der Berufskraftfahrer/innen im Güterverkehr auswirken.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Ein Tarifvertrag wirkt sich in der Regel positiv auf die Höhe des Grundgehalts aus: Während ohne Tarifvertrag rund 2.650 Euro im Monat auf der Gehaltsabrechnung stehen, verdienen Berufskraftfahrer/innen mit Tarifvertrag etwa 2.880 Euro monatlich, also fast 9 Prozent mehr (Abbildung 10). Bezogen auf zwölf Monatslöhne erhalten Beschäftigte mit Tarifvertrag somit insgesamt rund 2.760 Euro mehr Grundgehalt im Jahr. Die Angaben beziehen sich auch hier auf eine 38-Stunden-Woche und Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

Abb. 10: Verdienstniveau von Berufskraftfahrerinnen und -fahrern nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 4.546; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

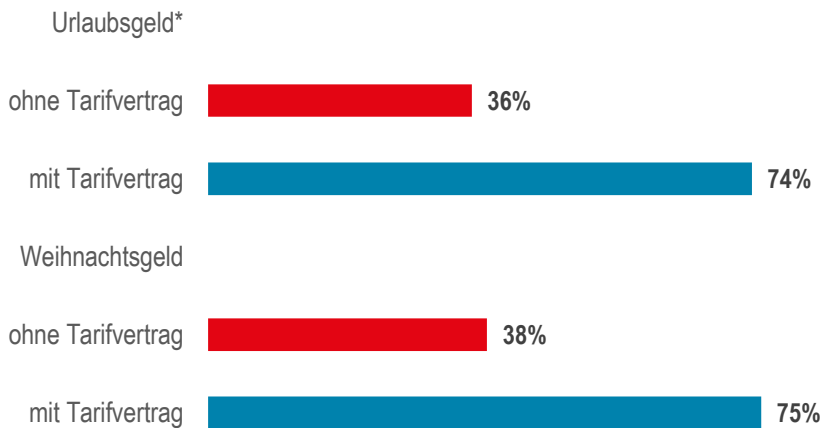
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Neben dem monatlichen Grundgehalt erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusätzlich regelmäßige Sonderzahlungen wie das Urlaubsgeld im Juni oder Juli und das Weihnachtsgeld, das in der Regel mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. In Deutschland gibt es jedoch keinen allgemeinen Anspruch auf Sonderzahlungen, sodass diese abhängig sind von der betrieblichen Praxis, von individuellen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag oder entsprechenden Regelungen in Tarifverträgen. Auswertungen von Lohnspiegel.de zu diesem Thema zeigen regelmäßig, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben.⁵

⁵ Vgl. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 03.06.2025 (Lediglich 44 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft erhalten Urlaubsgeld – in tarifgebundenen Betrieben ist der Anteil mit 72 Prozent deutlich höher) und vom 19.11.2024 (52 Prozent aller Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld, deutlich mehr mit Tarifvertrag).

Abb. 11: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei Berufskraftfahrerinnen und -fahrern im Güterverkehr nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 4.259 (Urlaubsgeld) bzw. N = 4.400 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-101.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Auch bei den Sonderzahlungen profitieren Berufskraftfahrer/innen mit Tarifvertrag deutlich gegenüber ihren tariflosen Kollegen und Kolleginnen: Während 74 Prozent der Befragten mit Tarifvertrag in den vergangenen zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten haben, trifft dies nur auf 36 Prozent derjenigen zu, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag tätig sind (Abbildung 11). 75 Prozent der Berufskraftfahrer/innen mit Tarifvertrag erhielten Weihnachtsgeld – verglichen mit nur 38 Prozent der Beschäftigten in tariflosen Betrieben. Der Gehaltvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag gegenüber denjenigen in tariflosen Betrieben ist unter Berücksichtigung dieser höheren Wahrscheinlichkeit von Sonderzahlungen also noch einmal größer, als im vorigen Abschnitt berechnet wurde.

Literatur

Aumayr-Pintar, C./ Bechter, B. (2019): Seniority-based entitlements: Extent, policy debates and research. Luxembourg.

Bosch, G./ Kalina, T./ Weinkopf, C. (2014): 25 Jahre nach dem Mauerfall: Ostlöhne holen nur schleppend auf, SOEP Papers Nr. 711. Berlin.

Brown, C./ Medoff, J. (1989): The employer size-wage effect, in: Journal of Political Economy 97(5), S. 1027-1059.

Bundesagentur für Arbeit (2025b): BERUFENET: Berufskraftfahrer/in (Stand: 06.10.2025). Nürnberg.
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/13794>.

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2025a): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteanalyse 2024. Nürnberg, Mai 2025.
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=6B7E77883D126B79E2777A7BD529EEF9?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Datenbank Auszubildende des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.2023). Bonn. <https://www.bibb.de/de/12129>.

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2024): Ihre Rechte als Lkw-Fahrer in Deutschland. Berlin 2024. <https://www.faire-mobilitaet.de/ihre-rechte/branchen/internationaler-strassentransport/>, abgerufen am 07.10.2025.

Dispan, J. (2021): Branchenanalyse Kraftfahrzeuggewerbe. Digitale Transformation, Technologiewandel und Beschäftigungstrends in Autohäusern und Kfz-Werkstätten. Working Paper Forschungsförderung 223. Düsseldorf.

Empen, J./ John, D./ Roßocha, V. (2015): Standards und Profil der Beratungsstellen des Projekts Faire Mobilität. Hrsg. DGB-Bundesvorstand. Berlin, Juni 2015. www.faire-mobilitaet.de.

Hohendanner, C./ Kohaut, S. (2025): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024, in: WSI-Mitteilungen 78(4), S. 297-303.

Holzgreve, F./ Lenk, A./ Troebbs, P. A./ Oremek, G./ Wanke, E. M. (2022). Arbeitsplatzbezogene Gesundheitsbelastungen am Beispiel von Lastkraftwagenfahrer/innen im Fernverkehr, in: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie 72(6), 290-296.

Kluge, J./ Weber, M. (2018): Decomposing the German East–West wage gap, in: Economics of Transition and Institutional Change 26, S. 91-125.

Kraftfahrerkreise Deutschland (2021): Wir bewegen Tonnen. Aber was bewegt uns? Positionspapier, Juli 2021. <https://www.kraftfahrerkreise.de/Startseite/>, abgerufen am 08.11.2023.

Kraftfahrerkreise Deutschland (o. J.): Die Kraftfahrerkreise. <https://www.kraftfahrerkreise.de/http/-/www-kraftfahrerkreise-de/Kraftfahrerkreis-Neubrandenburg/>, abgerufen am 07.10.2025.

Lallemand, T./ Plasman, R./ Rycx, F. (2007): The establishment-size wage premium: evidence from European countries, in: Empirica 34(5), S. 427-451.

Lemieux, T. (2006): The „Mincer equation” thirty years after schooling, experience, and earnings, in: Grossbard, S. (Hrsg.), Jacob Mincer: a pioneer of modern labor economics. Boston, MA, S. 127-145.

Lübker, M./ Schulten, T. (2024): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (6. Auflage). Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103. Düsseldorf.

Manning, A./ Swaffield, J. (2008): The gender gap in early-career wage growth, in: The Economic Journal 118(530), S. 983-1024.

Mincer, J. (1958): Investment in human capital and personal income distribution, in: Journal of Political Economy 66(4), S. 281-302.

Müller, S./ Dettmann, E./ Fackler, D./ Neuschäffer, G./ Slavtchev, V./ Leber, U./ Schwengler, B. (2018): Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, IAB-Forschungsbericht, No. 6/2018, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Müller-Jentsch, W. (2018): Tarifaufonomie. Über die Ordnung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge. Wiesbaden.

Murphy, K. M./ Welch, F. (1990): Empirical age-earnings profiles, in: Journal of Labor Economics 8(2), S. 202-229.

Pfahl, S./ Unrau, E./ Wittmann, M. (2023): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991-2021, WSI-GenderDatenPortal: Zeit. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf. <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-der-abhaengig-beschaeftigten-19912017-14748.htm>, abgerufen am 07.10.2025.

Ragnitz, J. (2012): Regionale Lohnunterschiede in Deutschland, in: ifo Dresden berichtet 19(2), S. 26-32.

Schmieder, J./ Wrohlich, K. (2021): Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke, in: DIW Wochenbericht 88(9): S. 141-147, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.

Schrenker, A./ Wrohlich, K. (2022): Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei Jüngeren gesunken, in: DIW Wochenbericht 89(9): S. 149-154, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.

Schrenker, A./ Zucco, A. (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an, in: DIW Wochenbericht 87(10), S. 137-145.

Statistisches Bundesamt (2023): Arbeitnehmer: Deutschland, Art der Tarifbindung, Wirtschaftszweige, Stichmonat 4/2022, Ergebnisse der Verdiensterhebung (62361-0500). Wiesbaden. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>

Süddeutsche Zeitung (2025): Tabuthema Gehalt: Männer lügen häufiger als Frauen. 3. April 2025. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/umfrage-zeigt-unterschiede-tabuthema-gehalt-maenner-luegen-haeufiger-als-frauen-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-250403-930-423042>, abgerufen am 06.10.2025.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2023a): Deutlich mehr Geld für die Beschäftigten im Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz, ver.di: Postdienste, Speditionen und Logistik, Rheinland-Pfalz-Saarland Büro Saarbrücken, Nr. 3 (November 2023).

ver.di Landesbezirk NRW (2024): Keine Arbeit unter Wert. Starkes Tarifiergebnis für Speditions- und Logistikbranche NRW erzielt, Mai 2024, <https://psl-nrw.verdi.de/tarif/flaeche-spedition-logistik/kauw-upgrade/++co++bb046476-7f1e-11ee-9ca1-001a4a160111>, abgerufen am 09.09.2025.

ver.di Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen (2023b): Tarifabschluss Speditionsgewerbe Sachsen-Anhalt, Pressemitteilung, Oktober 2023, <https://sat.verdi.de/presse/pressemitteilungen/%2B%2Bco%2B%2Bac992c9e-6cc9-11ee-9307-001a4a160111>, abgerufen am 09.09.2025.

ver.di Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen (2025): Tarifabschluss in der Logistik Thüringen zweistellig, Pressemitteilungen, August 2025, <https://sat.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++baaff1f0-8496-11f0-b294-9fc3221b6af6>, abgerufen am 09.09.2025.

Vitols, K./ Voss, E. (2019): Soziale Bedingungen in der Logistik in Europa: Schwerpunkt Güterkraftverkehr, Abschlussbericht, hrsg. von EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH, Berlin.

Weirich, A./ Wahl, M. (2022): Informationen zur Branche „Internationaler Straßentransport“: Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität, Faire Mobilität, DGB-Bundesvorstand, Juli 2022. <https://www.bundestag.de/resource/blob/925908/979a10d92d5473ca9b9d6b4b5bc77147/Stellungnahme-Faire-Mobilitaet-DGB.pdf>.

Wrohlich, K./ Zucco, A. (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich, in: DIW Wochenbericht 84(43), S. 955-961.

Zanker, C. (2018): Branchenanalyse Logistik: Der Logistiksektor zwischen Globalisierung, Industrie 4.0 und Online-Handel. Study 390 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf, Juni 2018. <https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=8140>, abgerufen am 06.10.2025.

Zwick, T. (2011): Seniority wages and establishment characteristics, in: Labour Economics 18(6), S. 853-861.

Impressum

Die Arbeitspapiere zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank erscheinen in loser Reihenfolge. Zusätzlich können für über 500 Berufe im Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de kostenlos individuelle Vergleichsberechnungen durchgeführt werden. Lohnspiegel.de ist seit 2004 das führende nicht-kommerzielle Gehaltsportal in Deutschland. Es wird vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung wissenschaftlich betreut.

Diese und andere Veröffentlichungen des WSI-Portals Lohnspiegel.de finden Sie als pdf-Datei unter www.lohnspiegel.de

ISSN 2751-8914

Gedruckte Einzel Exemplare sind zu beziehen über

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Dr. Malte Lübker
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
lohnspiegel@boeckler.de