

Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband Vor - und Nachteile für ein Mitglied der Niederbayerischen Steinsetzer-, Pflasterer- und Straßenbauer-Innung

Als Arbeitgeberverband wollen wir den Erfolg der Mitglieder sichern!

Ist es eigentlich betriebswirtschaftlich sinnvoll, Mitglied einer Innung zu sein oder zu werden? Insbesondere in wirtschaftlich schwieriger Zeit wird diese Frage häufig gestellt. Um sie zu beantworten, sollen kurz die Vor- und Nachteile einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband wie der Niederbayerischen Steinsetzer-, Pflasterer- und Straßenbauer-Innung oder einer anderen niederbayerischen Bau- und Ausbau-Innung erörtert werden:

1. Vorteile

1.1. Interessenvertretung nach Außen

Ein Arbeitgeberverband vertritt die Gesamtheit seiner Mitglieder z. B. gegenüber der Gewerkschaft, der Politik, gegenüber Architekten- und Ingenieurverbänden und auch gegenüber öffentlichen Auftraggebern. Dies ist notwendig, weil der Einzelne auf diesen Gebieten dauerhaft wohl wenig auszurichten vermag. Durch das Gewicht einer größeren Mitgliederanzahl und der dahinterstehenden wirtschaftlichen Leistungskraft lässt sich mehr erreichen. Nur Mitglieder aber können ihre Meinungen und Anliegen in den Entscheidungsgremien der Verbände einbringen, so zur Willensbildung beitragen und bei der Interessensvertretung mitwirken.

Auch Verbände können nicht alle ihre Ziele erreichen. Trotzdem sollte berücksichtigt werden, dass es nicht nur sicht- und zählbare positive Erfolge gibt, es wären auch die meist häufigeren Fälle anzuerkennen, in denen ein Verband Schlimmeres verhindert.

1.2. Individuelle Betreuung

1.2.1. Beratung und Prozessvertretung

Zu den Vorteilen einer Mitgliedschaft zählen die kostenlosen Auskünfte und Beratungen des Verbandes zu allen Fragen des allgemeinen Zivilrechts, des Arbeits-, Sozial- und Tarifrechts, des privaten und öffentlichen Baurechts, des Vergaberechts, des Handwerksrechts, im betriebswirtschaftlichen Bereich und natürlich auch in allen Felder, die mit der Berufsausbildung zusammenhängen.

Verbandsmitglieder haben darüber hinaus auch Anspruch auf kostenlose Vertretung bei Arbeits- und Sozialgerichten bis in die zweite Instanz. Nichtmitglieder können sich bei einem entsprechenden Beratungs- oder Vertretungsbedarf lediglich an einen Rechtsanwalt wenden, der seine Tätigkeit nach der gesetzlichen Gebührenordnung für Rechtsanwälte abrechnet. Diese Kosten richten sich nach den Streit- bzw. Geschäftswerten. Sie sind unter Umständen sehr hoch und fallen im Bereich des Arbeitsrechts selbst dann an, wenn die Firma im Prozess obsiegt.

Vor den Arbeitsgerichten in der ersten Instanz muß grundsätzlich jede Partei - unabhängig vom Ausgang des Prozesses - ihre Kosten selbst tragen. Hier genügt sehr oft bereits ein einziger Arbeitsgerichtsprozess im Jahr und der Innungsbeitrag ist durch die ersparten Kosten mehr als ausgeglichen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer klagt gegen eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung. Er war 10 Jahre bei der Firma beschäftigt und verdiente monatlich 2.300,00 € brutto. Der Arbeitgeber lässt sich von einem Rechtsanwalt vor dem Arbeitsgericht vertreten. Es kommt dabei zu einer Beweisaufnahme mit Zeugenvernehmung. Dem Arbeitgeber entstehen zur Zeit Rechtsanwaltskosten in Höhe von 1.752,00 €, selbst wenn er den Prozess gewinnt.

Ist der Arbeitgeber mit dem Ausgang des Prozesses nicht einverstanden und legt sein Rechtsanwalt deshalb Berufung ein, so wird in der Berufungsinstanz der gesamte Prozess einschließlich der Beweisaufnahme neu aufgerollt und es entstehen weitere 2.270,00 € Rechtsanwaltsgebühren.

Mitgliedsbetriebe haben diese Kosten nicht zu fürchten. Mitarbeiter des Verbandes vertreten sie vor den Arbeits- und Sozialgerichten bis in die zweite Instanz kostenlos unabhängig von der Anzahl der Prozesse und Termine.

Die Prozessvertreter des Verbandes verfügen in der Regel über einen Informationsvorsprung vor einem Großteil von Anwälten. Während ein Rechtsanwalt üblicherweise Fälle aus vielen verschiedenen Rechtsgebieten zu vertreten hat, befassen sich Verbandsvertreter ausschließlich mit branchenspezifischem Arbeits- und Tarifrecht und kennen deshalb die Besonderheiten der jeweiligen Regelungen besser.

1.2.2. Information

Monatlich erscheinen die Verbandspublikationen und regelmäßig der Rundschreibendienst der Innung. Sie informieren die Verbandsmitglieder laufend über die wichtigsten Änderungen im gesetzgeberischen, tariflichen, wirtschaftspolitischen und technischen Bereich. Darüber hinaus werden fallweise Spezialinformationen für einzelne Gewerke oder Fachgruppen gegeben.

1.2.3 Bürgschaftsservice

Die Bayerischen Baugewerbeverbände bieten ihren Mitgliedern daneben einen außergewöhnlich attraktiven Bürgschaftsservice, der sich in drei Produktlinien grob wie folgt darstellt:

- **Produktlinie „Start“:**
Ein Bürgschaftsrahmen von 15.000,00 € bzw. 25.000,00 € zu einem Beitrag von 1,6 %.
- **Produktlinie „Standard“:**
Ein flexibler, um 60 % vergrößer- bzw. verkleinerbarer Bürgschaftsrahmen in Höhe von 7,5 % der Gesamtleistung. Der Mindestrahmen beträgt 25.000,00 €. Der Beitrag liegt bei 2,25 % des Bürgschaftsrahmens.
- **Produktlinie „Spezial“:**
Für einen Beitrag von 3,2 % des Bürgschaftsrahmens können zusätzlich Auslandsbürgschaften abgerufen werden.

Vorteilhaft ist dabei:

- Es können Ausführungs-, Gewährleistungs-, Vertragserfüllungs-, Vorauszahlungs-, Sonder- und Bauhandwerkersicherungsbürgschaften (gem. § 648 a BGB) genutzt werden.
- Die einmaligen Kosten sind für die übliche Laufzeit der Bürgschaft bei weitem geringer als am allgemeinen Geldmarkt.
- Die Bürgschaften entlasten bei deutlich erleichteter Bonitätsprüfung den Kreditrahmen.
- Die Bürgschaftsurkunde muss nicht unbedingt zurückgegeben werden.

1.2.4. Streikunterstützung

Nur Verbandsmitglieder erhalten bei flächendeckenden Arbeitskämpfen der Bautarifvertragsparteien finanzielle Unterstützungen vom Verband. Diese Unterstützungsleistung beträgt pro Arbeitnehmer und Tag 1,5 Stundenlöhne. Ein Betrieb mit 30 Beschäftigten bekommt immerhin eine tägliche Verbandsunterstützung von $30 \times 20,93 \text{ €} = 627,90 \text{ €}$.

Bei 22 Arbeitstagen ergibt sich so zur Zeit ein Monatsbetrag in Höhe von 13.813,80 €.

Ein Nichtmitglied hat bei Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaft keinerlei Unterstützung zu erwarten und trägt das wirtschaftliche Risiko völlig allein. Außerdem bleibt es den tarifpolitischen Repressalien der arbeitskampfführenden Gewerkschaft ohne betreuende Unterstützung durch den jeweiligen Arbeitgeberverband ausgesetzt.

Es ist durchaus auch in der Bauwirtschaft vorstellbar, dass eine Gewerkschaft bei nicht verbandsangehörigen Firmen einen sogenannten Firmentarifvertrag erzwingt. Sie braucht ihre Arbeitskampfmaßnahmen nur gezielt gegen diesen Betrieb einzusetzen. Ihre Kampftaktik ist aus

der Praxis in anderen Wirtschaftsbereichen erkennbar und zeigt, dass insbesondere die vom Verband ausgetretenen Arbeitgeber bekämpft werden.

1.2.5 Inkassostelle

Mitgliedsfirmen können über ihre Bauinnung ohne großes Risiko sehr preiswert Außenstände einziehen lassen. Sie sparen dabei Zeit, Nerven und Geld. Nur ein zügiger Zahlungseingang sichert die betriebliche Liquidität und damit den Firmenbestand.

1.2.6 Bauschlichtungsstelle

Bei zivilrechtlichen Streitigkeiten bis zu 750,00 € ist in Bayern eine Klage bei Gericht nur noch dann zulässig, wenn die Parteien zuvor versucht haben, sich in einem außergerichtlichen Schlichtungsverfahren gütlich zu einigen.

Unsere Schlichtungsstelle kann aber auf freiwilliger Basis zu attraktiven Gebühren auch bei höheren Streitwerten angerufen werden. Voraussetzung ist, dass es sich um eine Baustreitigkeit mit einem Mitgliedsbetrieb des Landesverbandes Bayerischer Bauinnungen in Niederbayern handelt. Kunden unserer Mitgliedsbetriebe sollen die Gewähr erhalten, mögliche Streitigkeiten unbürokratisch und preiswert regeln zu können, wenn sie mit einem Innungsmitglied in Vertragsbeziehungen treten.

1.3. Verfassungsauftrag

Das Grundgesetz sichert allen Berufen das Recht zu, Vereinigungen zu bilden, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern. Damit ist auch ein Auftrag verbunden. Die Innung ist eine Berufsvereinigung, die aufgrund ihrer Tariffähigkeit Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen setzt. Mit der Innungsmitgliedschaft wird dieser Verfassungsauftrag erfüllt.

2. Vermeintliche Nachteile

Nichtmitglieder haben nicht nur keinen Beratungs- und Betreuungsanspruch. Wer aus einem Arbeitgeberverband austritt, bleibt im Hinblick auf das Arbeits- und Tarifrecht auch weiterhin an die wesentlichsten Belastungen gebunden:

2.1. Tarifbindung

An allgemeinverbindliche Tarifverträge sind alle Betriebe auch ohne Verbandsmitgliedschaft gebunden. Die Mehrzahl der für den Baubetrieb kostenträchtigen Tarifverträge sind allgemeinverbindlich und gelten damit auch für Nichtmitglieder. Die derzeit für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge im Baugewerbe sind in einer Übersicht in der Tarifsammlung des Landesverbandes Bayerischer Bauinnungen (LBB) aufgeführt. Dazu gehören insbesondere der Bundesrahmentarifvertrag, die Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer des Baugewerbes in Bayern, der Tarifvertrag über die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen sowie sämtliche Tarifverträge, die sich auf die Sozialkassen des Baugewerbes beziehen.

Der Sozialkassenbeitrag muss ebenso wie die Winterbeschäftigungsumlage, die Urlaubsvergütung und die Überstunden - und Erschwerniszuschläge von allen Betrieben des Baugewerbes gleichermaßen gezahlt werden. Eine Verbandsmitgliedschaft ist unerheblich. Ein Austritt aus dem Arbeitgeberverband führt zu keinen Einsparungen.

2.2. Nichtallgemeinverbindliche Tarifverträge

Die Lohntarifverträge sowie die Tarifverträge über die Gewährung eines anteiligen 13. Monateinkommens sind nicht allgemeinverbindlich erklärt. Sie entfalten jedoch unter bestimmten Voraussetzungen dennoch unmittelbare Wirkung. Eine beiderseitige Tarifbindung bleibt gemäß § 3 Abs. 2 Tarifvertragsgesetz solange bestehen, bis die Wirksamkeit des Tarifvertrages endet oder durch eine andere Abmachung ersetzt wird. Diese sogenannte Nachwirkung des Tarifvertrages tritt auch dann ein, wenn die Tarifbindung in Folge eines Verbandsaustritts weggefallen ist. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.03.1992)

Hinsichtlich des 13. Monatseinkommens ist zu bedenken, dass für den Großteil der Betriebe bereits ohnehin eine Zahlungsverpflichtung aufgrund betrieblicher Übung besteht. Dies gilt dann, wenn Arbeitnehmern dreimal in Folge vorbehaltlos ein „Weihnachtsgeld“ bezahlt worden ist.

2.3. Gleichbehandlungsgrundsatz

Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber kann zwar einzelvertraglich mit dem jeweiligen Arbeitnehmer seines Betriebes andere als die tarifvertraglich geregelten Abmachungen treffen, soweit keine Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages vorliegt. Der Arbeitgeber hat allerdings den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Danach ist es ihm nicht gestattet, eine unterschiedliche Vergütung bei ansonsten gleichen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

Es wird juristisch auch die Auffassung vertreten, dass es nicht erlaubt ist, bei vertraglichen Abmachungen mit Arbeitnehmern bzw. mit dem Betriebsrat zwischen Gewerkschafts- und Nichtgewerkschaftsmitgliedern zu unterscheiden.

3. Ergebnis

Die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband wie der Niederbayerischen Steinsetzer-, Pflasterer- und Straßenbauer-Innung oder einer anderen niederbayerischen Bau-Innung bindet den Betrieb in eine Gemeinschaft von gleichgesinnten Kollegen ein. Das Mitgliedsunternehmen beteiligt sich mit seinen Kollegen an der Meinungsbildung des Verbandes. Der Verband vertritt die Mitglieder nach Außen und übernimmt wichtige Abwehrfunktionen.

Jedes Mitglied kann individuelle Betreuung in Anspruch nehmen, ohne besondere Kosten befürchten zu müssen.

Bei einem Verbandsaustritt verliert das Mitglied den individuellen Schutz. Wer speziellen Rechtsrat oder qualifizierte Prozessvertretung vor Arbeits- und Sozialgerichten braucht, hat Kosten zu tragen, die über den Mitgliedsbeitrag eines Jahres weit hinausgehen können.

Ein Betrieb ist auch nach dem Verbandsaustritt an Tarifverträge gebunden. Dies ergibt sich wegen der Nachwirkung des Tarifvertrages, der betrieblichen Übung und dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Wer seinen Mitarbeitern untertarifliche Leistungen gewährt, mindert ihre Motivation, wenn diese für ihre Arbeit weniger Vergütung erhalten als ihre Kollegen im tarifgebundenen Betrieb. Fehlende Motivation wirkt sich nachteilig auf die Leistungsbereitschaft und die Krankheitszeiten des Arbeitnehmers aus. Daraus entstehen Minderleistungen und erhöhte Krankheitszeiten, deren Kostenansätze über den vermeintlichen Einsparungseffekt weit hinaus gehen können.

Die Betriebstreue verlässlicher Mitarbeiter lässt sich nur solange sicherstellen, als vergleichbare Mitarbeiter in Konkurrenzbetrieben nicht wesentlich bessergestellt sind. Tarifliche Leistungen sind eigentlich Mindestleistungen. Viele bewährte Mitarbeiter werden den Betrieb verlassen und in ein tarifgebundenes Unternehmen wechseln, wo sie die tariflichen Gegenleistungen erwarten können.

Der Innungsbeitrag ist deswegen gut angelegt. Er ist steuerlich als Betriebsausgabe ansetzbar und liegt in einem durchaus zumutbaren Rahmen.

Johann Wagner

**Sind Sie schon Mitglied?
Eine Mitgliedschaft zahlt sich aus!
Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit mit Ihnen!**