

Wichtige Information

Verbandsmitgliedschaft mit oder ohne Tarifbindung

Die am 03. November 2000 von der Delegiertenversammlung des Hotel- und Gaststättenverbandes Berlin und Umgebung e.V. beschlossene Satzungsänderung, die zwischenzeitlich auch ins Vereinsregister eingetragen ist (845 Nz, Amtsgericht Charlottenburg), ermöglicht es den aktiven Mitgliedern des Verbandes, künftig zwischen einer Mitgliedschaft mit Tarifbindung (T-Mitglieder) und einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (oT-Mitglieder) zu wählen (vgl. § 3 der Satzung).

Damit wurde insbesondere den Wünschen vieler Betriebe entsprochen, in Abhängigkeit von ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und ihren speziellen Bedürfnissen selbst darüber zu entscheiden, ob sie sich, ungeachtet der weiteren Mitgliedschaft im Verband, dessen Tarifpolitik unterwerfen wollen oder nicht. Wie bei allen Dingen im Leben gibt es aber auch im Hinblick auf die Tarifbindung Pro & Contra-Argumente. Die Entscheidung muss jedes Mitglied für sich treffen. Als Entscheidungshilfe soll nochmals auf folgendes hingewiesen werden:

- **Zur Erinnerung:** Tarifpolitik und Tarifautonomie sind im Rahmen der Sozialpartnerschaft ein Bestandteil unserer Wirtschaftsordnung, der sozialen Marktwirtschaft. Sie bieten einen Rahmen, der wirtschaftliche, soziale und politische Stabilität schaffen soll.
- Die von uns verhandelten Tarifverträge (Manteltarifvertrag, Rahmentarifvertrag, Entgelttarifvertrag, Tarifvertrag über VWL) setzen einen Rahmen für die gesamte Branche und werden auch von Nichtmitgliedern genutzt, die diese entweder anwenden, oder als Orientierung verstehen. So gesehen, profitieren auch Nichtmitglieder von unserer Arbeit.
- Insbesondere große und mittlere Betriebe benötigen einen Verbandstarifvertrag, da sie sich sonst dem Abschluss von Haustarifverträgen stellen müssten. Erfahrungsgemäß stellen Haustarifverträge den betroffenen Arbeitgeber stets schlechter als besser und bergen die Gefahr in sich, dass Betriebe gegeneinander ausgespielt werden.
- Tarifverhandlungen für Hotels und Gaststätten als Einheit im Verband ergeben ganz sicher günstigere Abschlüsse als eine Zerteilung in Hotels einerseits und Gaststätten andererseits, da der Hinweis auf die kleineren, weniger leistungsfähigen Betriebe von den Gewerkschaften akzeptiert wird. Ein reiner Hotel-Tarifabschluss würde immer höher ausfallen.
- **Das Entscheidende:** Die verhandelten Tarifverträge beinhalten Mindestentgelte. Der Mitgliedsbetrieb ist demnach gehalten, den Tarif aller verhandelten und damit bestehenden Verträge bei der Bezahlung eines Mitarbeiters zugrunde zu legen. Hierzu wird von Zeit zu Zeit eingewendet, dass viele Arbeitgeber deutlich mehr als die Mindestentgelte zahlen und deshalb auf weitere Zahlungen, zum Beispiel nach dem Manteltarifvertrag, verzichten.

Da wir auf dem gastgewerblichen Arbeitsmarkt in Berlin weder ausreichend qualifizierte und motivierte Mitarbeiter finden, wie es auch von vielen Arbeitgebern eingeräumt wird, ist die Zahlung der tariflichen Mindestentgelte sowie der zusätzlich festgelegten Leistungen wie zum Beispiel Urlaubsgeld, Sonderzahlung etc. ganz sicher auch ein Instrument, gute Mitarbeiter zu finden und zu halten.

Tarifverträge bieten auch eindeutige Vorteile:

Von den im Arbeitszeitgesetz festgelegten relativ starren Arbeitszeiten kann z.B. laut § 7 in einem oder aufgrund eines Tarifvertrages abgewichen werden. Von dieser Möglichkeit haben wir in § 5 unseres Manteltarifvertrages (MTV) Gebrauch gemacht. Hier schafft der Tarifvertrag also Entscheidungsspielräume und damit höhere betriebliche Flexibilität.

- Ohne tarifvertragliche Regelungen muss der Arbeitgeber laut § 6 (5) Arbeitszeitgesetz dem Arbeitnehmer für geleistete Arbeitsstunden zwischen 23.00 Uhr nachts und 06.00 Uhr morgens einen Ausgleich durch freie Tage oder angemessene Zuschläge zahlen. In unserem MTV haben wir geregelt, dass ein Arbeitnehmer, der seinen Dienst vor 03.00 Uhr nachts beendet, keinen Anspruch auf Zuschläge hat. Diese Tarifvertragsvereinbarung spart unseren Mitgliedern bares Geld.
- Laut § 11 (3) Arbeitszeitgesetz ist Arbeitnehmern für die Beschäftigung an Feiertagen jeweils ein Ersatzruhetag zu gewähren. Hiervon kann durch oder aufgrund eines Tarifvertrages wiederum abgewichen werden. In § 11 unseres MTV haben wir eine andere Regelung vereinbart, die zum Beispiel unseren Mitgliedern in 1999 die Bezahlung von fünf und in 2000 die Bezahlung von drei Tagen erspart hat.
- Ähnliches gilt bei der Kündigungsfrist, die laut § 622 BGB für die Probezeit zwei Wochen vorsieht. Auch hier kann durch Tarifvertrag abgewichen werden, was wir insbesondere mit Blick auf die Betriebe mit zehn und weniger Arbeitnehmern getan haben. Danach gilt für unsere Mitgliedsbetriebe in den ersten vier Wochen der dreimonatigen Probezeit lediglich eine Kündigungsfrist von drei Tagen. Auch das spart Geld.
- Auch hinsichtlich der Verjährung bietet die Tarifbindung Vorteile. So verjähren nach § 196 BGB Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nach zwei Jahren. In § 26 unseres MTV haben wir eine Verwirkungsfrist von vier Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart. Diese tarifvertragliche Vereinbarung schafft viel Sicherheit und ist im Alltag von relativ großer Bedeutung.