

OT-Verbände & OT-Mitgliedschaften in der Metall- und Elektrobranche: Stabilisierung des Tarifsystems auf tönernen Füßen?*

J. Timo Weishaupt, Helena Schneider, Sandra Vogel, Jan Weckwerth**

Zusammenfassung: Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie (M+E) haben in den 1990er Jahren begonnen, Verbände und Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) einzuführen. Der Beitrag fragt unter Berücksichtigung zentraler theoretischer Erklärungsmodelle, inwiefern sich diese Strategie stabilisierend oder destabilisierend auf das Tarifsysteem auswirkt. Neben einer regionalen Betrachtung der Entwicklung und Struktur der OT-Optionen bilden eine Auswertung von Expertinnen- und Experteninterviews mit M+E-Arbeitgeberverbänden sowie eine Unternehmensbefragung die Grundlage der Untersuchung. Während Arbeitgeber die Vorteile des Flächentarifvertrags grundsätzlich schätzen, ist die Akzeptanz von zentralen Regelungen (Entgelthöhe, Arbeitszeitvolumen) gesunken. Aus Verbandssicht erscheinen OT-Strukturen daher notwendig, um vor allem KMU weiterhin organisieren zu können. Seit Mitte der 2000er Jahre hat sich der tarifliche Deckungsgrad der Beschäftigten in der M+E-Industrie stabilisiert. In Verbindung mit Öffnungsklauseln führt OT jedoch auch zu einer fortschreitenden Flexibilisierung und Differenzierung innerhalb des Tarifsystems. In einigen Tarifregionen wird OT auch als strategisches Druckmittel zur Disziplinierung der IG Metall eingesetzt. Bislang waren die Tarifpartner insbesondere in Krisenzeiten zwar in der Lage zu pragmatischen Einigungen zu gelangen. Allerdings deuten die beidseitig stärker konfligierenden Strategien dabei auf eine Stabilisierung auf tönernen Füßen hin.

Schlagwörter: Tarifpartnerschaft, Flächentarif, Gesamtmetall, IG Metall, Metall- und Elektroindustrie

OT-associations in the metal and electrical industry: stabilizing the collective bargaining system on feet of clay?

Abstract: Employer organisations in the metal and electrical industry (M+E) first began to offer membership to firms not participating in collective bargaining in the 1990s. Taking into

* Artikel eingegangen: 30.06.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 09.01.2021

** Prof. Timo Weishaupt, Georg-August-Universität Göttingen, Institut für Soziologie, Platz der Göttinger Sieben 3, D-7073 Göttingen. E-Mail: Timo.Weishaupt@sowi.uni-goettingen.de
Helena Schneider, Institut der deutschen Wirtschaft, Konrad-Adenauer-Ufer 21, D-50668 Köln. E-Mail: helena.schneider@iwkoeln.de
Sandra Vogel, Institut der deutschen Wirtschaft, Konrad-Adenauer-Ufer 21, D-50668 Köln. E-Mail: sandra.vogel@iwkoeln.de
Jan Weckwerth, Rembrandtstr. 16, 12157 Berlin. E-Mail: jan.weckwerth@gmx.de

Wir möchten uns bei Friedrich Paun für seine Unterstützung als Hilfskraft sowie Hagen Lesch, den beiden anonymen Gutachterinnen oder Gutachtern und den Gastherausgeberinnen und -gebern des Sonderheftes 2020 für die sehr hilfreichen und konstruktiven Kommentare herzlich bedanken. Die Interviews mit den Arbeitgeberverbänden wurden im Kontext des DFG-Projekts (WE 4822/2) „Krisenkorporatismus oder Korporatismus in der Krise“ durchgeführt.

account central theoretical approaches, this article asks to what extent this „ohne Tarifbindung“ (OT – not covered by collective agreements) membership strategy has had a stabilizing or destabilizing effect on the collective bargaining system. Besides a regional analysis of OT development and structures, an evaluation of expert interviews with M+E employer associations and a company survey form the basis of this study. While employers in principle support the advantages of sector-level agreements, the acceptance of core regulations (pay levels, working time volume) has declined. From the perspective of employer associations, the OT structures are a necessary means to organize SMEs. Since the mid-2000s, the collective bargaining coverage of employees in the metal and electrical industry has stabilised. These opening clause developments, however, have resulted in increasing flexibility and differentiation within the collective bargaining system. In some collective bargaining regions, employer associations have used the OT as a strategic means to exert pressure on the IG Metall. Although the social partners have been able to reach pragmatic agreements, especially in times of crises, these conflicting strategies on the part of both parties point to a stabilisation process built on clay feet.

Keywords: Social partnership, sectoral bargaining, metal and electrical industry. JEL: J50, J59, L60

1. Einleitung

Seit Mitte der 1980er Jahre ist die Zahl der Mitgliedsbetriebe in den tarifschießenden Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie (M+E) rückläufig: Ältere Unternehmen verlassen die Verbände und neu gegründete Unternehmen treten häufig nicht mehr ein. Als Reaktion darauf haben Arbeitgeberverbände sogenannte OT-Verbände gegründet oder separate OT-Mitgliedschaften innerhalb eines regionalen Arbeitgeberverbands eingeführt (OT = ohne Tarifbindung). Diese OT-Optionen ermöglichen es Unternehmen, Mitglied in einem Arbeitgeberverband zu sein, ohne sich dabei an die kollektiv ausgehandelten Flächentarifverträge für ihre Branche zu binden. Über die Mitgliedschaft in einem OT-Verband können die Unternehmen dennoch die Vorteile einer Verbandsmitgliedschaft nutzen, beispielsweise Rechts- und Arbeitsberatung, Seminarangebote und Partizipation in Unternehmensnetzwerken. Während viele Unternehmen diese Entwicklung begrüßen und sich die Verbandsstrukturen zu stabilisieren scheinen, betrachtet die IG Metall diese Entwicklung mit Sorge (IG Metall, 2020). Konkret befürchtet die Gewerkschaft, dass die Existenz von OT-Optionen die Tariffucht von Unternehmen fördert, die Flächentarifbindung in der Folge sinkt und die kollektiv verhandelten Lohn- und Arbeitsstandards erodieren.

Vor dem Hintergrund der in den M+E Verbänden steigenden Zahl an Unternehmen ohne Flächentarifvertragsbindung einerseits und der anhaltenden Kritik der IG Metall andererseits, stellen wir in diesem Beitrag nicht nur Fragen hinsichtlich der Motivlagen der Unternehmen für die Wahl einer OT-Option. Darüber hinaus werden die Effekte von OT auf das Verbandswesen selbst sowie die damit einhergehenden Veränderungen in der Tarifbindung, den Unternehmens- und Verbandseinstellungen zu Tarifpartnerschaft, und – zumindest abgeleitet – den Arbeitsbedingungen in OT-Unternehmen fokussiert. Die sozialwissenschaftliche Verbandsforschung ist sich diesbezüglich uneins: Stabilisiert die OT-Option die Verbands-

strukturen und damit mittelbar auch die Tariflandschaft, sofern sich OT-Unternehmen eher am Flächentarifvertrag orientieren oder häufiger Haus- oder Anerkennungstarifverträge abschließen als verbandslose Unternehmen? Oder wirkt OT destabilisierend und verstärkt die seit Jahrzehnten fortlaufende Erosion des Tarifsystems, da den Unternehmen eine verbandlich legitimierte Exit-Option zur Verfügung steht und durch OT mehr Druck auf den Tarifpartner IG Metall ausgeübt werden kann?

Zur Untersuchung dieser Fragestellungen wurden in den Jahren 2017, 2018 und 2020 Experteninterviews mit Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern aus den M+E-Verbänden geführt, systematisch ausgewertet und durch die Ergebnisse einer breit angelegten Unternehmensbefragung in der M+E-Industrie aus dem Herbst 2017 ergänzt. Dabei wird gezielt die Perspektive der Arbeitgeberseite eingenommen. Denn während sich die Gewerkschaften relativ eindeutig gegen OT positionieren, scheint es aus Arbeitgebersicht unterschiedliche Deutungs- und Handlungsmuster zur Rolle von OT zu geben.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst entfalten wir in einem Theorieteil drei zentrale theoretische Ansätze aus der Verbandsforschung: die Logik des kollektiven Handelns, die Machtressourcentheorie sowie den *Varieties of Capitalism* (VoC)-Ansatz und die aus ihnen abzuleitende Einordnung des Phänomens OT. Auf Basis dieser drei Theorien formulieren wir forschungsleitende Fragen. Im Methodenteil wird die Datenerhebung und -auswertung vorgestellt. Anschließend werden im empirischen Teil zunächst die Entstehung und Entwicklung der OT-Optionen sowie deren Folgen für die Verbandsstruktur analysiert. Nachfolgend werden die (potenziellen) Konsequenzen der OT-Optionen für die Tarifbindung und -partnerschaft sowie für die Stabilität des Tarifsystems in den Blick genommen. Nach einer eingehenden Diskussion der Forschungsergebnisse – insbesondere im Hinblick auf die Postulate der eingangs vorgestellten theoretischen Perspektiven – schließen wir mit einem Ausblick.

2. Theoretische Grundlagen

In der sozialwissenschaftlichen Forschung zu Arbeitgeberverbänden lassen sich zwei grundlegende Fragen identifizieren: Warum organisieren sich Unternehmen überhaupt in Arbeitgeberverbänden? Und unter welchen Bedingungen verhandeln sie mit den Gewerkschaften Flächentarifverträge? Diese Fragen werden vor allem aus drei unterschiedlichen theoretischen Werten analysiert. Unternehmensfokussierte Perspektiven rücken vornehmlich die (rationalen) Deutungsmuster der Anreizstrukturen in den Vordergrund. Industriosociologische Überlegungen fokussieren sich dagegen verstärkt auf die verfügbaren Machtressourcen der Gewerkschaften und verstehen so Arbeitgeberverbände und Tarifverhandlungen primär als abgeleitetes Phänomen, die als Reaktion auf eine starke kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten entstehen (Stephens, 1979; Korpi, 1985). Der VoC-Ansatz bezieht wiederum sowohl die Vorteile der verbandlichen Organisation von Unternehmen in den so genannten koordinierten Marktwirtschaften (CME) als auch die kollektiven Aushandlungsprozesse sowie die gewerkschaftliche Macht als kausale Erklärungsfaktoren mit ein (Hall & Gingerich, 2009; Hall & Soskice, 2001).