

Ein Trick mit doppeltem Boden

Einige Unternehmen genießen die Vorteile einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, binden sich aber nicht an vereinbarte Tarifverträge. Aus rechtlicher Sicht ist das fragwürdig.

Arbeitgeberverbände schließen Tarifverträge für ihre Mitglieder ab, das ist eine ihrer zentralen Funktionen. Doch die sogenannte OT-Mitgliedschaft (ohne Tarifbindung) in vielen Arbeitgeberverbänden ist ein Einfallstor, um Tarifbindung zu vermeiden, und gefährdet die Tarifautonomie. Das Problem wird dadurch verschärft, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) die fehlende Tarifbindung von OT-Mitgliedern anerkennt. Ohne gesetzliche Korrekturen droht eine weitere Auslöschung der Tarifbindung, erklärt Olaf Deinert von der Universität Göttingen. In einem Gutachten für das HSI erläutert der Rechtswissenschaftler, warum die Auffassung des BAG nicht zutreffend ist und wie der Gesetzgeber handeln sollte.

„Die OT-Mitgliedschaft ist juristisch problematisch, weil sie keine ausreichende Stütze im Gesetz findet. Denn maßgeblich und ausreichend für die Tarifbindung ist danach die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband. Vor allem aber ist sie ein Problem für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie, weil immer mehr Arbeitgeber aus der Tarifbindung fallen“, sagt Ernesto Klengel, wissenschaftlicher Direktor des HSI. „Mittlerweile werden Arbeitgeberverbände sogar von Unternehmen geleitet, die selbst OT-Mitglieder sind, wie aktuell im Fall des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall.“

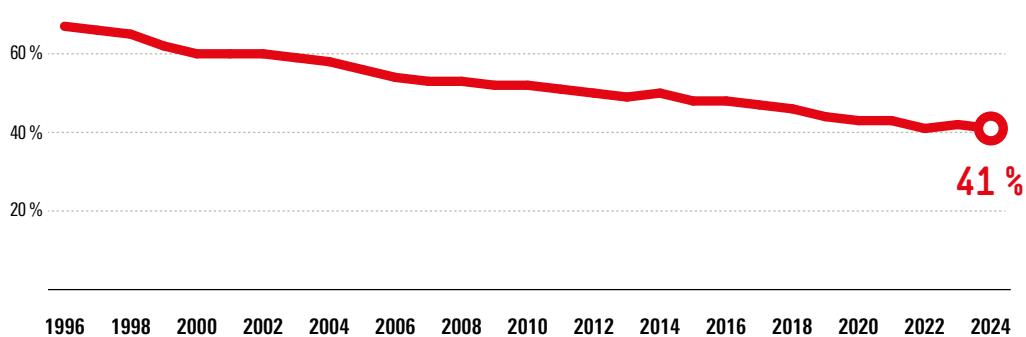
Die Arbeitgeberverbände haben OT-Mitgliedschaften in den 1990er-Jahren eingeführt, um austrittswilligen Mitgliedern oder potenziellen Neumitgliedern, die mit den ausgehandelten Tarifverträgen unzufrieden waren, eine Alternative zu bieten und sie so im Verband zu halten. Beim sogenannten Stufenmodell gibt es zwei verschiedene Arten der Mitgliedschaft in ein und demselben Verband: mit Tarifbindung und ohne Tarifbindung. Die Mitglieder ohne Tarifbindung können die Vorteile und Dienstleistungen der Verbandsmitgliedschaft nutzen, beispielsweise in den Bereichen Lobbyarbeit, Fortbildung sowie Rechts- und Personalberatung.

Gleichzeitig sind sie nicht an Tarifverträge gebunden. In der Satzung muss klar geregelt sein, dass OT-Mitglieder bei allen tarifbezogenen Fragen, wie etwa Wahlen zu Tarifkommissionen, Abstimmungen über tarifrechtliche Fragen oder Arbeitskampfmaßnahmen, nicht beteiligt sind. In der Praxis gibt es hier eine Grauzone: Teilweise wird OT-Mitgliedern sogar Unterstützung bei Haustarifkonflikten gewährt.

Arbeitgeberverbände argumentieren, dass sie Mitgliedschaften ohne Tarifbindung zum einen anbieten, um den Verband langfristig zu stabilisieren, zum anderen hätten OT-Mitglieder immerhin eine gewisse Nähe zur Tarifpolitik. Dies trage letztlich sogar zum Erhalt des Flächentarifvertrags bei. Deinert hält dagegen, die OT-Mitgliedschaft habe das Tarifsystem keineswegs stabilisiert, sondern eher das Gegenteil bewirkt. So sank der Anteil der tarifgebundenen Betriebe von 45 Prozent im Jahr 1996 auf 21 Prozent im Jahr 2024, der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Branchentarifvertrag im selben Zeitraum von 67 auf 41 Prozent. „Auch wenn die OT-Mitgliedschaft nicht als nachweisbar kausale Ursache für diese Entwicklung benannt werden kann, zeigt sich doch, dass sie jedenfalls keinerlei positiven Effekt auf die Tarifbindung hatte“, so der Rechtswissenschaftler. Sie habe den massiven Rückgang begleitet, wenn nicht gar befördert, indem sie einen bequemen Weg zur Umgehung von Tarifverträgen eröffnete. Symptomatisch hierfür sei die Entwicklung bei Gesamtmetall: Zwar wuchs die absolute Zahl der Mitgliedsfirmen seit dem Tiefpunkt im Jahr 2004 wieder, doch beruhte dieser Zuwachs allein auf OT-Mitgliedschaften, während die Zahl der tarifgebundenen Mitglieder kontinuierlich sank. Im Jahr 2019 betrug der Anteil der OT-Mitglieder mehr als 55 Prozent.

Nur noch vier von zehn mit Branchentarif

Von allen Beschäftigten arbeiten in einem **Betrieb mit Branchentarifvertrag** ...



Quelle: IAB 2025

Hans Böckler
Stiftung

Ein wesentlicher Treiber war die rechtliche Anerkennung durch Gerichte. Ein Argument der Richterinnen und Richter lautete, dass Tarifgebundenheit auf einem Willensentschluss beruhen müsse, der bei OT-Mitgliedern, die gerade keine Bindung an einen Tarif wünschen, fehle. In einer seiner Entscheidungen bekräftigte das BAG, dass eine Mitgliedschaft ohne Tarifgebundenheit „aus der Satzungs-

autonomie und dem Grundsatz der Koalitionsfreiheit“ abzuleiten sei. Anders ausgedrückt: Verbände haben die Freiheit, ihre Satzung so zu gestalten, wie sie es für richtig halten. Und jeder hat neben dem Recht, einer Koalition beizutreten, auch das Recht, ihr fernzubleiben. Stichwort: negative Koalitionsfreiheit.

Deinert kritisiert, dass die Entscheidung der Richterinnen und Richter dem zuwiderläuft, was im Tarifvertragsgesetz steht: „Mit leichter Hand wird durch die Rechtsprechung die Gesetzesbindung der Gerichte beiseite gewischt.“ So knüpft das Tarifvertragsgesetz die Tarifgebundenheit an die Mitgliedschaft im vereinsrechtlichen Sinne und sieht keine Differenzierung zwischen verschiedenen Formen der Mitgliedschaft vor. Das Gesetz „will alle Mitglieder der Tarifvertragsparteien an den Tarifvertrag binden und sieht gerade nicht vor, dass die Tarifvertragsparteien durch die Satzung Formen der Mitgliedschaft gestalten, die von dieser Rechtsfolge ausgeschlossen sind“. Auch das Argument der Koalitionsfreiheit überzeugt an dieser Stelle nicht. Die betreffenden Unternehmen könnten auf eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband verzichten und somit ihr Recht auf Fernbleiben von einer Koalition ausüben. Doch die OT-Mitglieder wollten ja gerade Mitglieder des Verbandes sein, nicht Nichtmitglieder. „Die Heranziehung des Fernbleiberechts ist daher verfehlt“, so der Rechtswissenschaftler.

In der Praxis sorgen OT-Mitgliedschaften zunehmend für Probleme, insbesondere aufgrund ihrer Intransparenz. Einen Arbeitskampf zu führen, wenn unklar ist, ob ein Arbeitgeber tarifgebunden ist, stellt sich als schwierig heraus. Auch ein kurzfristiger Statuswechsel in die OT-Mitgliedschaft während laufender Tarifverhandlun-

gen bleibt der Gewerkschaft oft verborgen. Dadurch laufen die Verhandlungen ins Leere, da der neue Tarifvertrag den Arbeitgeber im Anschluss nicht bindet. Zudem sind OT-Mitglieder häufig Unternehmen mit geringem gewerkschaftlichem Organisationsgrad, was es schwer macht, einen Haustarifvertrag zu erkämpfen. „Der Wechsel in die OT-Mitgliedschaft kann einen Trick mit doppeltem Boden darstellen“, schreibt der Rechtswissenschaftler. Wenn das neue OT-Mitglied zu Haustarifverhandlungen aufgefordert und in diesem Zusammenhang auch mit Arbeitskampfmaßnahmen belegt wird, kann es schnell wieder in die Tarifmitgliedschaft wechseln. Damit profitiert es von der tarifvertraglichen Friedenspflicht, die Arbeitskämpfe verbietet.

Deinert sieht den Gesetzgeber in der Pflicht, zu handeln. Zunächst sollte ein öffentliches OT-Register eingeführt werden. Es würde für mehr Transparenz sorgen. Ein Wechsel in die OT-Mitgliedschaft müsste der Gewerkschaft mitgeteilt werden. Andernfalls wäre dieser als tarifrechtlich unwirksam anzusehen. Zudem sollte für einen Wechsel dieselbe Frist gelten wie für einen Austritt aus dem Arbeitgeberverband. In jedem Fall müsste eine Frist von mindestens drei Monaten eingehalten werden. „Diese Einschränkungen entsprechen dem Ziel des Koalitionsvertrags sowie der EU-Mindestlohnrichtlinie“, erklärt HSI-Direktor Klengel. <

Quelle: Olaf Deinert:
Rechtsfragen der OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband,
HSI-Schriftenreihe Band 61, Februar 2026 [Link zur Studie](#)

WEITERBILDUNG

Aufklärung tut not

Viele Menschen sind an Weiterbildung interessiert, werden aber unzureichend über die Möglichkeiten informiert.

Viele wissen nicht, welche öffentlichen Weiterbildungsförderungen es in Deutschland gibt. So kennen rund zwei Drittel die Bildungszeitgesetze der Länder nicht. Das ergibt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie von Erziehungswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Universität Gießen.

Das Forschungsteam hat in Kooperation mit dem Meinungsforschungsinstitut Verian 3122 Menschen zwischen 18 und 67 Jahren in Deutschland befragt. Dabei ging es unter anderem darum, realistisch zu ermitteln, für welche Weiterbildungen sie sich interessieren würden oder nicht. Es zeigt sich, dass insbesondere Ältere und Menschen mit Migrationshintergrund stark interessiert sind und überwiegend positive Einstellungen zu Weiterbildungen haben.

„Unsere Ergebnisse machen deutlich, dass allgemein und zielgruppenspezifisch mehr Werbung für Weiterbildung gemacht werden müsste, und dies möglichst konkret und nicht nur per Online-Plattformen, Sonntagsreden oder Slogans“,

erklärt Studienleiter Bernd Käplinger. „Der persönliche Kontakt ist sehr wichtig, was nicht nur Bildungsberatung meint, sondern auch Präsenz in den jeweiligen Milieus.“

Ein weiteres Ergebnis: Die finanzielle Verantwortung für Weiterbildung sehen die Befragten insbesondere beim Arbeitgeber oder beim Staat. „Erwerbstätige Frauen nehmen fast doppelt so häufig wie Männer an individuell-berufsbezogenen Weiterbildungen teil, die sie dann aber zumeist auch selbst – und nicht durch den Betrieb – finanzieren müssen. Sie wünschen sich mehr staatliche Unterstützung sowie mehr Information und Beratung über die Möglichkeiten“, so Käplinger. „Staatliches und betriebliches Handeln ist hier gefragt, wobei auch zu klären wäre, wie viele Menschen eine Weiterbildung nicht zahlen können – oder nicht dazu bereit sind.“ <

Quelle: Bernd Käplinger u.a.: Einstellungen zum Lebenslangen Lernen in der Bevölkerung – Sichtweisen auf Weiterbildung, Teilnahme an Weiterbildung, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 392, Januar 2026 [Link zur Studie](#)