

Ohne Tarif und Legitimation

Der steigende Anteil von Mitgliedschaften ohne Tarif untergräbt die Daseinsberechtigung der Arbeitgeberverbände.

Gesamtmetall hat seit Anfang 2026 zum ersten Mal in der 135-jährigen Verbandsgeschichte einen Präsidenten, dessen Unternehmen nicht tarifgebunden ist. Die Personale steht für einen Trend, mit dem sich WSI-Forscher Thorsten Schulten und Felix Syrovatka von der Universität Jena auseinandergesetzt haben. Ihrer Analyse zufolge entwickelt sich die Mitgliedschaft ohne Tarif (OT) allmählich zum Regelfall – und ist längst ein Problem: „Die Arbeitgeberverbände manövrieren sich damit zunehmend in ein strukturelles Dilemma. Denn ohne ihre tarifpolitische Kernfunktion verlieren sie ihre gesellschaftliche Daseinsberechtigung.“

Mit der Einführung von OT-Mitgliedschaften hätten etliche Verbände ab den 1990er-Jahren auf sinkende Mitgliederzahlen reagiert, für die sie Unzufriedenheit mit Tarifabschlüssen verantwortlich machten, schreiben Schulten und Syrovatka. Schätzungen zufolge dürften mittlerweile mindestens 60 Prozent der rund 700 Arbeitgeberverbände diese Möglichkeit anbieten.

Für ihre Studie haben Schulten und Syrovatka die Entwicklung bei Gesamtmetall unter die Lupe genommen – auch weil dieser

Verband als einziger transparent mit seinen Mitgliederzahlen umgeht. Die Einführung von OT hat die Entwicklung dort nachhaltig beeinflusst: Die Zahl der Mitgliedsfirmen hatte sich von Anfang der 1990er-Jahre bis 2006 von gut 9500 auf etwa 4200 mehr als halbiert. Durch die Eingliederung der OT-Verbände ist es 2007 schlagartig zu einem Anstieg auf rund 6300 gekommen. 2024 gab es über 7300 Mitglieder.

Gesamtmetall habe den Trend also drehen können, erklären die Wissenschaftler. Die Zugewinne hätten sich aber ausschließlich auf OT-Mitgliedschaften beschränkt, während die Zahl tarifgebundener Firmen bis heute rückläufig ist. Der Anteil der OT-Unternehmen sei zwischen 2007 und 2024 von 36,4 auf 57,3 Prozent gestiegen. Der Anteil der Beschäftigten in OT-Firmen sei zwar geringer – 2024 lag er bei einem Viertel –, aber auch hier sei ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Für die politische Ausrichtung von Arbeitgeberverbänden seien zudem die Mehrheitsverhältnisse unter den Mitgliedsfirmen wichtiger.

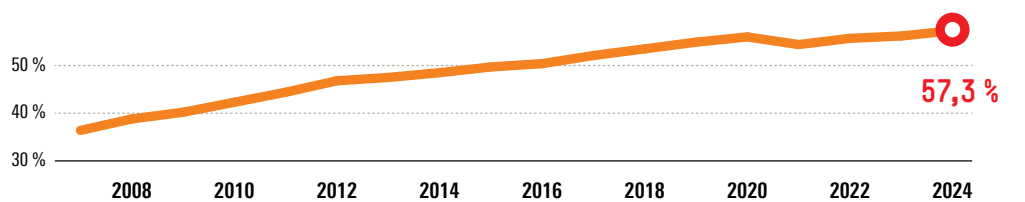
Schulten und Syrovatka gehen davon aus, dass die OT-Mitgliedschaften zur Erosion der Tarifbindung beigetragen haben. Während 1990 noch fast jedes zweite Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie an den Verbandstarif gebunden war, trifft das heute nur noch auf gut ein Zehntel zu. Der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen ist von 70,6 auf 46,7 Prozent gesunken. Die Zahl der Firmentarif-

verträge, zu deren Verbreitung keine gesicherten Daten vorliegen, dürfte zwar ebenso zugenommen haben wie die Zahl der Unternehmen, die sich an einem Verbandstarif „orientieren“, heißt es in der Studie. Ein Beleg für eine stabilisierende Wirkung von OT-Mitgliedschaften sei das aber nicht: „Übersehen wird dabei, dass sich eine Orientierung am Flächentarifvertrag in den meisten Fällen als ‚Rosinenpickerei‘ erweist.“

Der Trend zur OT-Mitgliedschaft sei bei den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie mit einer stärkeren Ausrichtung auf betriebsnahe Dienstleistungen sowie Öffentlichkeitsarbeit und Lobbytätigkeit zulasten tarifpolitischer Schwerpunktsetzungen einhergegangen, so die Forscher. Zugleich sei es zu einer tarifpolitischen Neupositionierung gekommen: Im aktuellen Leitbild würden der eigene

Auf der Tariffucht

So hoch war bei Gesamtmetall der Anteil der Unternehmen mit OT-Mitgliedschaft ...



Quelle: Schulten, Syrovatka 2026

Hans Böckler
Stiftung

Flächentarifvertrag als zu komplex und unflexibel beschrieben und das Recht von Unternehmen betont, nicht tarifgebunden zu sein. Gesamtmetall positioniere sich gegen nahezu sämtliche politische Initiativen zur Stabilisierung von Tarifbindung. Stattdessen werde für die Flexibilisierung und „Modularisierung“ von Tarifverträgen geworben.

Schulten und Syrovatka sehen die Arbeitgeberverbände in einer Sackgasse: „OT-Mitgliedschaften zielen darauf, sich der normativen Wirkung von Tarifnormen zu entziehen, und tragen damit zur Erosion der tariflichen Ordnung bei. Dadurch stellen sie mittelbar auch die Legitimation und Existenzberechtigung der Arbeitgeberverbände infrage.“ Gleichzeitig berge eine Abkehr von der bisherigen Strategie die Gefahr erheblicher Mitgliederverluste.

Eine Lösung dieses Dilemmas ist nach Einschätzung der Wissenschaftler nur durch externe Impulse möglich. Ihre Empfehlung: Der Gesetzgeber könnte rechtlich klarstellen, dass jedes Mitglied einer Tarifvertragspartei tarifgebunden und jede Vereinigung tariffähig sein muss. Zugleich sollte die Allgemeinverbindlicherklärung erleichtert werden. Denn wenn Tariffucht ausgeschlossen ist, entfällt der Grund für den Verbandsaustritt und erhöht sich der Anreiz, über das Engagement im Verband Einfluss auf Tarifnormen zu nehmen. <

Quelle: Thorsten Schulten, Felix Syrovatka: Sackgasse Mitgliedschaft ohne Tarif – zur Erosion des Tarifvertragssystems, Wirtschaftsdienst 6/2026 [Link zur Studie](#)