

Arbeitgeber – als Tarifpartner geschwächt

Einige Arbeitgeberverbände erlauben Unternehmen eine Mitgliedschaft ohne die Verpflichtung, sich an vereinbarte Tarifverträge zu halten. Das soll Arbeitgeber vom Austritt abhalten – oder die Machtverhältnisse zwischen den Tarifparteien verschieben.

Seit rund 15 Jahren ermöglichen mehr und mehr Arbeitgeberverbände Unternehmen eine Mitgliedschaft „ohne Tarifbindung“ (OT). Der Arbeitgeber ist trotz Verbands-Mitgliedschaft nicht direkt an die Bestimmungen des aktuellen Verbands-Tarifvertrags gebunden. Alle anderen Angebote für Mitglieder – zum Beispiel Rechtsberatung oder Prozessvertretung – kann er jedoch nutzen.

Wie viele Unternehmen von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung Gebrauch machen, ist kaum bekannt. Was aber die Einführung von OT-Mitgliedschaften vorantreibt, haben WSI-Forscher Martin Behrens und Markus Helfen von der Freien Universität Berlin untersucht.* Dazu werteten sie die Befragung von 142 Funktionären von Arbeitgeberverbänden aller Branchen der privaten Wirtschaft sowie die Satzungen von 79 dieser Verbände aus.

Sie identifizierten drei Typen von Arbeitgeberverbänden:

- solche ohne OT-Mitgliedschaft,
 - solche mit einer tariflosen Mitgliedschaft, die erst nach einer längeren Kündigungsfrist möglich ist und
 - solche, die so genannte Blitzwechsel zulassen, den Übertritt in OT-Mitgliedschaft von einem Tag auf den anderen.
- „Nicht jede OT-Strategie ist gegen die Institution der kollektiven Tarifverhandlung gerichtet“, fassen die Forscher ihre Erkenntnisse zusammen. Einige seien jedoch durchaus so motiviert: Sie schwächen bewusst den Flächentarifvertrag. Die wichtigsten Gründe für OT-Mitgliedschaften sind:

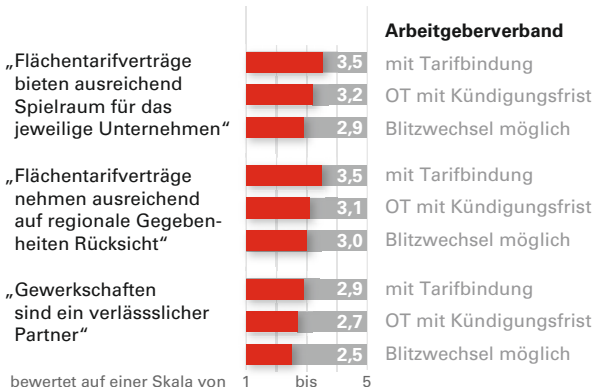
Mitgliederzahlen der Arbeitgeberverbände stabilisieren.

Arbeitgeber, die mit dem Ausgang von Tarifverhandlungen unzufrieden sind, sollen über den Wechsel in die OT-Mitgliedschaft vom Austritt aus ihrem Verband abgehalten werden. Unternehmen, die keine Tarifbindung wünschen, sich aber für alle weiteren Leistungen des Verbands interessieren, treten womöglich ein. Für diese Erklärungen nennen Behrens und Helfen folgenden empirischen Beleg: Je stärker ein Verband unter Mitgliederschwund leidet, desto eher entscheidet er sich für eine OT-Lösung. 83 Prozent der Organisationen, die Blitzwechsel anbieten, leiden unter sinkenden Mitgliederzahlen. Bei den Verbänden mit langer Kündigungsfrist sind es 64 Prozent, bei denen ohne OT-Option 45 Prozent.

Verschiebung der Machtverhältnisse zwischen den Tarifpartnern. Arbeitgeber versuchen bei Tarifverhandlungen die Gewerkschaften zu Zugeständnissen zu bewegen, indem sie mit dem Übertritt vieler Unternehmen in eine OT-Mitgliedschaft drohen. Ein bekannter Fall sind die Tarifverhandlungen der IG Metall in Ostdeutschland 2003, als die sächsischen Metallarbeiter sogar mit einer Auflösung ihres Verbands drohten. Die Gewerkschaft konnte daher ihre Forderung nach einer Reduzierung der Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden nicht durchsetzen. Die Datenauswertung von Behrens und Helfen ergab: Arbeitgeberverbände, die OT-Mitgliedschaften anbieten, halten Flächentarifverträge für unflexibel und wollen sie durch Vereinbarungen auf Unternehmensebene ergänzen.

Eine Frage der Einstellung

Arbeitgeberverbände mit und ohne Tarifbindung (OT) stimmen... **... nicht zu** **... zu**



bewertet auf einer Skala von 1 bis 5
Befragt wurden 142 Funktionäre von Arbeitgeberverbänden
Quelle: Behrens, Helfen 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Kritische Sicht auf die Sozialpartnerschaft. Wenn ein größerer Anteil der Mitgliedsunternehmen in den OT-Status gewechselt hat, ändert der Arbeitgeberverband seinen Charakter: Er wird von einem Tarifvertragspartner zu einem reinen Dienstleister oder einer Lobby-Organisation. Noch hat sich kein Verband öffentlich zu dieser Strategie bekannt. Doch faktisch gibt es solche Entwicklungen, etwa bei Sägemühlen-Herstellern in der Pfalz, der Fleisch verarbeitenden Industrie und Autowerkstätten. Die Untersuchung zeigt, dass Arbeitgeberverbände mit Blitzwechsel Flächentarifverträge kritisch sehen, so die Forscher.

Sie sehen deutliche Unterschiede in den jeweiligen Verbandsstrategien. Eine Gruppe von Arbeitgeberverbänden versuche, mit dem Angebot einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung langfristig den Arbeitgeberverband zu stabilisieren. Damit trügen sie sogar zum Erhalt des Flächentarifvertrags bei. Die Strategien der anderen, radikaleren Gruppe hingegen können unvorhergesehene und auch von den Verbänden nicht gewünschte Nebenwirkungen auslösen: die weitere Zersplitterung der Verbandslandschaft. „Damit wäre das gesamte System aus der Balance“, so die Autoren. Folgt man der aktuellen Debatte in den Medien, so richtet sich das öffentliche Augenmerk besonders auf die Rolle der Sparten-gewerkschaften. Letztlich sei diese Debatte aber verkürzt, denn die Destabilisierung des deutschen Tarifvertragssystems geht auch von den Arbeitgebern selbst aus. So bedeute insbesondere die radikale Variante von OT-Mitgliedschaften eine deutliche Schwächung des Verbandstarifvertrages. ◀

* Quelle: Martin Behrens, Markus Helfen: Employers' Exit from Multi-Employer Bargaining. Organizational Change in German Employers' Association, 9. europäischer Kongress der International Industrial Relations Association, 28. Juni bis 1. Juli 2010, Kopenhagen, Dänemark
Download unter www.boecklerimpuls.de