SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

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

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

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Weishaupt, . J. T., Schneider, H., Vogel, S., & Weckwerth, J. (2021). OT-Verbände & OT-Mitgliedschaften in der Metall- und Elektrobranche: Stabilisierung des Tarifsystems auf tönernen Füßen? *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, *28*(1), 3-30. https://doi.org/10.3224/indbez.v28i1.01

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

Diese Version ist zitierbar unter / This version is citable under:
https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-74932-4

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 Tarifsystem 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 tarifschließenden 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 Tarifflucht 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 Warten analysiert. Unternehmensfokussierte Perspektiven rücken vornehmlich die (rationalen) Deutungsmuster der Anreizstrukturen in den Vordergrund. Industriesoziologische 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).

Unternehmensfokussierte Ansätze beruhen oftmals auf Mancur Olsons (1965) Logik des kollektiven Handelns. Nach Olson stellen größere Gruppen wie beispielsweise Arbeitgeberverbände eine Vielzahl an Gütern bereit, von denen Nicht-Mitglieder nicht ausgeschlossen werden können. Daher macht es – rational gesprochen – für Unternehmen Sinn, die Kosten einer Mitgliedschaft zu scheuen und als „Trittbrettfahrer" dennoch von den Vorteilen zu profitieren. Zu solchen „öffentlichen" Kollektivgütern zählen nach Berndt Keller (1988, S. 394–395) unter anderem politische Lobbyarbeit vis-à-vis Staat oder Gewerkschaften, die Koordinierung des Verhaltens anderer Marktteilnehmer oder auch die Öffentlichkeitsarbeit eines Verbands. Auch verbandlich bereitgestellte Dienstleistungen – wie beispielsweise Rechts- oder Unternehmensberatung – stellen hiernach ein nicht-exklusives Clubgut dar, da sie alternativ auch auf dem Markt eingekauft werden können. Selbst der Tarifvertrag ist nur dann ein selektiver Anreiz, wenn die Belegschaft eines Unternehmens mehrheitlich gewerkschaftlich organisiert sowie streikfähig und -willig ist. In Anlehnung an Olson lässt sich also die Frage formulieren, *welche exklusiven Clubgüter für eine Mitgliedschaftsentscheidung relevant sind beziehungsweise welche „selektiven Anreize" sich wann für welche Unternehmen als ausschlaggebend erweisen, einem Verband bei- oder wieder aus diesem auszutreten?*

Hierfür spielen insbesondere Kosten-Nutzen-Kalküle des Managements hinsichtlich der Verbandsmitgliedschaft eine Rolle, die je nach Größe des Unternehmens variieren. Für Olson und später auch Franz Traxler (1993) verfügen vor allem große Unternehmen über umfangreiche (finanzielle) eigene Ressourcen, was ihnen tendenziell eher erlauben würde, sich auch ohne die Verbandsmitgliedschaft am Markt zu behaupten.[1] Ähnlich argumentieren Philippe Schmitter und Wolfgang Streeck (1999), dass große Unternehmen auch individuell an den Staat herantreten können, um Lobbying zu betreiben oder mit Gewerkschaften eigene Haustarifverträge abschließen können. Im Umkehrschluss sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aufgrund geringerer personeller und finanzieller Ressourcen stärker abhängig von den Unterstützungsmöglichkeiten und Dienstleistungen der Verbände. Demnach werden konkrete Vorteile vor allem für große Unternehmen umso wichtiger, um Loyalitätsprobleme zum Verband zu vermeiden, während bei KMU die (auch indirekten) finanziellen Kosten ausschlaggebend für eine Mitgliedschaft sein dürften (Haipeter & Schilling, 2006a, S. 18; Thelen, 2000, S. 141). Aus einer eher klassenanalytischen Grundierung gelangen auch Claus Offe und Helmut Wiesenthal (1980, S. 84) bereits früh zu dem Schluss, dass die Unternehmensgröße unterschiedliche Motivationen für den Beitritt nahelegt. So sei vor allem für KMU der Tarifvertrag ein weniger relevantes Argument als vielmehr „Nebenprodukte" (*by-products*) wie spezifische Dienstleistungen, die ansonsten jeweils nur einzeln und deutlich kostenintensiver zu beziehen wären.

Bei der Abwägung von Kosten und Nutzen spielt darüber hinaus das „Gegenüber" eine gewichtige Rolle. So stellt die gewerkschaftliche Präsenz in Unternehmen eine notwendige Bedingung für das Management dar, um überhaupt in Kollektivverhandlungen einzutreten, jedoch noch keine hinreichende. Letztlich entscheidet darüber nämlich die Kampfkraft der Gewerkschaft; denn nur dort, wo diese hoch ist, können Unternehmen nicht „einfach aus dem Tarif ausscheiden, weil sie dafür nach wie vor einen tarifpolitisch höheren Preis zahlen

1 Olson fügt allerdings an, dass es auch einzelne Großunternehmen gibt, die so stark von der Verbandsmitgliedschaft profitieren, dass sie im Zweifelsfall die Beiträge auch allein stemmen würden. Die Vorteile liegen beispielsweise darin, dass bei Großunternehmen mit guten Ertragslagen und starker gewerkschaftlicher Präsenz die Ergebnisse eines Haustarifvertrags oberhalb des Flächentarifvertrags liegen würden.

müssten“ (Haipeter & Schilling 2006a, S. 51). Nach der Machtressourcentheorie liegt die Erklärung der Verbandsmitgliedschaft im Macht(un)gleichgewicht zwischen den (organisierten) Klassen, also zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den Arbeitgebern: je stärker die gewerkschaftliche Macht, desto höher der Druck auf das Management und desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen einem Verband beitritt, um im Kollektiv in einer stärkeren Verhandlungsposition zu sein (Müller-Jentsch, 2017b).

Während aus einer herkömmlichen Klassenkampfperspektive Arbeitgeberverbände als „Gegenverbände“ und Tarifverhandlungen – vor allem nach gescheiterten Verhandlungs- und Schlichtungsversuchen – als eine Art Nullsummenspiel verstanden werden, da in Phasen des Arbeitskampfes der Gewinn der einen Seite notwendigerweise der Verlust der anderen Seite ist (Müller-Jentsch, 2017a, S. 44), postuliert vor allem der VoC-Ansatz eine andere Logik.[2] Da Mitgliedsunternehmen in Arbeitgeberverbänden einerseits kollektive Interessen vertreten, andererseits auf Produkt- und Arbeitsmärkten im Wettbewerb zueinander stehen (Helfen & Nicklich, 2017, S. 233), biete gerade der Flächentarifvertrag die Möglichkeit, dieses Spannungsverhältnis zu lockern. Durch gemeinsam festgelegte Tarifvereinbarungen werde nicht nur das Abwerben von Fachkräften (*poaching*) vermindert, auch Wertschöpfungsketten würden stabilisiert und der Betriebsfrieden durch „Auslagerung“ der Tarifkonflikte auf die Verbandsebene gewahrt (und damit eine konstruktive Zusammenarbeit auch und gerade in Betriebsräten ermöglicht). Ein Klassenkompromiss kann jedoch – unter spezifischen Bedingungen – nicht nur aus Sicht des VoC-Ansatzes für beide Seiten vorteilhaft sein. So argumentiert auch Erik Olin Wright (2000) auf Basis von sowohl klassen- als auch spieltheoretischen Überlegungen, dass aus Perspektive von Unternehmen prinzipiell zwar *keine* gewerkschaftliche Präsenz die ‚optimale‘ Situation darstellt. Allerdings kann sich gewerkschaftliche Organisierung ab einem bestimmten Grenzwert wiederum vorteilhaft für das Unternehmen erweisen:

> These conditions [eine starke Gewerkschaftspräsenz; Anm. d. Aut.] allow for significant gains in productivity and rates of profit due to such things as high level of bargained cooperation between workers and capitalists, rationalized systems of skill upgrading and job training, enhanced capacity for solving macroeconomic problems, and a greater willingness of workers to accept technological change given the relative job security they achieve because of union protections (Wright, 2000, S. 959).

Aus derartigen Überlegungen kann es für Arbeitgeber(verbände) also durchaus ökonomisch Sinn ergeben, Gewerkschaften als Sozialpartner zu verstehen, einen hohen Organisationsgrad der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu akzeptieren und vor allem die Mitgliedschaft von Unternehmen im Tarifträgerverband zu fördern.

Seit spätestens Mitte der 1990er Jahre bedürfen allerdings zwei neuere Entwicklungen einer intensiveren wissenschaftlichen Auseinandersetzung: zum einen der Mitgliederschwund und der damit einhergehende Rückgang der Tarifbindung, zum anderen der Trend zur stärkeren Abweichung von Tarifverträgen und die Entstehung der OT-Option als alternative Organisationsform. Während utilitaristische Perspektiven bei der Verschiebung der Kosten-Nutzen-Kalkulation zu Ungunsten der Mitgliedschaft ansetzen würden, sucht die Machtressourcentheorie Kausalargumente in einer schwindenden Gewerkschaftsmacht. Vor allem für den VoC-Ansatz stellen solche Entwicklungen jedoch eine analytische Herausforderung dar, da hiernach die zu konstatierenden Tendenzen weg von kollektiv-strategischen und hin zu

2 Bereits Walton und McKersie (1965) unterschieden ähnlich zwischen „distributive“ und „integrative bargaining“.

einer marktförmigen Ausgestaltung der Koordination insbesondere in der Fachkräfte-intensiven M+E-Branche *a priori* nicht zu erwarten wären (Behrens, 2011, S. 1; Haipeter, 2016, S. 80). Folgt man den Prämissen des vom Historischen Institutionalismus geprägten VoC-Ansatz, sollte der Beitritt zu und der Verbleib in einem Arbeitgeberverband über die immanenten Vorteile des Flächentarifvertrags erklärbar sein, auch und vor allem für exportorientierte, auf Fachkräfte angewiesene und gewerkschaftlich organisierte mittlere Unternehmen und Großunternehmen. Demnach könnte die Einführung von OT-Optionen (und das Pforzheimer Abkommen) als eine den Kern des Tarifsystems „stabilisierende Anpassungsstrategie" (Pierson, 2004) verstanden werden, auch wenn dadurch eine Destabilisierung in den Randbereichen (KMU und Ostdeutschland) in Kauf genommen wird (Thelen, 2000, 2014).

Kritische Betrachter hingegen sehen die Einführung von OT-Optionen und die damit einhergehende Destabilisierung der Tarifpartnerschaft als eine Art Übergangsstadium an (Streeck, 2009; Kinderman, 2016). Auch aus einer theoretischen Perspektive könnte OT längerfristig zu einer neoliberal geprägten „graduellen Transformation" des Tarifwesens führen, also einer starken Dezentralisierung der Lohnverhandlungen innerhalb eines Systems, in dem kollektive Tarifverhandlungen und Interessensvertretung zunehmend in Frage gestellt werden (Streeck & Thelen, 2005). Gerade die soziologische Forschung scheint diese These zu bestätigen: Nach Martin Behrens und Markus Helfen (2009, S. 6) ist die OT-Option für das Verbandswesen insofern problematisch, da sich die Interessenslagen der Unternehmen stärker ausdifferenzieren, sich eine gemeinsame Interessensartikulation dadurch erschwert und ihre Durchsetzungskraft schwindet. Wendet man die beiden Verbands-Logiken von Schmitter und Streeck (1999) an, stabilisiert OT zwar die Mitgliedszahlen (*logic of membership*), tut dies aber auf Kosten der Einflussmöglichkeiten des Verbandes (*logic of influence*) (Haipeter & Schilling, 2006b). Vor allem wenn OT als legitime Alternativform der Mitgliedschaft aktiv beworben wird, setzt dies mittelfristig den Tarifträgerverband intern unter Druck – bei gespaltener Mitgliedschaft, auch „Stufenmodell" genannt (Behrens, 2013, S. 477) – oder stellt die Meinungsführerschaft des Tarifträgerverbands in Frage (im „Parallelverbandsmodell"). Thomas Haipeter (2016, S. 89) bezeichnet diese Entwicklung daher auch als „Liberalisierungsparadox", da mit steigender Zahl an OT-Unternehmen die Mitgliederzahl wächst und damit die Position der Verbände einerseits gestärkt wird, sie andererseits aber als Akteure der Koordinierung von Arbeitsmarkt- und Sozialinteressen an Bedeutung einbüßen könnten. Dies würde ihren Einfluss als „pressure group" damit implizit unterminieren.

Doch nicht nur der innerverbandliche Umgang mit OT und die Auswirkungen auf das Verbandswesen werden kritisch diskutiert, auch tarifpolitisch wird OT als höchst brisant bewertet: „Solange es den Gewerkschaften nicht gelingt, mit OT-Unternehmen besondere Haustarifverträge zu vereinbaren, haben diese sich erfolgreich dem gewerkschaftlichen Einfluss entzogen" (Behrens, 2017, S. 217). Falls OT-Firmen zudem durch fehlende Haustarifverträge entscheidende Wettbewerbsvorteile gegenüber Verbandsmitgliedern genießen, werden weitere Austritte aus der Fläche und weitere innverbandliche Verwerfungen wahrscheinlich (Behrens, 2017, S. 218). Wolfgang Schroeder folgert ähnlich: Durch OT sei der Flächentarifvertrag „weiter unter Druck geraten; eine schleifende [sic.] Aushöhlung der Tarifautonomie, die damit zu einer exklusiven Veranstaltung der Wenigen wird, ist die Folge" (Schroeder, 2018, S. 766).

Untersuchungen zur zahlenmäßigen Entwicklung der Verbände zeichnen indes ein ambivalentes Bild: Verbandsmitgliedschaften konnten sich nach einem anfänglich größeren Exodus ab Ende der 2000er Jahre auf niedrigerem Niveau konsolidieren (Tarifträgerverbände)

oder sogar signifikant ansteigen (OT-Verbände) (Weckwerth & Weishaupt, 2019). Angesichts dieser noch eingehender zu diskutierenden Entwicklungen einerseits und der wissenschaftlichen Debatten andererseits postulieren wir folgende Forschungsfragen:

(1) Welche Folgen hat die (stets) steigende OT-Mitgliederzahl auf das Verbandswesen und welche Rolle spielt dabei der Umgang des Tarifträgerverbands mit der alternativen Verbandsform?
(2) Wie wirkt sich OT (zumindest abgeleitet) auf die Tarifpartnerschaft und -bindung sowie auf die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Unternehmen aus, die nicht in einem Tarifträgerverband organisiert sind?
(3) Wie lassen sich diese Entwicklungen aus VoC-Perspektive deuten: als inkrementeller, aber potenziell *transformativer* Liberalisierungsprozess oder eher als *systemstabilisierender* Anpassungsprozess?

3. Methodik und Stichprobe

Um die im Theorieteil entwickelten Fragen beantworten zu können, haben wir zum einen strukturierte Interviews mit der (stellvertretenden) Geschäftsführung oder der Leitung der Tarifabteilung der regionalen Arbeitgeberverbände in den Jahren 2017, 2018 und 2020 geführt. Die Gespräche wurden 2017 und 2018 persönlich, 2020 telefonisch geführt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhielten im Vorfeld offen formulierte, thematisch sortierte Fragen. Die Antworten wurden digital aufgezeichnet, transkribiert und im Nachgang durch eine strukturierte Inhaltsanalyse zusammengefasst. Die Interviewpartnerinnen und -partner hatten dann die Möglichkeit die Zusammenfassung zu kommentieren, zu korrigieren oder zu ergänzen. Interviewt wurden Vertreterinnen und Vertreter der regionalen Arbeitgeberverbände Hessenmetall (2017 und 2020), Metall NRW (2017 und 2020), Niedersachsenmetall (2017), Nordmetall (2020), Südwestmetall (2018 und 2020), VME Berlin-Brandenburg (2017), VME Thüringen (2018), VME Sachsen-Anhalt (2020), sowie Gesamtmetall (2017) und der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) (2017).[3] Neben den Interviews wurden auch alle Internetseiten der M+E Arbeitgeberverbände nach Aussagen zum Flächentarifvertrag, zur Sozialpartnerschaft und zu Mitgliedsformen gesichtet und ausgewertet.

Zum anderen stützen wir uns auf eine im Herbst 2017 durchgeführte Umfrage, in der 1.552 Unternehmensvertreterinnen und -vertreter aus der M+E-Industrie zu ihrer Einstellung zur Tarifbindung befragt wurden. Die Gesamtstichprobe umfasste 719 Unternehmen mit Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband mit Flächentarifvertragsbindung, 483 Unternehmen mit Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung und 350 Unternehmen, die keinem dieser Arbeitgeberverbände angehörten. Die für diese Untersuchung entscheidende Teilstichprobe bilden die 483 OT-Mitgliedsunternehmen. Sie wurden auf zwei unterschiedlichen Wegen für die Umfrage gewonnen. Der Großteil (414 Unternehmen) wurde von seinen regionalen M+E-Arbeitgeberverbänden per E-Mail kontaktiert und gebeten, an einer Onlinebefragung teilzunehmen. Eine Einladung zur Teilnahme ging somit an die OT-

3 Mit den angefragten bayrischen und sächsischen Arbeitgeberverbänden konnten keine Interviews verwirklicht werden.

Mitglieder fast aller M+E-Regionalverbände.[4] Mit 414 teilnehmenden Unternehmen beträgt die Rücklaufquote dieses Teils der Stichprobenerhebung etwa 12 Prozent, was aufgrund der Länge der Umfrage (ca. 30 Minuten) und der Spezifizität der Fragestellung ein zufriedenstellendes Ergebnis darstellt. Die restlichen 69 OT-Unternehmen entstammen einer Stichprobenziehung aus der Markusdatenbank von Creditreform, die insgesamt etwa 15.000 Unternehmen umfasst. Diese Unternehmen wurden nicht online befragt, sondern durch computergestützte Telefoninterviews.[5]

Wichtige Themen der Befragung waren eine mögliche frühere Flächentarifvertragsbindung, die Gründe, warum sich Unternehmen aktuell gegen eine Flächentarifvertragsbindung entscheiden, eine mögliche Orientierung an den Inhalten des M+E-Flächentarifvertrags sowie die Bewertung der Flexibilität des Flächentarifvertrags (Lesch, Schneider & Vogel, 2019). Obwohl alle OT-Mitglieder der teilnehmenden Verbände kontaktiert wurden, kann aufgrund der genannten Rücklaufquote von 12 Prozent nicht von einer Vollerhebung gesprochen werden. Da es sich bei den antwortenden OT-Unternehmen auch nicht um eine Zufallsauswahl handelt, ist die Stichprobe nicht repräsentativ. Es dürfte sich jedoch um eine der ersten Datenbasen handeln, in der mithilfe einer so breit angelegten Umfrage die Motive für eine Tarifbindung analysiert wurden.

4. Entwicklung des Verbandswesens und die Entstehung von OT

Ende des 19. Jahrhunderts wurden die ersten Arbeitgeberverbände als Reaktion auf eine wachsende Gewerkschaftsbewegung und die damit verbundenen Forderungen der Arbeitnehmerschaft nach verbesserten Arbeitsbedingungen gegründet (Krüger, 2018, S. 823). So kam es im Jahr 1890 zur Gründung des „Gesamtverbands deutscher Metallindustrieller“, einem Vorläufer des heutigen Dachverbands der regionalen M+E Arbeitgeberverbände Gesamtmetall (Knips, 1996, S. 89). Nach Zerschlagung der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften durch die NSDAP im Jahr 1933 folgte 1949 schließlich die Gründung von Gesamtmetall (Gesamtmetall, 2015a, S. 246, 252). Nach einer Etablierungsphase zählten 1960 die M+E-Verbände 9.626 Mitgliedsunternehmen – ein Wert, der bis Mitte der 1970er Jahre in etwa stabil blieb und danach zunächst langsam fiel (Gesamtmetall, 1997, Tab. 1.2). Wie Abbildung 1 zeigt, sank die Zahl der Mitgliedsunternehmen in Tarifträgerverbänden nach einem kurzlebigen Mitgliederzuwachs unmittelbar nach der Wiedervereinigung seit 1991 ununterbrochen und zunehmend rasant: 1991 zählte Gesamtmetall noch 9.533 tarifgebundene Mitgliedsunternehmen, bereits 1995 nur noch knapp 7.000. Vor allem KMU begannen, die Flächentarifabschlüsse zunehmend kritisch zu betrachten, was zu deutlichen Konfliktlinien innerhalb der Verbände führte (Thelen, 2002). Seinen vorläufigen Höhepunkt erfuhr diese Entwicklung mit dem bayrischen Tarifabschluss im Jahre 1995: trotz Drohungen von Gesamtmetall kam es zu einem, aus Sicht vieler, vor allem mittelständischer Arbeitgeber, viel zu hohem Abschluss, infolgedessen die M+E-Verbände bis 1996 insgesamt 1.050 Mitglieder verloren, was etwa 12 Prozent der Gesamtzahl entsprach (Gesamtmetall, 2015b, S. 192). Auch wenn sich der Abwärtstrend bei der Zahl der tarifgebundenen Unternehmen nach der Jahr-

4 Nicht teilgenommen haben die Mitglieder der OT-Verbände aus dem südlichen Niedersachsen und Berlin-Brandenburg.

5 Weitere Informationen zur Zusammensetzung der Stichprobe liefert Tab. 5 im Anhang.

tausendwende etwas abschwächte, zeigt sich bis heute eine rückläufige Entwicklung. Im Jahr 2018 waren nur noch 3.358 Unternehmen in Tarifträgerverbänden der M+E-Industrie organisiert. Demgegenüber konnte aber der Trend bei den Beschäftigtenzahlen seit 2010 nicht nur gestoppt, sondern sogar leicht umgekehrt werden (s. Abb. 2).

Obwohl sich die Idee einer OT-Mitgliedschaft bis in die 1960er Jahre zurückverfolgen lässt (Behrens, 2011, S. 138), wurde diese Option erst im Zuge der Entwicklungen in den 1990er Jahren für eine größere Zahl an Verbänden interessant. Hier ist zwischen West- und Ostdeutschland zu differenzieren: Die *westdeutschen* Verbände etablierten OT als Versuch, ihre Mitgliederzahlen zu stabilisieren (Bahnmüller, Kuhlmann, Schmidt & Sperling, 2010, S. 244). Trotz intern teils heftig geführter Debatten unterstützte der neu gewählte Vorsitzende von Gesamtmetall, Werner Stumpfe, nach dem Tarifkonflikt im Jahr 1995 OT prinzipiell als strategische Option (Haipeter, 2016, S. 82). In den folgenden Jahren führten sukzessiv fast alle Verbände OT-Mitgliedschaften ein, so dass im Jahr 2000 nur noch Niedersachsen und einige Regionalverbände in NRW eine Ausnahme bildeten (s. Tab. 1). Neben OT-Mitgliedschaften entstanden auch die ersten westdeutschen OT-Verbände: der baden-württembergische USW im Jahr 1993, der UV Saar im Jahr 1998 sowie der bayrische bayme im Sommer 2001. Die Hoffnung der Befürworter bestand darin, dass man durch OT nicht nur die Verbandsstrukturen und die finanziellen Ressourcen der Verbände stabilisieren, sondern auch verbandsinterne Interessenskonflikte auslagern könne (Haipeter, 2017, S. 309). Andererseits hob sich hierbei seit Beginn vor allem bayme durch seine strategische Orientierung ab: Dieser Verband wollte bayrischen Unternehmen explizit einen Weg aufzeigen, wie sie sich vom „Korsett des Flächentarifvertrags bei der Bewältigung [von] Anpassungsproblemen" befreien können (Adam, 2018, S. 99).

In den *ostdeutschen* Bundesländern war es nach der Wiedervereinigung vielen Firmen unmöglich, die Höhe der Tarifentgelte aus den westdeutschen M+E-Flächentarifverträgen innerhalb weniger Jahre zu übernehmen. Auch eine Verlängerung der Umsetzung des 1991 beschlossenen Stufenplans von 1994 bis 1996 hielten viele Arbeitgeber für nicht ausreichend, weswegen die Arbeitgeber die Tarifverträge für die Tarifgebiete Ostdeutschlands außerordentlich kündigten (Ohl, 2009, S. 629). Die ostdeutsche Wirtschaft war maroder als zunächst angenommen und im Zuge der Privatisierung entstanden vor allem KMU (Schroeder, 2000, S. 232). In diesem Kontext vertraten viele Arbeitgeber die Perspektive, dass ein ostdeutscher „Sonderweg" nötig wäre, um wettbewerbsfähig zu werden. Dieser Sonderweg schloss explizit die Tarifbindung aus (Schroeder, 2000, S. 254). Die ersten ostdeutschen OT-Verbände wurden daraufhin 1993 in Thüringen und Berlin-Brandenburg gegründet, gefolgt von Sachsen im Jahr 1994 und Sachsen-Anhalt im Jahr 1997. Im Juni 2001 gründeten dann der sächsische OT-Arbeitgeberverband AGS und der Tarifträgerverband VSME Sachsenmetall den bundesweit ersten gemeinsamen Dachverband eines tarifschließenden und eines tariffreien Arbeitgeberverbands. Wie bayme verfolgte auch Sachsenmetall eine offensive Strategie zugunsten der OT-Option: Bereits 2003 hatte der OT-Verband 140 Mitglieder im Vergleich zu 88 Mitgliedern des Tarifträgerverbands VSME (Raess, 2006, S. 462).

Nach anfänglicher Skepsis beschloss Gesamtmetall schließlich im Januar 2005, die OT-Verbände als Mitglieder aufzunehmen (Gesamtmetall, 2015b, S. 507). Dies war insbesondere als Reaktion auf die konfliktvolle „Tarifrunde Ost" von 2003 zurückzuführen, in der die IG Metall eine Angleichung der Arbeitszeiten forderte, aber trotz Streiks nicht durchsetzen konnte. Tabelle 1 fasst die Entwicklungen und die unterschiedlichen Organisationsformen von OT zusammen.

Tabelle 1: OT-Optionen der regionalen M+E-Arbeitgeberverbände

Geographische Region	Verband	Tariftragend	OT-Mitgliedschaft möglich	Verbindung (bei verbandlicher Trennung)
Baden-Württemberg	Südwestmetall	Ja	Nein	Beide Verbände sind durch Personalunion und Ressourcenteilung verbunden
	USW	Nein	Ja (1993)	
Bayern	vbm	Ja	Ja (1999 – 2001) Nein (seit 2001)	bayme ist gleichzeitig Dachverband von vbm. vbm-Mitglieder können die bayme-Dienstleistungen ebenfalls nutzen
	bayme	Nein	Ja (2001)	
Berlin-Brandenburg	VME Berlin-Brandenburg	Ja	Nein	Klare Trennung
	AWB†	Nein	Ja (1993)	
Hessen	Hessenmetall	Ja	Ja (1994)	–
Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen (Nord), Schleswig-Holstein	Nordmetall	Ja	Ja (2019)	Da geographisch nicht deckungsgleich, Personalunion und Ressourcenteilung nur partiell
	AGV Nord	Nein	Ja (1997)	
Niedersachsen (Süd)	NiedersachsenMetall	Ja	Nein	Beide Verbände sind durch Personalunion und Teilung von Ressourcen verbunden
	IN-Metall†	Nein	Ja (2004)	
Nordrhein-Westfalen	Metall NRW	Ja	Ja (sukzessive zw. 1995 – 2002)	–
Rheinland-Pfalz (Nord) / Rheinhessen	vem.die arbeitgeber e.V.	Ja	Ja (2011) (zw. 1999 und 2010 gab es einen separaten OT-Verband)	–
Rheinland-Pfalz (Süd)	Pfalzmetall	Ja	Ja (2007)	-
Saarland	ME Saar	Ja	Nein	Beide Verbände sind durch Personalunion
	UV Saar	Nein	Ja (1998)	

Geographische Region	Verband	Tariftragend	OT-Mitgliedschaft möglich	Verbindung (bei verbandlicher Trennung)
				und Ressourcenteilung verbunden
Sachsen	VSME	Ja	Nein	Beide Verbände sind wiederum Teil des gemeinsamen Dachverbandes Sachsenmetall
	AGS†	Nein	Ja (1994)	
Sachsen-Anhalt	VME Sachsen-Anhalt	Ja	Nein	Beide Verbände sind durch Personalunion und Teilung von Ressourcen verbunden
	LVME Sachsen-Anhalt†	Nein	Ja (1997)	
Thüringen	VMET	Ja	Nein	Beide Verbände sind durch Personalunion und Ressourcenteilung verbunden
	AGVT	Nein	Ja (1993)	

† = nicht Mitglied bei Gesamtmetall
Quelle: eigene Zusammenstellung

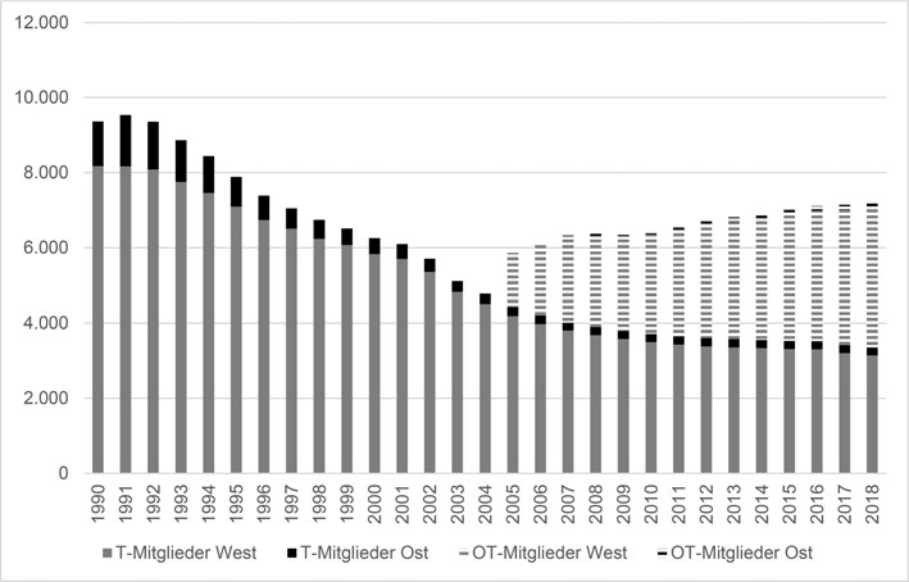
Durch die Grundsatzentscheidung Gesamtmetalls war 2005 die OT-Verbandsmitgliedsoption auch organisatorisch etabliert. Im Gegensatz zur Mitgliedschaft in Tarifträgerverbänden wuchs die Zahl der OT-Mitgliedsfirmen rasch an: allein bei den Mitgliedsverbänden von Gesamtmetall von 1.432 im Jahr 2005 auf 3.865 im Jahr 2018 (s. Abb. 1 und 2).[6]

Wie die Abbildungen zeigen, treten zwar noch Unternehmen aus den tariftragenden Verbänden aus, aber in deutlich geringerem Umfang und bei einem leichten Zuwachs der Beschäftigtenzahlen. Gleichzeitig steigt die Mitgliederzahl von Unternehmen ohne Tarifbindung rasant an, sodass 2018 die Zahl der flächentarifgebundenen Unternehmen und derjenigen ohne flächentarifliche Bindung fast identisch ausfällt. Daher stellt sich nun zunehmend auch die Frage, wie die Verbände mit der großen und stetig wachsenden Zahl an OT-Unternehmen umgehen bzw. wie sich diese Entwicklung auf das Verbandswesen auswirkt.

In den Interviews betonten die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberverbände stets, dass sie OT als ein heutzutage notwendiges Strukturmerkmal betrachten: einerseits, um Unternehmen, die aus dem Tarifträgerverband aussteigen, nicht gänzlich an den Markt zu verlieren, andererseits, um neue Mitglieder zu akquirieren. Durch OT können auf diesem Wege die Verbandsstrukturen stabilisiert werden. Alle Verbandsmitglieder, also auch die nicht-tarifgebundenen Unternehmen, werden so vis-à-vis der Politik vertreten. Diese Funktionszuschreibung teilten alle befragten Verbandsvertreterinnen und -vertreter.

6 Die OT-Verbände in Berlin-Brandenburg, südliches Niedersachsen, Sachsen und Sachsen-Anhalt sind nicht Mitglied bei Gesamtmetall und deren OT-Unternehmen werden entsprechend nicht in Abbildung 1 und 2 eingerechnet. Neben einer „dünnen Finanzdecke“ bei sehr kleinen OT-Verbänden (z. B. IN-Metall oder Sachsen-Anhalt) oder der Mitgliedschaft in einem allgemeinen Arbeitgeberverband, in dem die M+E Branche eine untergeordnete Rolle spielt (Berlin-Brandenburg), entschieden sich einige Verbände auch gegen einen Beitritt, da sie die Tarifbindung bewusst ablehnten und bereits in der Mitgliedschaft bei Gesamtmetall die Gefahr sahen, in Tarifstreitigkeiten involviert zu werden (Gesamtmetall, 2015b, S. 508).

Abbildung 1: Entwicklung der Mitgliederzahlen in den Mitgliedsverbänden von Gesamtmetall

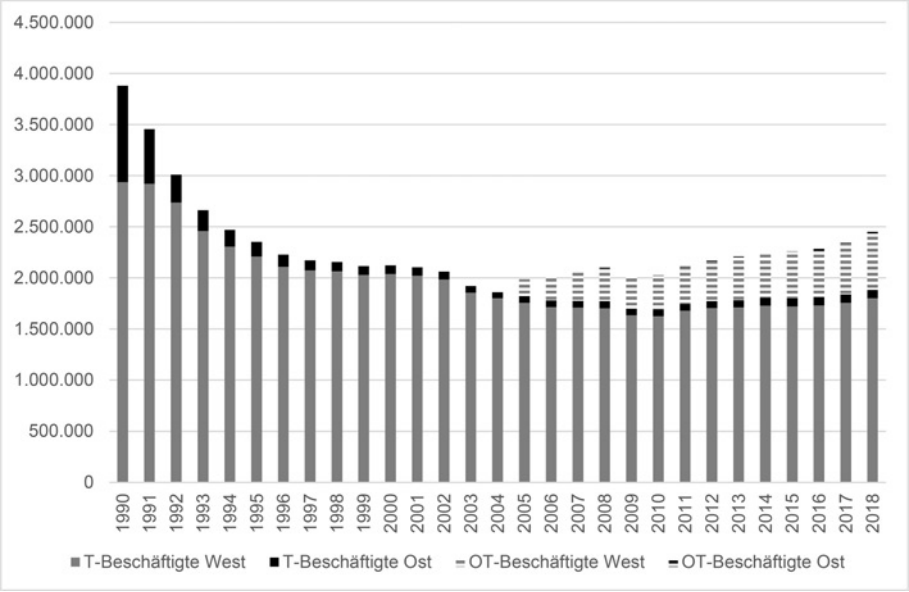


Quelle: Gesamtmetall; eigene Aufbereitung

Zugleich lassen sich aber deutliche Differenzen ausmachen in den Fragen, welche Gewichtung OT in der aktiven Mitgliederakquirierung zukommt und welche Rolle OT im Umgang mit der IG Metall spielt. Auf der einen Seite des Spektrums findet sich beispielsweise Metall NRW, das die Option explizit „klein halten" möchte: „Wir werben immer für T, und wir werben nicht für OT, aber OT ist sozusagen das Überdruckventil" (Interview Metall NRW, 2020). Doch selbst im stärker von Konflikten geprägten Südwesten betont der Interviewpartner von Südwestmetall, dass der Verband alles dafür tun würde, Unternehmen im Tarifträgerverband zu halten, auch wenn dies oft mühsam und aufwendig sei. Baden-württembergischen Unternehmen werde nicht aktiv zum Wechsel in den OT-Verband geraten, ebenso wenig werden auf etwaigen Veranstaltungen Informationen zu den Möglichkeiten des Ausstiegs aus dem Tarifvertrag bereitgestellt (Interview Südwestmetall, 2020). Allerdings ist zu berücksichtigen, dass Südwestmetall der bereits 1993 ausgegründete OT-Verband USW gegenübersteht, der aktiv Mitglieder rekrutiert. Andere Verbände bewerben OT-Mitgliedschaften und stellen T und OT als äquivalente Optionen nebeneinander. Beispielhaft hierfür ist Hessenmetall, wo OT als „Service-Mitgliedschaft" gleichwertig zur „gestaltenden Mitgliedschaft" mit Tarifbindung angeboten wird (Hessenmetall, 2020). Am offensivsten geht bayme vor, wo „viel Werbe-Power" in die Anwerbung von neuen OT-Mitgliedern investiert wird (Interview Gesamtmetall, 2017). Hier ist die OT-Option durchaus auch als Druckmittel gegen den Sozialpartner zu begreifen.

Die unterschiedliche Gewichtung und Schwerpunktsetzung bezüglich OT spiegelt sich ebenfalls in den Befunden der Unternehmensbefragung wider. Zunächst ist festzuhalten, dass etwa 58 Prozent der befragten Unternehmen angaben, zuvor an keinen Flächentarifvertrag

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Mitgliedsverbänden von Gesamtmetall



Quelle: Gesamtmetall; eigene Aufbereitung

gebunden gewesen zu sein, also neu für eine OT-Mitgliedschaft gewonnen wurden. Die verbleibenden 42 Prozent hatten dementsprechend schon Erfahrungen mit einem Flächentarifvertrag gesammelt. Wertet man diese Daten nun nach Tarifregionen aus, zeigen sich anschaulich die Auswirkungen der unterschiedlichen Mitgliederakquisestrategien der Verbände. So springen bei einem Vergleich der Angaben aus den Tarifregionen Nordrhein-Westfalen und Bayern deutliche Differenzen ins Auge (s. Tab. 2). In Nordrhein-Westfalen waren etwa zwei Drittel der Unternehmen mit Mitgliedschaft in einem OT-Verband früher an den M+E-Flächentarifvertrag gebunden. In Bayern traf dieselbe Aussage nur auf etwas mehr als 21 Prozent der Unternehmen zu. In den Tarifregionen Mitte und Südwest, wo OT entweder nicht aktiv vom Tarifträgerverband beworben bzw. gleichwertig neben die T-Mitgliedschaft gestellt wird, gaben etwa die Hälfte der Unternehmen an, früher an den M+E-Flächentarifvertrag gebunden gewesen zu sein und somit dem Tarifträgerverband der jeweiligen Region angehört zu haben.

Mit 36 Prozent ist der Anteil derer, die aus einer Flächentarifvertragsbindung in die OT-Mitgliedschaft wechselten, in Ostdeutschland vergleichsweise gering. Dieser Befund ist aufgrund der geringen Fallzahl von 22 Unternehmen zwar unter Vorbehalt zu betrachten, wird aber durch die Aussagen der Verbandsvertretungen unterstrichen. Diese geben an, dass viele ostdeutsche Unternehmen keinerlei Tarifhistorie und somit auch keine Berührungspunkte mit der IG Metall aufweisen. Die allgemeinen Verbandsleistungen scheinen dort im Fokus zu stehen. Auch beim AGV Nord, bei dem seit 1997 eine OT-Mitgliedschaft abgeschlossen werden kann, steht eher die Dienstleistungsorientierung und damit das Anwerben neuer Mitglieder im Vordergrund, wobei diese Mitglieder „tendenziell eher weiter weg von kol-

lektiven Regelungen sind“ (Interview Nordmetall, 2020). Dies spiegelt sich auch in der Unternehmensbefragung deutlich wider, da nur etwa ein Drittel der OT-Mitglieder schon einmal in der Tarifbindung waren. Allerdings wird mit der Einführung der OT-Mitgliedschaft bei Nordmetall, zuvor ausschließlicher Tarifträgerverband, im Jahre 2019 nun die Möglichkeit geboten, dass Unternehmen auch ohne Flächentarifvertag die Nähe zum Tarif und zur IG Metall erhalten bleibt (Interview Nordmetall, 2020). Wie sich dieses Alleinstellungsmerkmal der Dreiteilung organisatorisch auswirkt, bleibt abzuwarten.

Tabelle 2: Regionale Unterschiede bei der Rekrutierung von Mitgliedsunternehmen in OT-Verbänden

Tarifregion (Fallzahl)	Frage: „Waren Sie mit Ihrem Unternehmen schon einmal in der M +E-Flächentarifvertragsbindung?“ (Angaben in Prozent)	
	Ja	Nein
Bayern (N=122)	21,3	78,7
Mitte (N=77)	48,1	52,0
Nord (N=53)	34,0	66,0
Nordrhein-Westfalen (N=118)	62,7	37,3
Ost (N=22)	36,4	63,6
Südwest (N=55)	47,3	52,7
Gesamt	42,3	57,7

Tarifregion Mitte = Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland; Tarifregion Nord = Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern sowie Niedersachsen; Tarifregion Ost = Berlin-Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen. Tabelle beinhaltet Rundungsdifferenzen
Quelle: M+E-Unternehmensbefragung 2017, eigene Berechnung

5. OT und die Entwicklung der Tarifbindung sowie Einstellung zu Tarifpartnerschaft

In den 1990er und frühen 2000er Jahren zeichnete sich durch die sinkende Zahl an tarifgebundenen Mitgliedern auch ein deutlicher Rückgang des tariflichen Deckungsgrads ab. Darüber hinaus monierte die IG Metall die zunehmende Zahl tariflicher Abweichungen. Während Unternehmen in Ostdeutschland bereits 1993 „Härtefallregelungen“ einforderten, vereinbarten westdeutsche Unternehmen ab Mitte der 1990er Jahre sogenannte „Sanierungsklauseln“ (Haipeter, 2009, S. 238). 2003 erreichte diese Entwicklung ihren Höhepunkt, als Bundeskanzler Gerhard Schröder die Tarifvertragsparteien aufforderte, ihre Tarifverträge stärker zu öffnen und flexibler zu gestalten, um so einen Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit zu leisten. Er drohte damit, eine gesetzliche Öffnungsklausel einzuführen, wenn Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften die eingeforderten Reformen nicht selbst gelängen (Deutscher Bundestag, 2003, S. 2487). In Reaktion auf Schröders Forderung vereinbarten

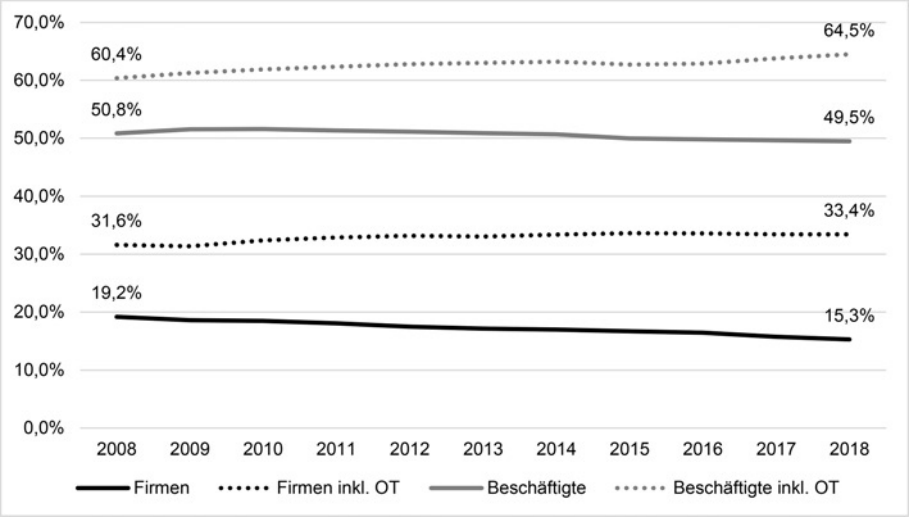
die Tarifvertragsparteien in der M+E-Industrie 2004 das sogenannte Pforzheimer Abkommen, das es Unternehmen erlaubt, betriebsspezifische Ergänzungstarifverträge abzuschließen, und zwar nicht nur – wie zuvor – in absoluten Härte- oder Sanierungsfällen, sondern auch zur vorausschauenden Beschäftigungssicherung sowie zu Restrukturierungs- und Innovationszwecken (Gesamtmetall, 2015b, S. 497).

In Folge dieser Entwicklungen existierten für Unternehmen nun also größere Handlungsspielräume: Zum einen legitimierte das Pforzheimer Abkommen seit 2004 weiterreichende Möglichkeiten der *Abweichung* vom Flächentarifvertrag, zum anderen legitimierte Gesamtmetall 2005 die Existenz von OT-Verbänden. Wie sich diese institutionellen und organisationalen Neuerungen auf die Flächentarifvertragsbindung auswirken würden, blieb indes ungewiss. Einerseits bergen diese Neuerungen die Gefahr einer weiteren Erosion von *innen* (durch Öffnungsklauseln und Differenzierungen) sowie einer Erosion von *außen* (durch massenhafte Wechsel von T zu OT) (Behrens, 2013). Andererseits könnten sich diese Neuerungen zumindest mittelbar auch als systemstabilisierend erweisen, da erstens weniger Unternehmen die Tarifträgerverbände aufgrund der nun tarifpartnerschaftlich legitimierten Abweichungsmöglichkeiten verlassen. Zweitens verbleiben mehr Unternehmen durch die OT-Option im (Schwester-)Verband, was eine Orientierung an den Tarifentscheidungen wahrscheinlicher macht.

Um die aufgeworfenen Fragen empirisch zu prüfen, bilden wir zunächst die Entwicklung des Deckungsgrads ab (s. Abb. 3 und 4) und werten dann das Interviewmaterial mit den Verbandsvertreterinnen und -vertretern sowie die Unternehmensbefragung aus. Die Entwicklung des Deckungsgrads gemessen an den Unternehmen illustriert, dass diese weiterhin die tariftragenden Verbände verlassen bzw. die OT-Mitgliedschaft wählen und die OT-Verbände stetig an Mitgliedern gewinnen. Betrachtet man allerdings den Deckungsgrad gemessen an der Beschäftigtenzahl, zeigt sich eine Stabilität im Westen und – wenngleich von einem niedrigen Niveau aus – ein Anstieg im Osten. Da der Deckungsgrad der Beschäftigten stabil bleibt oder gar ansteigt, während der Deckungsgrad der Unternehmen sinkt, bestätigt sich die These, dass vor allem Großunternehmen im Tarifträgerverband verbleiben, während KMU zunehmend und trotz tarifpartnerschaftlichen Abweichungsmöglichkeiten die OT-Varianten wählen.

Welche Beweggründe werden aber nun jeweils für den Verbleib im Tarifträgerverband sowie den Wechsel oder Neueintritt in den OT-Verband genannt? Grundsätzlich verstehen die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberverbände das deutsche Tarifsystem als wichtige Institution, die erhebliche Wettbewerbsvorteile für Unternehmen bieten kann. Als Kontrastfolie dienen dabei insbesondere die als besonders starr und unflexibel wahrgenommenen staatlichen Eingriffe und gesetzlichen Regulierungen, wie sie etwa in Frankreich existieren. Demgegenüber bietet die Tarifpartnerschaft aufgrund der „großen tarifpolitischen Gestaltungshoheit“ und der Menge an „untergesetzlichen Regelungen“ die Möglichkeit, schnell und vor allem branchenspezifisch auf etwaige Entwicklungen zu reagieren (Interview Gesamtmetall, 2017). Die am häufigsten genannten Vorteile des Flächentarifvertrags sind dabei der Betriebsfrieden und Planungssicherheit während der Vertragslaufzeit, faire Wettbewerbsbedingungen innerhalb der Branche durch die Festsetzung gemeinsamer Standards sowie die Abgabe aufwendiger Verhandlungen von Entgelten und kollektiver, juristisch abgesicherter Regelungen von Arbeitsbedingungen an den Verband.

Abbildung 3: Verbandlicher Abdeckungsgrad in der westdeutschen M+E-Industrie

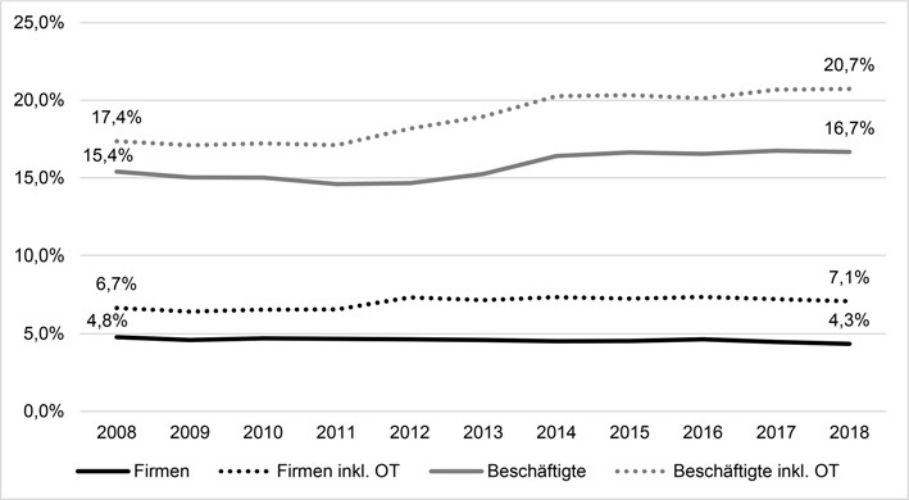


Quelle: Gesamtmetall und Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung.[7]

Trotz dieser Vorzüge unterstrichen Arbeitgeberverbände, dass im Rahmen der gesetzlich verankerten Tarifautonomie eben auch akzeptiert werden müsse, wenn Unternehmen auf den Flächentarifvertrag verzichten. In diesem Zusammenhang betonten alle Tarifträgerverbände, dass für tarifgebundene Unternehmen der Tarifvertrag aufgrund regionaler sowie Branchen- und Betriebsgrößenunterschiede nicht immer passgenau ausfällt und daher betriebsnahe Abweichungen nötig sind. Zu den zentralen Kritikpunkten gehören insbesondere die Höhe der Entgelte und der Tarifsteigerungen seit 2010 (vor allem für Geringqualifizierte) sowie die Arbeitszeit, insbesondere im Kontext des zunehmenden Fachkräftemangels. Obwohl vornehmlich die ostdeutschen Arbeitgeberverbände die Höhe der Entgelte kritisierten (Interviews VME Sachsen-Anhalt, 2020; VME Thüringen, 2018), wurde auch etwa in Baden-Württemberg angemerkt, dass die Lohnhöhe (plus im Tarifvertrag festgelegte Sonderzahlungen) viele Unternehmen überfordere (Interviews Südwestmetall, 2018, 2020). In Hessen wurde betont, dass sich nicht alle Unternehmen die 35-Stunden Woche leisten könnten (Interview Hessenmetall, 2017, 2020). Das Problem verstärkt sich weiterhin, wenn sich die großen Unternehmen zunächst gegen den Willen der KMU mit der IG Metall auf hohe Entgelte verständigen und dann direkt im Anschluss aufgrund der gestiegenen Lohnkosten mit den (kleineren) Zulieferern über Preise neu verhandeln (Interview Südwestmetall, 2018).

7 Für die Berechnung wurden die kompletten Wirtschaftsbereiche WZ08–24 Metallerzeugung- und -bearbeitung, WZ08–25 Herstellung von Metallerzeugnissen, WZ08–26 Herstellung von DV-Geräten, elektron. U. opt. Erzeugnissen, WZ08–27 Herstellung von elektronischen Ausrüstungen, WZ08–28 Maschinenbau, WZ08–29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, WZ08–30 sonstiger Fahrzeugbau, WZ08–32 Herstellung von sonstigen Waren und WZ08–33 Reparatur u. Installation von Maschinen u. Ausrüstungen nach der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 des Statistischen Bundesamtes berücksichtigt.

Abbildung 4: Verbandlicher Abdeckungsgrad in der ostdeutschen M+E-Industrie



Quelle: Gesamtmetall und Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung.[8]

Aufgrund dieser Kritik setzen sich Arbeitgeberverbände in den Tarifverhandlungen für unternehmensspezifische, temporäre Abweichungen *vom* sowie Differenzierungen *im* Flächentarifvertrag ein. Einerseits bietet das Pforzheimer Abkommen hierbei die tarifrechtliche Grundlage, Ergänzungstarifverträge mit der IG Metall zu verhandeln. Andererseits seien Abweichungen in der Praxis aber nicht immer eine gangbare Option, vor allem für KMU, da diese immer spezifisch ausgehandelt werden müssen. Dies bürge nicht nur Raum für Konflikte, da Debatten „sehr emotional" geführt werden (Interview Niedersachsenmetall, 2017) und sie zudem von „der Gunst der Gewerkschaft" abhängig mache (vbm Bayrische M+E Arbeitgeber, 2019, S. 6), sondern sei für die Unternehmen aufgrund der Notwendigkeit, Wirtschaftsgutachten zu erstellen, auch „sehr aufwendig" (Interview Südwestmetall, 2020). Vor allem in jüngster Zeit gehen manche Arbeitgeberverbände daher noch einen Schritt weiter und fordern, dass der Flächentarifvertrag lediglich Mindeststandards festsetzen solle, von denen dann Unternehmen „nach oben" abweichen oder tarifliche Regelungen in Form von Modulen hinzufügen können (etwa Interviews Südwestmetall, 2020; Nordmetall, 2020; vbm Bayrische M+E Arbeitgeber, 2020).

Viele solcher Aussagen der Verbandsvertreterinnen und -vertreter werden auch durch die Ergebnisse der Unternehmensbefragung gestützt. Bei der Frage, was die Unternehmen der OT-Verbände generell von einer Flächentarifvertragsbindung abhält, spielen aus Sicht der Unternehmen ebenfalls die Themen Entgelte und Arbeitszeit eine entscheidende Rolle. Wie in Tabelle 3 ersichtlich, unterscheiden sich die Gründe der ehemals flächentarifgebundenen OT-Unternehmen dabei kaum von denen der OT-Unternehmen ohne vorherige Verbandsmitgliedschaft. So gaben in der Stichprobe von insgesamt knapp 430 OT-Unternehmen[9] 75 Prozent an, dass die Entgelte insgesamt zu hoch seien, 62 Prozent nannten die Höhe der

8 S. Erläuterung zu Abbildung 3

9 Aufgrund fehlender Angaben reduziert sich die Stichprobe bei der Frage nach den ausschlaggebenden Gründen gegen eine M+E-Flächentarifvertragsbindung je nach Item auf 411 bis 425 OT-Unternehmen.

Entgelte für einfache Tätigkeiten als Argument gegen eine Flächentarifvertragsbindung. Das Eingruppierungssystem (ERA) stellte für 56 Prozent und die tariflichen Sonderzahlungen für 52 Prozent der Unternehmen eine gewaltige Hürde dar. Bei der Arbeitszeit kam es zu etwas größeren Differenzen zwischen den beiden Unternehmensgruppen. Während knapp 82 Prozent der ehemals flächentarifgebundenen OT-Unternehmen das Arbeitszeitvolumen als Grund gegen eine Flächentarifvertragsbindung angaben, belief sich dieser Wert bei den OT-Unternehmen ohne frühere Flächentarifvertragsbindung auf 68 Prozent. Die fehlenden Möglichkeiten zur flexiblen Regelung der betrieblichen Arbeitszeit hält in beiden Gruppen etwa 60 Prozent von einem Beitritt in den Tarifträgerverband ab.

Tabelle 3: Gründe gegen eine Flächentarifvertragsbindung
Angaben in Prozent; Kategorien „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“

	Ehemals flächentarifgebundene OT-Unternehmen	OT-Unternehmen, die noch nie im Flächentarifvertrag waren	Insgesamt
Entgelte insgesamt	78,9	72,5	75,2
Entgelte für einfache Tätigkeiten	64,4	59,5	61,5
Eingruppierungssystem (ERA)	56,8	55,3	56,0
Tarifliche Sonderzahlungen	49,4	54,3	52,3
Arbeitszeitvolumen	81,8	68,4	74,1
Fehlende Möglichkeiten zur flexiblen Regelung der betrieblichen Arbeitszeit	62,1	60,3	61,1
Privilegien für ältere Beschäftigte	53,1	47,1	49,6
Regelungen zur Altersteilzeit	46,3	49,6	48,2

Frage: „Was ist ausschlaggebend dafür, dass Ihr Unternehmen aktuell kein Mitglied in einem Arbeitgeberverband mit einer M+E-Flächentarifvertragsbindung ist?“
Quelle: M+E-Unternehmensbefragung 2017, eigene Berechnung

Ähnliche Ergebnisse finden sich auch, wenn man einen Blick auf die Ausstiegsgründe der 189 OT-Unternehmen wirft, die früher einmal eine Flächentarifvertragsbindung aufwiesen. So gaben jeweils über drei Viertel dieser Unternehmen an, dass die Tariferhöhungen zu hoch (81 Prozent) oder zu unflexibel (78 Prozent) waren. Die Verhandlung zu vieler qualitativer Tarifthemen sowie fehlende Möglichkeiten zur flexiblen Regelung der betrieblichen Arbeitszeit veranlassten knapp 60 Prozent dieser Unternehmen zum Ausstieg. Bei 56 Prozent der Unternehmen spielte zudem eine schlechte Ertragslage eine entscheidende Rolle. Wichtige Gründe für die Abkehr vom Flächentarifvertrag liegen somit aus Unternehmenssicht in den Tarifregelungen selbst begründet.

Die Aussage der Arbeitgeberverbände, dass betriebliche Abweichungen gerade für KMU nicht immer umsetzbar seien, spiegelt sich ebenfalls in den Umfrageergebnissen wider. Die

Unternehmen wurden gefragt, wie sie die Möglichkeiten bewerten, durch Betriebsvereinbarungen oder Ergänzungstarifverträge betriebsspezifische Regelungen vornehmen zu können. Jeweils 40 Prozent empfanden diese als nicht ausreichend und nicht praktikabel. Nur etwas über 10 Prozent der OT-Unternehmen waren hingegen der Auffassung, dass der Flächentarifvertrag praktikable und ausreichende Möglichkeiten bietet, betriebsspezifische Abweichungen treffen zu können. Die restlichen 50 Prozent gaben an, die Möglichkeiten nicht zu kennen. Dieser hohe Anteil an Unternehmen, denen die Abweichungsmöglichkeiten des Flächentarifvertrags unbekannt sind, überrascht. Denn von Unternehmensseite wird häufig eine zu große Starrheit der flächentariflichen Regelungen kritisiert und Abweichoptionen stellen eine Form der Flexibilisierung dar. OT-Unternehmen ohne frühere Flächentarifvertragsbindung kannten die Abweichoptionen besonders häufig nicht. Unter OT-Unternehmen mit ehemaliger Mitgliedschaft im Tarifträgerverband war hingegen der Anteil derer, die die Möglichkeiten als nicht ausreichend und nicht praktikabel bewerteten, höher als im Durchschnitt.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob OT-Unternehmen indirekt das Tarifsystem – wenngleich auf niedrigerem Niveau – stabilisieren, da sie sich öfter und umfangreicher am Flächentarifvertrag orientieren als verbandslose Unternehmen. Laut Aussage diverser Verbandsvertreterinnen und -vertreter herrschen beim monatlichen Entgelt kaum noch Unterschiede zwischen OT-Unternehmen und flächentarifgebundenen Unternehmen. Insbesondere in Ballungsgebieten sei es aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs für OT-Unternehmen kaum durchsetzbar, unter dem Flächenniveau zu zahlen (Interviews Südwestmetall, 2018; Hessenmetall, 2017 & 2020; Metall NRW, 2018). Stattdessen würden viele Unternehmen jedoch bei der Arbeitszeit abweichen und eine Wochenarbeitszeit von mehr als 35 Stunden vereinbaren oder weniger Urlaubstage gewähren (Interviews Südwestmetall, 2018; Hessenmetall, 2017). In der Praxis bekämen Beschäftigte also am Monatsende dann das gleiche Gehalt, müssen hierfür allerdings mehr Wochenstunden aufbringen und oftmals auf Sonderzahlungen und Zulagen verzichten (Interview Hessenmetall 2020). Dass sich OT-Unternehmen generell näher an den Tarifregelungen befinden als verbandlose, wird dabei durch zwei Faktoren erklärt: Zum einen seien viele OT-Unternehmen vormals im tariftragenden Verband Mitglied gewesen und schon deshalb wirken tarifvertragliche Regelungen nach; zum anderen erweise sich hier bereits die Verbandsmitgliedschaft und der damit einhergehende Informationsfluss und die Nähe zu tarifgebundenen Unternehmen als relevant. Der Tarifvertrag erfülle also eine wichtige „Benchmarkfunktion“ (Interview Hessenmetall, 2020).

Auch der Blick auf die Umfrageergebnisse bestätigt, dass sich laut Selbsteinschätzung der OT-Unternehmen eine deutliche Mehrheit an den Regelungsinhalten des M+E-Flächentarifvertrags orientiert, der somit auch auf die Arbeitsbedingungen in Unternehmen außerhalb des Tarifträgerverbands ausstrahlt. Auf die Frage „Orientieren Sie sich am Flächentarifvertrag der Metall- und Elektro-Industrie?“ antworteten zwei Drittel der OT-Unternehmen (67,1 Prozent), dass sie sich umfassend oder zumindest bei einzelnen Regelungen am Flächentarifvertrag orientierten (s. Tab. 4). Die Orientierung bei einzelnen Regelungen kann dabei allerdings die gesamte Spannbreite des Flächentarifvertrags umfassen und von einer Orientierung bei weniger zentralen Inhalten wie beispielsweise spezifischen Urlaubsregelungen bis zur Orientierung bei entscheidenderen Regelungen wie Entgelten oder Wochenarbeitszeit reichen.

Tabelle 4: Orientierung am M+E-Flächentarifvertrag
Angaben in Prozent

	Umfassende Orientierung	Orientierung bei einzelnen Regelungen	Keine Orientierung	Regelungen des Flächentarifvertrags sind unbekannt
OT-Unternehmen insgesamt	12,4	54,7	29,1	3,8
OT-Unternehmen mit Haus-/Anerkennungstarifvertrag	25,0	62,0	10,9	2,2
OT-Unternehmen ohne Tarifbindung	9,2	52,8	33,8	4,2

Fallzahlen: OT-Unternehmen insgesamt: N=450; OT-Unternehmen mit Haus-/Anerkennungstarifvertrag: N=92; OT-Unternehmen ohne Tarifbindung: N=358
Quelle: M+E-Unternehmensbefragung 2017, eigene Berechnung
Tabelle beinhaltet Rundungsdifferenzen

Wird zusätzlich zwischen OT-Unternehmen mit und ohne Haus- bzw. Anerkennungstarifvertragsbindung differenziert, ergeben sich weitere Aufschlüsse: Während sich 25 Prozent der Unternehmen mit Haus- oder Anerkennungstarifvertrag umfassend und 62 Prozent an einzelnen Regelungen des Flächentarifvertrags orientierten, beliefen sich die Anteile bei den Unternehmen ohne jegliche Tarifbindung gerade einmal auf 9 und 53 Prozent.[10]

In der Umfrage orientierten sich Unternehmen mit Haus- oder Anerkennungstarifvertrag also häufiger an den Regelungen des Flächentarifvertrags. Gleichzeitig zeigte sich bei der Ziehung der Stichprobe aus der Markus-Datenbank, dass Unternehmen im OT-Verband deutlich häufiger eine Haus- oder Anerkennungstarifvertragsbindung aufwiesen. Unter den Unternehmen mit Mitgliedschaft im OT-Verband gaben 58 Prozent an, an einen Tarifvertrag gebunden zu sein. Bei den Unternehmen ohne M+E-Verbandsbezug betrug dieser Anteil lediglich 18 Prozent. Diese höhere Bindung der OT-Unternehmen an Haus- oder Anerkennungstarifverträge im vorliegenden Sample lässt vermuten, dass Unternehmen in OT-Verbänden sowohl den Gewerkschaften als auch den M+E-Tarifregelungen näherstehen als Unternehmen ohne jeglichen M+E-Verbandsbezug. Der Befund, dass OT-Unternehmen häufiger eine Haustarifbindung aufweisen, deckt sich zudem mit den Aussagen der Verbandsvertreterinnen und –vertreter, aus Baden-Württemberg, Hessen und Thüringen (Interviews Südwestmetall, 2018; VME Thüringen, 2018; Hessenmetall, 2020).

Mit Blick auf die Entwicklung der Sozialpartnerschaft in der Branche lassen sich die Ergebnisse aus der Arbeitgeberverbändebefragung folgendermaßen zusammenfassen: Das Verhältnis zur IG Metall wird von den Arbeitgeberverbänden weiterhin als eine Mischung aus „Boxen und Tanzen“ beschrieben (Kuhlmann, 2004). Einerseits zeigt sich, dass die Arbeit-

10 Ein Vergleich zwischen OT-Unternehmen und verbandslosen Unternehmen hinsichtlich ihrer Orientierung am Flächentarifvertrag ist an dieser Stelle leider nicht möglich. Innerhalb des Umfragedesigns wurden verbandslose Unternehmen zwar über die Markus-Datenbank gezogen und kontaktiert, ihre Befragung wurde jedoch abgebrochen, wenn diese eine Haustarifbindung angaben. Somit befinden sich in der finalen Stichprobe der Verbandslosen keinerlei Unternehmen mit Haustarifverträgen, in der OT-Gruppe sind Unternehmen mit Haustarifverträgen jedoch vertreten. Ein Vergleich der beiden Gruppen wäre an dieser Stelle daher verzerrt.

geberverbände die Tarif- und Sozialpartnerschaft als Institution weiterhin schätzen und sie sich gerade in Krisenzeiten auf die IG Metall verlassen können. Dies wurde sowohl in den Interviews 2017 und 2018 in Bezug auf die Finanzkrise 2008/09 als auch im Jahr 2020 mit Blick auf die Corona-Krise wiederholt herausgestellt. In beiden Krisen war die Gewerkschaft zu konzilianten Lohnabschlüssen bereit. Andererseits wurde vielfach argumentiert, dass das Verhältnis zum Tarifpartner seit dem Führungswechsel 2015 und der strategischen Neuausrichtung zunehmend angespannt sei.[11] Dies spiegelt sich auch in der medial geführten Auseinandersetzung des Jahres 2019 wider (Beeger, 2019), die letztlich in der Veröffentlichung eines – recht kritischen und den Sozialpartner mahnenden – Leitbildes zur Tarifpartnerschaft seitens Gesamtmetalls kulminierte (Gesamtmetall, 2020).

Je nach Einstellung zum Tarifvertrag positionieren sich auch OT-Verbände mehr oder weniger offensiv. Einige OT-Verbände verstehen sich dezidiert als Gegenbewegung zu aus ihrer Sicht überzogenen IG Metall-Forderungen. Obwohl sich Südwestmetall umfangreich für ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis mit der IG Metall einsetzt (Südwestmetall, 2020), überrascht beispielsweise der Schwesterverband USW mit einer klaren Kampfansage: „Tarifverträge wendet nur ein kleiner Teil unserer Mitgliedsunternehmen an. Damit üben die Meisten ihr Grundrecht aus, sich nicht einer Tarifbindung zu unterwerfen (negative Koalitionsfreiheit)“ (USW, 2020). Auch Gesamtmetall formuliert die strategische Komponente von OT deutlich: „Der OT-Bereich ist ein notwendiges Korrektiv zu komplexen, unflexiblen, nicht mehr interessengerechten und damit nicht den Bedürfnissen der Betriebe entsprechenden Flächentarifverträgen. Dies gilt insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen“ (Gesamtmetall, 2020). Diese offensive Strategie ist jedoch nicht überall vorzufinden: Andere OT-Verbände betonen, dass ihre Mitgliedsunternehmen keine Tarifhistorie und kaum Berührungspunkte mit der IG Metall aufweisen und OT daher kein Instrument sei, die Gewerkschaft unter Druck zu setzen (Interview VME Sachsen-Anhalt, 2020; ähnlich auch VME Thüringen, 2018). In Berlin-Brandenburg würde durch die organisationale Trennung von Tarifträgerverband und allgemeinem OT-Verband der Wechsel zwischen den Verbänden erschwert und der Flächentarifvertrag so gestärkt (Interview VME Berlin-Brandenburg, 2017).

6. Diskussion der Ergebnisse und theoretische Reflexion

Wie verhalten sich die empirischen Befunde nun zu den eingangs gestellten Fragen? Bezüglich der Folgen von OT auf das Verbandswesen respektive des Umgangs der Verbände mit OT zeigt sich eindeutig, dass die OT-Option zwischenzeitlich nicht nur etabliert ist, sondern umfassend akzeptiert und als Erfolgsmodell von den Arbeitgeberverbänden empfunden wird. Es ließen sich keinerlei Indizien für Nachwehen der anfänglich vorherrschenden Skepsis gegenüber OT auffinden, aufgrund derer Gesamtmetall einige Jahre zögerte, die Verbände als Mitglieder aufzunehmen. Der Grund hierfür liegt sicherlich darin, dass trotz der OT-Option

11 Aus Sicht der Arbeitgeber ist vor allem die auf Konflikt basierte Erschließungsstrategie problematisch (Interviews Metall NRW, 2020; Nordmetall, 2020; Südwestmetall, 2020). Besonders kritisch wurden dabei auch die neu eingeführten Ganztagsstreiks gesehen, die den Ton und Umgang miteinander verschärften (Interview Südwestmetall, 2020) und gerade bei den eher sozialpartnerschaftlich orientierten Arbeitgebern zu einem gewissen Unmut führten (Interview Metall NRW, 2020).

sich der Mitgliederrückgang in den Tarifträgerverbänden seit Mitte der 2000er Jahre verlangsamte, während Mitgliedszahlen im OT-Bereich stetig stiegen.

Betrachtet man die Stabilität in den Beschäftigtenzahlen in flächentarifgebundenen Unternehmen, wird deutlich, dass vor allem KMU die Tarifträgerverbände verlassen oder diesen fernbleiben. Aber nicht nur Unterschiede zwischen Unternehmensgrößen, sondern auch regionale Unterschiede in den Deutungs- und Handlungsmustern der Arbeitgeberverbände bleiben nach wie vor signifikant. In manchen Regionen wird OT stark beworben und mitunter offensiv als Druckmittel eingesetzt, um Konzessionen von der IG Metall einzufordern. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn separate OT-Verbände gegründet wurden. Exemplarisch dafür sind USW, bayme und der Arbeitgeberverband Sachsen. In anderen Regionen hingegen wird die OT-Mitgliedschaft bewusst kleingehalten und vor allem als „Überdruckventil" eingesetzt. Dies ist vor allem in tariftragenden Verbänden mit OT-Mitgliedsoptionen (wie NRW, neuerdings Nordmetall und tendenziell in der Tarifregion Mitte) der Fall. Wiederum andere Verbände wie Hessenmetall stellen beide Mitgliedsoptionen gleichwertig nebeneinander. Vor allem im Osten sehen sich die meisten OT-Verbände nicht als Kampfverbände, sondern vielmehr als Dienstleister, die insbesondere Unternehmen ohne Tarifhistorie oder gewerkschaftlichen Kontakt unterstützen und politisch vertreten.

Mit Blick auf die Auswirkungen von OT auf Tarifpartnerschaft und -bindung sowie auf die Arbeitsbedingungen in OT-Unternehmen deuten die Befunde darauf hin, dass Arbeitgeberverbände und Unternehmen zwar grundsätzlich die Tarifautonomie und die Vorteile des kollektiv ausgehandelten Flächentarifvertrags schätzen, zugleich jedoch die Akzeptanz des Flächentarifvertrags abnimmt. Die Entgelte werden häufig als zu hoch, Arbeitszeitregelungen als unflexibel und die Abweichungsmöglichkeiten als kompliziert empfunden oder sind sogar schlicht nicht bekannt. Des Weiteren zeigen die Ergebnisse, dass OT bereits vor dem Pforzheimer Abkommen schrittweise institutionalisiert wurde, weswegen die Arbeitgeber diese Entwicklung als *Reaktion* auf einen aus ihrer Sicht zu kostspieligen und/oder inflexiblen Flächentarifvertrag verstehen. Neben diesen eher destabilisierenden Tendenzen zeigt sich allerdings auch, dass OT-Firmen im Durchschnitt etwas „näher" am Flächentarifvertrag sind als nicht verbandlich organisierte Firmen. Dabei schließen allerdings nicht nur OT-Firmen, die zuvor im Tarifträgerverband waren, häufiger Haus- oder Anerkennungstarifverträge mit der IG Metall ab. Auch Unternehmen ohne Tarifhistorie werden über die Verbandsmitgliedschaft zu Tarifstandards informiert und damit Benchmarks gesetzt. Wie stark sich dies in der Praxis allerdings auswirkt, kann in dieser Studie nicht nachgewiesen werden.

Beziehen wir die empirischen Daten auf die eingangs skizzierten theoretischen Perspektiven, lassen sich verschiedene Konsequenzen formulieren. Zunächst zeigt sich, dass sich die Olson'schen Anreizstrukturen durchaus auf die Entscheidung von Unternehmen auswirken können, eine OT-Mitgliedschaft anzustreben. Insbesondere für KMU ohne Gewerkschaftspräsenz sind die angebotenen Dienstleistungen zentral. Die Tarifbindung – sei es über Flächen-, Haus- oder Anerkennungstarifverträge – ist laut den Arbeitgeberverbänden hingegen immer auf gewerkschaftliche Macht zurückzuführen, auch wenn diese unter Umständen zu „benefical constraints" werden (Streeck, 1997; aus anderer Perspektive Wright, 2000) und kollektive Verhandlungen eine „integrative" Wirkung entfalten können (Walton & McKersie, 1965).

Aus der Perspektive des Machtressourcen-Ansatzes sind folglich die geregelten Abweichungen vom Flächentarifvertrag sowie die Existenz von OT-Mitgliedschaften Ausdruck einer Machtverschiebung zugunsten der Arbeitgeber(verbände). Die Verbände stellen diese

Instrumente wiederum als strategische Reaktion auf einen vorherigen Machtzuwachs der Gewerkschaften dar, da in Zeiten der *Just-in-Time*-Produktion die Streikmacht der IG Metall gestiegen ist (Thelen, 2000). Hiernach wäre die Machtverschiebung in Verbindung mit OT also nicht als singulärer oder losgelöster Prozess, sondern als Element innerhalb einer ständigen Pendelbewegung des Machtausgleichs zwischen Arbeitgeber(verbänden) und Gewerkschaften zu verstehen. Hervorzuheben ist hierbei, dass sich diese Machtverschiebung nicht in weitergehenden tarifpolitischen Forderungen oder Inhalten ausdrückt, sondern eben in der längerfristig wirkenden strukturellen Änderung der verbandlichen Organisationsform hin zu OT.

Aus Sicht des *Varieties-of-Capitalism*-Ansatzes gilt es hingegen, diesen ständigen Machtkampf möglichst zu vermeiden oder zumindest einzuhegen, um Produktionsabläufe und Gewinnmargen zu sichern. Schließlich stellen die Sicherung der Wertschöpfungskette während der Friedenspflicht sowie das Sparen von Transaktionskosten gewichtige Gründe für die Tarifbindung von Unternehmen dar (Lesch, Schneider & Vogel, 2019). Wenn eine Flächentarifvertragsbindung zu den aktuellen Konditionen nicht mehr tragfähig für ein Unternehmen scheint und deren Kosten ihre Vorteile übersteigen, wird die OT-Mitgliedschaft als mögliche Alternative attraktiv. Diese Option eröffnet zwar nicht alle Vorteile einer Flächentarifvertragsbindung, jedoch bleiben die verbandliche Beratung in wichtigen arbeitswissenschaftlichen und rechtlichen Fragen sowie eine gemeinsame Interessenvertretung gegenüber der Politik erhalten. Damit sichert OT zunächst einmal die *nach innen* gerichtete Koordination. Da sich Unternehmen im OT-Verband etwas häufiger an der Fläche orientieren oder einen Haus- oder Anerkennungstarifvertrag abschließen, profitieren sie zudem zumindest teilweise von den koordinierenden Elementen des Tarifsystems (etwa einer koordinierten Lohnsetzung). Entsprechend könnte OT zumindest zum Teil besser als O*F*T, also ohne Flächentarifvertrag, beschrieben werden (Interview VME Thüringen, 2018). Dennoch fällt so der *nach außen* koordinierende Aspekt im Vergleich natürlich geringer aus, so dass auf Basis der VoC-Prämissen eher von einer prekären Stabilisierung ausgegangen werden muss.

7. Fazit und Ausblick

Aus den empirischen Erkenntnissen und theoretischen Überlegungen wollen wir im Fazit mit drei Gedanken schließen: Erstens haben sich die Spannungen in der Tarifpartnerschaft in der M+E Industrie in den letzten Jahren durch eine Pendelbewegung zunehmend verschärft, bei der jede der beiden Seiten die eigenen Aktionen als Reaktionen auf vorherige Aktionen der anderen Seite versteht. Die Arbeitgeber(verbände) betrachten OT einerseits als notwendiges Strukturelement, um vor allem KMU in verbandlichen Strukturen zu organisieren. Andererseits wird OT auch strategisch eingesetzt, um den Tarifpartner IG Metall unter Druck zu setzen – was dann wiederum zu den skizzierten Gegenbewegungen führt (oder diese zumindest mit einer naheliegenden Begründung versieht). Zweitens beschleunigten die OT-Optionen ab deren verbandlicher Legitimierung durch Gesamtmetall die Tariferosion – zumindest rein anhand des Deckungsgrades der Beschäftigten – nicht weiter. Es sind gegenteilig sogar leichte Zugewinne in der Zahl der Tarifbeschäftigten sowohl im Westen als auch im Osten zu verzeichnen. Der Preis für diese Stabilität könnte allerdings eine zunehmende innere

Erosion, also die Abweichung von der Fläche innerhalb des Tarifvertrages sein, bei gleichzeitigem, zwar verlangsamten aber immer noch stetigen Rückgang der tarifgebundenen Unternehmen. Drittens sind die vorherigen Eindrücke wiederum leicht abzuschwächen. Zwar erwecken die skizzierten Strategien mitunter den Anschein, dass die M+E-Branche zunehmend in eine Dynamik des „Konflikts ohne Partnerschaft" (Streeck, 2016) gerät und das kooperative Moment der Tarifpartnerschaft in den Hintergrund rückt. Doch deutet etwa der Verlauf der Tarifrunde zu Beginn des Jahres 2020, die anlässlich der Corona-Krise plötzlich unter ganz anderen Vorzeichen stand, darauf hin, dass die Tarifpartner stärker an pragmatischen Lösungen interessiert sind, als zeitweilig der Eindruck erweckt wird. Insgesamt steht die gesamte Branche vor potenziell einschneidenden Herausforderungen: Nicht nur die Corona-bedingte Rezession gilt es zu bewältigen, sondern auch den demographischen Wandel, den Strukturwandel in der Automobilbranche und den Wertschöpfungsketten sowie womöglich aufziehende globale Handelskonflikte. Angesichts dessen erscheint es zielführend, wie schon von Hagen Lesch (2019) formuliert, grundsätzlich zu klären, welche Rolle OT für die Arbeitgeberverbände in Zukunft spielen soll. Die OT-Option trägt zwar zweifellos zur organisationalen Stabilisierung der Verbände bei, stellt jedoch auch eine Konfliktlinie gegenüber der Gewerkschaft dar, was langfristig eine gemeinsame sozialpartnerschaftliche Grundorientierung in Frage stellen könnte.

Literatur

Adam, B. (2018). *Die Verbände der bayrischen Wirtschaft. Die Gestalter: Vom Bedenkenträger zum Lösungs- und Kompetenzträger.* Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.

Bahnmüller, R., Kuhlmann, M., Schmidt, W., & Sperling, H. J. (2010). Erosion, Erneuerung, Umnutzung: Arbeitgeberverbände und ihr Umgang mit dem Flächentarifvertrag am Beispiel der ERA-Einführung in der Metall-und Elektroindustrie. *Industrielle Beziehungen, 17* (3), 241–260. doi: 10.1688/1862–0035_IndB_2010_03_Bahnmueller

Beeger, B. (23. Juli 2019). Arbeitgeber an IG Metall: Das geht so nicht! *Frankfurter Allgemeine Zeitung.* Abgerufen von https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/buero-co/verband-gesamtmetall-droht-ig-metall-mit-flaechentarifvertrag-ende-16298884.html

Behrens, M. (2011). *Das Paradox der Arbeitgeberverbände: Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten.* Berlin: edition sigma. https://doi.org/10.1080/09644008.2012.742661

Behrens, M. (2013). Arbeitgeberverbände – auf dem Weg in den Dualismus? *WSI-Mitteilungen, 66 (7)*, 473–481. https://doi.org/10.5771/0342–300X-2013–7–473

Behrens, M. (2017). Strukturen der Interessenvertretung in den Verbänden der Wirtschaft. In W. Schroeder, & B. Weßels (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (S. 201–226). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08176-8_8

Behrens, M., & Helfen, M. (2009). Innerverbandliche Heterogenität und die Vertretungswirksamkeit deutscher Arbeitgeberverbände. *Industrielle Beziehungen*, *16* (1), 5–24. doi: 10.1688/1862–0035_indb_2009_01_behrens

Deutscher Bundestag. (2003). *Stenografischer Bericht, 32. Sitzung, Berlin, Freitag, den 14. März 2003.* Abgerufen von https://dip21.bundestag.de/dip21/btp/15/15032.pdf

Gesamtmetall (Hrsg.) (1997). *Die Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen.* Ausgabe 1997. Köln: Gesamtmetall.

Gesamtmetall (Hrsg.) (2015a). *125 Jahre Gesamtmetall, 1890–2015. Perspektiven aus Tradition.* Band 1. Köln: Kölner Universitätsverlag.

Gesamtmetall (Hrsg.) (2015b). *Der lange Weg zur Tarifpartnerschaft. 1990–2015*. Band 2. Köln: Kölner Universitätsverlag.

Gesamtmetall (Hrsg.) (2016). *Zahlen 2016. Die Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland.* Köln: Gesamtmetall.

Gesamtmetall (Hrsg.) (2019). *Die Metall- und Elektorindustrie in der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen.* Ausgabe 2019. Berlin: Gesamtmetall.

Gesamtmetall. (2020). *Tarifpolitisches Leitbild.* Abgerufen von https://www.gesamtmetall.de/verband/arbeit/tarifpolitisches-leitbild

Haipeter, T. (2009). Kontrollierte Dezentralisierung? Abweichende Tarifvereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie. *Industrielle Beziehungen, 16* (3), 232–253. doi: 10.1688/1862–0035_IndB_2009_03_Haipeter

Haipeter, T. (2016). Variety of Strategies. Arbeitgeberverbände ohne Tarifbindung in Deutschland. *Zeitschrift für Politikwissenschaft, 26*, 75–91. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15405-9_5

Haipeter, T. (2017). OT-Mitgliedschaften und OT-Verbände. In W. Schroeder, & B. Weßels (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (S. 305–318). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08176-8_12

Haipeter, T., & G. Schilling (2006a). Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie. Tarifbindung, Organisationsentwicklung und Strategiebildung. Hamburg: VSA/IG Metall.

Haipeter, T., & G. Schilling (2006b). Von der Einfluss- zur Mitgliedschaftslogik. Die Arbeitgeberverbände und das System der industriellen Beziehungen in der Metallindustrie. *Industrielle Beziehungen*, *13* (1), 21–42.

Hall, P. A., & Soskice, D. W. (2001). An introduction to varieties of capitalism. In P. A. Hall, & D. W. Soskice (Hrsg.), *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage* (S. 1–68). Oxford; New York: Oxford University Press.

Hall, P.A., & Gingerich, D. W. (2009). Varieties of capitalism and institutional complementarities in the political cconomy: An empirical analysis. *British Journal of Political Science*, *39,* 449–482. https://doi.org/10.1017/s0007123409000672

Helfen, M., & Nicklich, M. (2017). Mitgliedermanagement von Metaorganisationen: Arbeitgeberverbände und ihre Mitglieder. In W. Schroeder, & B. Weßels (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (S. 227–248). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08176-8_9

Hessenmetall. (2020). *Eine Alleinstellung – zwei Möglichkeiten der Mitgliedschaft.* Abgerufen von https://www.hessenmetall.de/service-fuer-mitglieder/zweimoeglichkeitendermitgliedschaft.html

IG Metall. (2020). *Ohne Tarifbindung kann es keine Tarifeinheit geben.* Abgerufen von https://www.igmetall.de/tarif/ohne-tarifbindung-kann-es-keine-tarifeinheit-geben

Keller, B. (1988). Olsons „Logik des kollektiven Handelns“. Entwicklung, Kritik – und eine Alternative. *Politische Vierteljahresschrift, 29* (3)*,* 388–406.

Kinderman, D. (2016). Challenging varieties of capitalism's account of business interests: Neoliberal think-tanks, discourse as a power resource and employers' quest for liberalization in Germany and Sweden. *Socio-Economic Review, 15* (3), 587–613. https://doi.org/10.1093/ser/mww040

Knips, A. (1996). Deutsche Arbeitgeberverbände der Eisen und Metallindustrie, 1888–1914, *Vierteljahresschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, Beihefte 124.* https://doi.org/10.1017/s0395264900047946

Korpi, W. (1985). Power resources approach vs. action and conflict: On causal and intentional explanations in the study of power. *Sociological Theory, 3* (2)*,* 31–45. https://doi.org/10.2307/202223

Krüger, D. (2018). Die Geburtsstunde einer Sozialpartnerschaft. Das Stinnes-Legien-Abkommen vom 15. November 1918. *Sozialer Fortschritt, 67* (10), 821–838. https://doi.org/10.3790/sfo.67.10.821

Kuhlmann, M. (2004). Where now for the German tango partners? In T. Huzzard, D. Gregory, & R. Scott (Hrsg.), *Strategic unionism and partnership: Boxing or dancing?* (S. 125–141). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Lesch, H. (2019). Das Stinnes-Legien-Abkommen: Vorbild für eine Erneuerung der Sozialpartnerschaft? *Industrielle Beziehungen, 26* (3), 326–341. https://doi.org/10.3224/indbez.v26i3.04

Lesch, H., Schneider, H., & Vogel, S. (2019). Einstellung zur Tarifbindung in der Metall- und Elektro-Industrie – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. *IW-Trends*, 1, 61–78.

Müller-Jentsch, W. (2017a). Strukturwandel der industriellen Beziehungen: 'Industrial Citizenship' zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13728-1

Müller-Jentsch, W. (2017b). Arbeitgeberverbände zwischen Konflikt- und Sozialpartnerschaft. In W. Schroeder, & B. Weßels (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (S. 565–588). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08176-8_22

Offe, C., & Wiesenthal, H. (1980). Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form. *Political Power and Social Theory*, *1,* 67–115.

Ohl, K. (2009). Die Ost-West-Tarifangleichung in der Metall- und Elektroindustrie. *WSI-Mitteilungen*, 11, 627–630. https://doi.org/10.5771/0342–300x-2009–11–627

Olson, M. (1965). *The logic of collective action: Public goods and the theory of groups.* Harvard Economic Studies. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Pierson, P. (2004). Politics in time: History, institutions, and social analysis. Princeton: Princeton University Press.

Raess, D. (2006). Globalization and why the 'time is ripe' for the transformation of German industrial relations. *Review of International Political Economy, 13* (3), 449–479. https://doi.org/10.1080/09692290600769294

Schmitter, P.C., & Streeck, W. (1999). The organization of business interests. Studying the associative action of business in advanced industrial societies. *MPIfG Discussion Paper, 99* (1).

Schroeder, W. (2000). *Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland.* Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Schroeder, W. (2018). Nach 100 Jahren – kritischer Zustand der Tarifpartnerschaft. *Wirtschaftsdienst, 98* (11), 763–767.

Stephens, J.D. (1979). *The transition from capitalism to socialism*, *new studies in sociology*, Atlantic Highlands, N. J.: Humanities Press.

Streeck, W. (1997). Beneficial constraints: On the economic limits of rational voluntarism. In J. Hollingsworth, & R. Boyer (Hrsg.), *Contemporary capitalism: The embeddedness of institutions* (S. 197–219). Cambridge: Cambridge University Press.

Streeck, W. (2009). Re-forming capitalism. Institutional change in the German political economy. Oxford/New York: Oxford University Press.

Streeck, W. (2016). Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland. *Industrielle Beziehungen, 23* (1), 47–60. doi: 10.1688/IndB-2016–01-Streeck

Streeck, W., & Thelen, K. (2005). Introduction: Institutional change in advanced political economies. In W. Streeck, & K. Thelen (Hrsg.) *Beyond continuity: Institutional change in advanced political* economies (S. 1–39), New York: Oxford University Press.

Südwestmetall. (2020). *Sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber Gegner? Wir sagen nein!* Abgerufen von https://www.suedwestmetall.de/tarif/sozialpartnerschaft

Thelen, K. (2000). Why German employers cannot bring themselves to dismantle the German Model. In T. Iversen, J. Pontusson, & D. Soskice (Hrsg.), *Unions, employers, and central banks. Macroeconomic coordination and institutional change in social market economies* (S. 138–172). Cambridge/New York: Cambridge University Press.

Thelen, K. (2002). The political economy of business and labor. In I. Katznelson, & H. V. Milner (Hrsg.), *Political science: The state of the discipline* (S. 371–397). New York: Norton.

Thelen, K. (2014). Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity. New York: Cambridge University Press.

Traxler, F. (1993). Business associations and labor unions in comparison: Theoretical perspectives and empirical findings on social class, collective action and associational organizability. *The British Journal of Sociology, 44* (4), 673–691. https://doi.org/10.2307/591416

USW. (2020). *Über uns.* Abgerufen von https://www.usw-online.de/ueber-uns

vbm Bayrische M+E Arbeitgeber (2019). *Mehr Flexibilität – Anforderungen an tarifliche Arbeitsbedingungen. Position.* Abgerufen von https://www.baymevbm.de/baymevbm/Aktionsfelder/Tarif/Tarifpolitik/Mehr-Flexibilit%C3%A4t.jsp

vbm Bayrische M+E Arbeitgeber (2020). *Der M+E Tarifvertrag der Zukunft. Position.* Abgerufen von https://www.baymevbm.de/baymevbm/Aktionsfelder/Tarif/Tarifpolitik/Der-M-E-Tarifvertrag-der-Zukunft.jsp

Walton, R., & McKersie, R. (1965). *A behavioral theory of labor negotiations.* New York: McGraw-Hill.

Weckwerth, J., & Weishaupt, J. T. (2019). Still seeking coordination? Assessing German employers' interests in the digitalized social market economy. *Zeitschrift für Sozialreform, 65* (3), 333–363. https://doi.org/10.1515/zsr-2019–0013

Wright, E.O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, *105* (4), 957–1002. https://doi.org/10.1086/210397

Anhang

Tabelle 5: Stichprobenbeschreibung

Angaben in Prozent		
Unternehmensgröße	Unter 100 Beschäftigte	43,9
	100 – 249 Beschäftigte	24,4
	250 – 499 Beschäftigte	13,3
	500 und mehr Beschäftigte	10,2
	Unbekannt	8,3
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen, sonstige M+E-Waren, Gießereien, Ziehereien / Kaltwalzwerke, NE-Metalle	32,5
	Herstellung von DV-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	9,3
	Maschinenbau, Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	21,3

Angaben in Prozent		
	Herstellung von Kraftfahrzeugen und Kraftwagenteilen, sonstiger Fahrzeugbau, Luft- und Raumfahrzeuge, Schienen- und Wasserfahrzeuge	5,4
	Unbekannt	31,5
Region	Westdeutschland	85,1
	Ostdeutschland	6,2
	Tarifgebiet Nord*	8,7
Bindung an einen Haus- oder Anerkennungstarifvertrag	Ja	20,9
	Nein	77,9
	Unbekannt	1,2

* nicht eindeutig zuordenbar; umfasst Nördliches Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern
Tabelle beinhaltet Rundungsdifferenzen