

Tabellen:

1.1 Die Verbände von Gesamtmetall			Die Verbände von Gesamtmetall 1.2									
Mitgliedsfirmen und deren Beschäftigte Ende 2021			Mitgliedsfirmen und deren Beschäftigte									
Verband/Tarifgebiet	Firmen		Beschäftigte		Firmen				Beschäftigte			
	Tarifträgerverbände		Verbände ohne Tarifbindung		Alte Bundesländer ²	Neue Bundesländer ²	ohne Tarif-träger	ohne Tarif-bindung	Alte Bundesländer ²	Neue Bundesländer ²	ohne Tarif-träger	ohne Tarif-bindung
NORDMETALL ¹	222	108.734	27	11.638	1970	9.594			3.264.598			
NiedersachsenMetall	280	110.490	865	83.111	1980	9.108			2.950.325			
METALL NRW	1.019	305.974	431	37.111	1985	8.374			2.817.186			
HESSENMETALL	230	87.188	311	29.842	1990	8.173	1.192		2.936.637		943.827	
vem.die arbeitgeber	76	27.473	66	9.842	1991	8.168	1.365		2.920.487		535.066	
PfalzMetall	65	33.415	30	3.827	1992	8.081	1.278		2.738.722		270.924	
ME Saar	61	36.312	59	5.119	1993	7.752	1.111		2.458.665		204.458	
vbm Bayern	334	485.348	1.642	297.820	1994	7.458	983		2.305.423		163.725	
SÜDWESTMETALL	679	522.945	701	119.880	1995	7.094	792		2.210.511		141.748	
VME Berlin und Brandenburg	125	62.011	43	8.637	1996	6.731	655		2.109.014		119.713	
VME Sachsen-Anhalt	44	9.060	43	8.637	1997	6.504	540		2.072.480		100.423	
VSME Sachsen	53	26.822	53	26.822	1998	6.263	504		2.065.300		90.136	
VMET Thüringen	51	16.780	43	8.637	1999	6.066	442		2.029.468		85.256	
Insgesamt	3.239	1.832.552	3.864	576.985	2000	5.826	426		2.038.258		84.214	
					2001	5.697	396		2.021.683		82.116	
					2002	5.351	353		1.984.010		77.612	
					2003 ¹	4.819	290		1.854.677		67.490	
					2004 ¹	4.508	266		1.801.203		57.823	
					2005	4.189	1.432	240	1.757.819	164.351	64.622	
					2006	3.978	1.892	236	1.714.027	223.476	65.118	494
					2007	3.803	2.229	214	1.708.699	282.828	66.921	7.364
					2008	3.685	2.385	212	1.703.855	320.523	68.318	8.775
					2009	3.577	2.460	212	1.634.786	309.409	63.952	8.839
					2010	3.494	2.639	218	1.625.106	325.244	65.204	9.573
					2011	3.433	2.824	219	1.678.338	360.250	67.264	11.612
					2012	3.384	3.042	220	1.704.796	389.631	68.960	16.627
					2013	3.356	3.112	221	1.711.907	408.484	71.785	17.429
					2014	3.337	3.212	217	1.728.430	429.011	78.685	18.539
					2015	3.308	3.352	218	1.721.120	439.587	80.503	17.848
					2016	3.305	3.455	220	1.731.692	455.526	79.633	17.269
					2017	3.202	3.591	217	1.757.392	500.815	82.105	19.330
					2018	3.145	3.730	213	1.800.740	546.199	83.826	20.483
					2019	3.100	3.911	222	1.817.886	591.902	87.729	18.342
					2020	3.033	4.003	214	1.768.767	581.319	86.365	16.568
					2021	3.032	3.818	207	1.747.900	567.560	84.652	9.425

¹ Nordmetall: Schleswig-Holstein/Hamburg/Mecklenburg-Vorpommern/Bremen/Nordw. Niedersachsen. Quelle: Verbandsmeldungen.

² 2003 und 2004: ohne OT-Mitgliedschaften von HESSENMETALL. ² Alte Bundesländer, inkl. Westberlin; neue Bundesländer, inkl. Ostberlin. Quelle: Verbandsmeldungen, jeweils Stand am Jahresende.

Quelle: <https://www.gesamtmittel.de/branche/me-zahlen/das-neue-me-zahlenheft-2022>

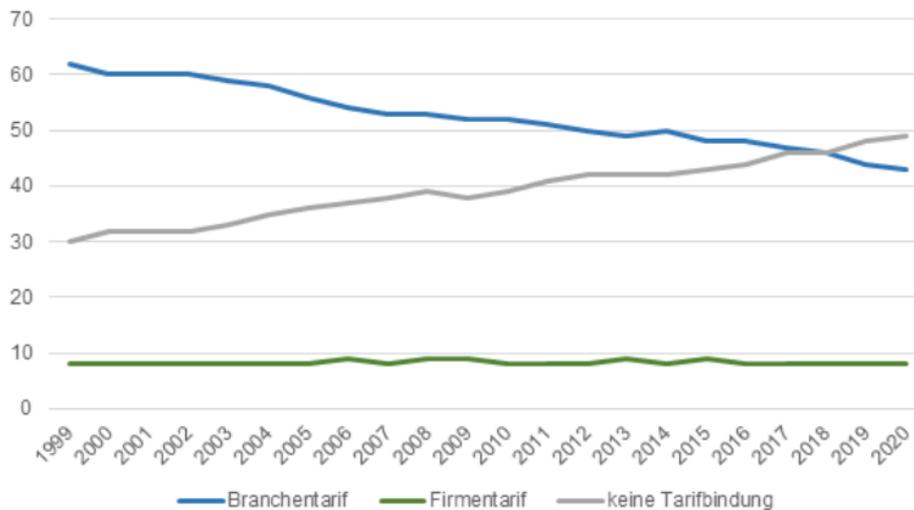
Hintergrund Metall und Elektroindustrie:

Der Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V., Kurzform: **Gesamtmittel**, ist der Zusammenschluss der Landesarbeitgeberverbände der deutschen Metall- und Elektroindustrie (M+E). Der Dachverband vertritt die gemeinsamen und übergreifenden Interessen der M+E-Unternehmen auf Bundesebene. Gesamtmetall ist Mitglied bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in Berlin. Die Aufgaben eines Arbeitgeberverbandes liegen vor allem auf den Feldern der Tarif-, Sozial- und Bildungspolitik. Als Dachverband schließt Gesamtmetall gewöhnlich selbst keine Tarifverträge mit den Gewerkschaften ab. Diese Aufgabe haben Kraft ihrer Tarifhoheit die sechzehn regionalen Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, die sich dafür zum Teil zu Verhandlungsgemeinschaften zusammengeschlossen haben. Bei den regionalen Arbeitgeberverbänden sind die Mitgliedsunternehmen organisiert.

Hintergrund und Relevanz

Tarifverträge regeln deutlich mehr als Lohn und Gehalt: Sie bieten den Beschäftigten etwa bei Urlaub und Arbeitszeit deutlich bessere als die gesetzlichen Regelungen und können auch bei Altersversorgung, Zahlung von Zulagen und Zuschlägen, bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei den Details zur Einführung von Kurzarbeit wichtige Verbesserungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festschreiben. Tarifverträge sorgen also für gute Arbeitsbedingungen und Sicherheit.

Aber: Die Tarifbindung, also der Anteil der Beschäftigten, für die die Regelungen eines Tarifvertrags gelten, geht seit Jahren drastisch zurück (siehe Grafik).

Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben, 1999--2020, in Prozent


Quelle: IAB-Betriebspanel 1999–2020, hochgerechnete Werte.

Link: <https://doku.iab.de/stellungnahme/2021/sn0321.pdf>

Ein wesentlicher Grund: Viele Arbeitgeber kommen ihrer Verantwortung nicht mehr nach, mit den Gewerkschaften ordentliche Tarifverträge auszuhandeln.

Verschiebung der Machtverhältnisse zwischen den Tarifpartnern: Arbeitgeber versuchen zum Beispiel bei Tarifverhandlungen die Gewerkschaften zu Zugeständnissen zu bewegen, indem sie mit dem Übertritt vieler Unternehmen in eine OT-Mitgliedschaft drohen.

Als Reaktion auf diese Entwicklung ist die **Bundesregierung in der Verantwortung** die Lücken zu füllen, die die erodierende Tarifautonomie in einzelnen Branchen hinterlassen hat. Zugleich sind die Mitgliedsstaaten mit einer **Tarifabdeckung von weniger als 80 Prozent** nach Artikel 4 der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in Europa (Mindestlohnrichtlinie) dazu verpflichtet, in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Gewerkschaften jeweils einen nationaler Aktionsplan aufzustellen, um die Tarifabdeckung kontinuierlich zu steigern. Deshalb hat die Bundestagsfraktion DIE LINKE. ein Gutachten bei Prof. Dr. Wolfgang Däubler in Auftrag gegeben, um rechtlich zu klären, ob und welche Möglichkeiten bestehen, die OT-Praxis der Unternehmen und damit die Flucht aus der Tarifbindung zu beenden.

Die Ergebnisse des Gutachtens zu OT-Mitgliedschaften von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen, im Auftrag von Pascal Meiser, Susanne Ferschl und der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag im Einzelnen:

1. Rechtlichen Ausschluss von OT-Mitgliedern klarstellen

Angesichts der ständigen Rechtsprechung des BAG, die die OT-Mitgliedschaften auf Grundlage der aktuellen Gesetzeslage anerkennt, bedarf es einer klarstellenden gesetzlichen Regelung in Bezug auf die Tarifgebundenheit nach dem Tarifvertragsgesetz. Dazu ist § 3 Abs. 1 TVG in der Weise zu ergänzen, dass er in Zukunft bestimmt:

„Tarifgebunden sind **alle** Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.“

2. Tariffähigkeit von Arbeitgeberverbänden sicherstellen

Es ist eine Regelung zu treffen, die sicherstellt, dass jeder Arbeitgeberverband auch Tarifverträge abschließen kann, so dass ein Verzicht auf die Tariffähigkeit ausscheidet und Tarifverhandlungen nicht im Vorfeld verunmöglicht werden. Dafür soll in Abs. 1a in § 2 TVG eingefügt werden:

„Ein Zusammenschluss von Arbeitgebern, der sich die Wahrnehmung von Arbeitgeberinteressen gegenüber den Arbeitnehmern und ihren Vertretern zur Aufgabe macht, gilt automatisch als tariffähig. Ein Verzicht auf die Tariffähigkeit ist ausgeschlossen.“

3. Transparenz als wichtige Funktionsvoraussetzung der Tarifautonomie

Der Arbeitgeberverband soll verpflichtet werden, der tarifzuständigen Gewerkschaft mitzuteilen, welche Unternehmen bei ihm Mitglied sind. Für die Konzipierung von Forderungen und die Einschätzung von Durchsetzungsmöglichkeiten ist es für die Gewerkschaft von elementarer Bedeutung, den möglichen Anwendungsbereich eines künftigen Verbandstarifs zu kennen. Deshalb soll in § 2 TVG als Abs. 1b folgende Einfügung vorgenommen werden:

„Der Arbeitgeberverband ist verpflichtet, jeder in seinem Tätigkeitsbereich tarifzuständigen Gewerkschaft auf Verlangen Auskunft über seinen Mitgliederbestand einschließlich der sogenannten Gastmitgliedschaften zu geben. Nach der Erteilung einer solchen Auskunft sind Veränderungen unverzüglich mitzuteilen, ohne dass es einer besonderen Aufforderung bedarf.“

Weitere Ausschnitte / Argumente des Gutachtens:

Grundsätzlich wird in § 3 Abs. 1 TVG umschrieben, wer an einen abgeschlossenen Tarifvertrag gebunden ist. Die Wirkungen des Tarifs beschränken sich auf die Mitglieder der tarifschließenden Parteien, während in anderen Ländern häufig bereits die Mitgliedschaft des Arbeitgebers in seinem Verband genügt, um den Tarifvertrag für alle Betriebsangehörigen verbindlich zu machen.

Die Rechtsprechung des BAG und der sie unterstützende Teil des Schrifttums argumentiert jedoch, dass § 3 Abs. 1 TVG nicht bestimme, wer im Einzelnen als „Mitglied“ zu betrachten sei. Es sei deshalb geboten, solche Unternehmen auszunehmen, die darauf verzichten, im Bereich „Tarifpolitik“ aktiv zu werden und über das Verhalten des Verbandes mitzubestimmen. Insoweit müsse § 3 Abs. 1 von seinem Zweck her eine restriktive Auslegung erfahren; OT-Mitglieder seien deshalb nicht erfasst.

Nach herrschender Rechtsprechung dürfen OT-Mitglieder nicht an tarifpolitischen Entscheidungen beteiligt werden. In der Praxis ist jedoch zweifelhaft, in wie fern dies tatsächlich ausgeschlossen werden kann. Beispielsweise fließen ein Teil der Beiträge von OT-Mitgliedern in den Arbeitskampffonds, des jeweiligen Arbeitgeberverbandes, und es ist davon auszugehen, dass auf die Interessen von wichtigen OT-Mitgliedern Rücksicht genommen wird. Dies führt auch dazu, dass bei tarifpolitischen Fragen Rücksicht genommen wird. Der Ausschluss von OT-Mitgliedern von Entscheidungsbefugnissen reicht unter diesen Umständen nicht aus, um eine Funktionsstörung der Tarifautonomie auszuschließen. Es wäre daher konsequent, auch aus diesem Grund die OT-Mitgliedschaft auszuschließen.

Der OT-Mitgliedschaft wird weiter entgegengehalten, dass Anwendungsbereich und Tragweite des Tarifvertrags nicht mehr einzuschätzen seien. Für die Gewerkschaft ist nicht erkennbar, welche Unternehmen im Ergebnis tatsächlich tarifgebunden sind und bei welchen der Tarifvertrag ins Leere geht. Ein allgemeiner Anspruch der Gewerkschaft gegen den Arbeitgeberverband auf Offenlegung seines Mitgliederbestandes ist bisher nicht anerkannt. Dazu kommt zum zweiten, dass ein Statuswechsel von einem Tag auf den andern möglich ist – selbst wenn die Satzung Fristen vorsieht, bleibt immer noch die Möglichkeit, im Einvernehmen einen „Blitzwechsel“ zu bewirken.

Lediglich während laufenden Tarifverhandlungen besteht, durch Rechtsprechung, die Obliegenheit, einen Statuswechsel von der Tarif- in die OT-Mitgliedschaft nicht geheim zu halten. Die Gewerkschaft muss in diesem Fall bereits jetzt in die Lage versetzt werden, adäquat auf das Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags reagieren zu können.

Hintergrund OT-Mitgliedschaften

Geht man in die Zeit vor 1990 zurück, so wird man vergeblich nach dem Stichwort „OT-Mitgliedschaft“ suchen. Wer Mitglied im Arbeitgeberverband war, wurde automatisch auch von den Tarifverträgen erfasst, die der Verband mit Gewerkschaften abschloss – vorausgesetzt, das Unternehmen fiel in den betrieblich-fachlichen und den örtlichen Geltungsbereich.

Im Laufe der 1990er Jahre entwickelte sich in der Praxis von Arbeitgeberverbänden die Figur einer OT-Mitgliedschaft. Mehrheitlich wird seitdem das sogenannte Stufenmodell angewandt, dieses belässt es bei einer einheitlichen Verbandsorganisation. Diese kennt jedoch zwei Arten von Mitgliedschaften: Mitglieder, die eine Tarifbindung akzeptieren (auch T-Mitglieder genannt), und solche, die dies als „OT-Mitglieder“ nicht tun. Daneben kann es „Gastmitglieder“ geben, die über keinerlei Mitgliedschaftsrechte verfügen und die deshalb von vorne herein nicht von Verbandstarifen erfasst werden. Es gibt also „gestufte“ Mitgliedschaften.