

Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie

Tarifbindung, Organisationsentwicklung und Strategiebildung
Herausgegeben von der IG Metall

108 Seiten | 2006 | EUR 9.80 | sFr 17.90
ISBN 3-89965-163-4 1

Im Auftrag des Funktionsbereichs Tarifpolitik der IG Metall wurde am Institut für Arbeit und Technik eine Studie zur Entwicklung von Tarifbindung, Organisation und Strategiebildung der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie erarbeitet.

Im Zentrum stehen zwei Dimensionen des Wandels der Arbeitgeberverbände. Die erste ist die organisationspolitische Strategie der Gründung von Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung (OT-Verbände). Die zweite Dimension ist die tarifpolitische Strategie der Dezentralisierung der kollektivvertraglichen Regulierung der Arbeitsbedingungen und der Öffnung der Flächentarifverträge.

Kennzeichen des deutschen Systems der industriellen Beziehungen ist die rechtlich abgesicherte Tarifautonomie, die den Tarifverträgen Vorrang gegenüber anderen Formen kollektivvertraglicher Regelungen einräumt. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nehmen damit eine Schlüsselstellung bei der Regulierung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen – und darüber hinausgreifend der Sozialverfassung – ein.

Die Funktionsfähigkeit dieses Systems wird seit geraumer Zeit in Frage gestellt. Insbesondere die Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie nehmen nicht zuletzt aufgrund der oft praktizierten Tarifführerschaft dieser Branche eine exponierte Rolle ein. Einerseits wird eine weitreichende Öffnung der Flächentarifverträge zugunsten betrieblicher Regelungen als notwendiger "Reformschritt" für "concession bargaining" im globalen Wettbewerb gefordert. Andererseits kommen die Arbeitgeberverbände ihrer organisations- und ordnungspolitischen Funktion immer weniger nach. Deutlichster Ausdruck dafür ist der Rückgang der Flächentarifvertragsbindung der Unternehmen und die Gründung von OT-Verbänden ("ohne Tarif") in allen regionalen Gliederungen der Metallarbeitgeberverbände.

Leseprobe 1

Vorwort der HerausgeberInnen

Die Arbeitgeberverbände haben über Jahrzehnte als bedeutende Akteure der industriellen Beziehungen in Deutschland das System der Flächentarifverträge unterstützt. Seit einigen Jahren deutet sich jedoch ein Strategiewechsel an. Die Verbände verabschieden sich zunehmend vom Leitbild einer kollektiven und flächenbezogenen Regelung der Arbeitsbedingungen und werten die Unternehmen und Betriebe als Aushandlungs- und Regelungsebene auf. Dabei sind zwei strategische Weichenstellungen erkennbar: Einerseits eine strategische Orientierung an einer weiteren Öffnung der Flächentarifverträge, andererseits eine Legitimierung, aus dem System der Tarifbindung vollständig auszutreten und den OT-Mitgliedsstatus ("ohne Tarifbindung") zu wählen. Ersteres schließt ein, dass die Arbeitgeberverbände sich immer häufiger weigern, eine zukunftsweisende Weiterentwicklung flächendeckender Regelungen mitzutragen und sich auch von ihrer Funktion, als verlässliche Tarifvertragsparteien für die Umsetzung der bereits vereinbarten Tarifregelungen zu sorgen, immer mehr verabschieden. Letzteres beinhaltet die Erleichterung und Aufwertung eines Übertritts in die OT-Mitgliedschaft. Mittlerweile haben alle regionalen Metallarbeitgeberverbände OT-Einheiten gegründet. Und seit kurzem erlaubt auch Gesamtmetall den OT-Verbänden die Mitgliedschaft unter seinem Verbandsdach. Durch dieses Vorgehen versuchen die Arbeitgeberverbände ihre Mitgliederbasis zu verbreitern und unterhöhlen damit gleichzeitig die Basis des bisherigen Tarifsystems. Diese Entwicklung veranlasste uns, nach den Hintergründen und Konsequenzen zu fragen und eine Analyse der organisations- und tarifpolitischen Strategien der Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie in Auftrag zu geben. Wir konnten dafür Gabi Schilling und Dr. Thomas Haipeter vom Institut Arbeit und Technik des Wissenschaftszentrums Nordrhein-Westfalen (Gelsenkirchen) gewinnen, die mit der Untersuchung eine hervorragende Arbeit geleistet haben. Neben der allgemeinen Aufarbeitung der Strukturen und Entwicklungen der Unternehmensverbände war eine vertiefende Analyse aufgrund des relativ begrenzten Zuschnitts des Projektes lediglich bezogen auf ausgewählte regionale Einzelverbände möglich. In diesem Zusammenhang bedanken wir uns

bei den Vertretern von Metall NRW, vom Verband der Bayerischen Metall und Elektroindustrie (VBM), dem Nordverbund, dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Thüringens (VMET) und – was die übergreifenden Fragen betrifft – bei den Vertretern von Gesamtmetall für ihre großzügige Bereitschaft, als Interviewpartner zur Verfügung zu stehen. Unser ganz besonderer Dank gilt Kay Ohl, Richard Polzmacher, Robert Sadowsky und Hartmut Schulz, den Tarifsekretären aus IG Metall Bezirken, die sich trotz der stark gestiegenen Arbeitsanforderungen im Zuge der in der Studie beschriebenen Entwicklungen die Zeit für die Gespräche und Beratungen der Projektbearbeiter genommen haben; und Armin Schild, der das Projekt als ehemaliger Leiter des Funktionsbereichs Tarifpolitik von Beginn an unterstützte. Herausgekommen sind im Ergebnis nicht nur wichtige Erkenntnisse über den Strategie- und Strukturwandel der Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie, die nicht ohne Folgen für die zukünftigen strategischen Überlegungen bleiben werden. Herausgekommen ist auch die Aufforderung an uns, über die Herausforderungen zu beraten, die sich daraus für die IG Metall als Organisation und Tarifpartner ergeben. Frankfurt a.M., im Dezember 2005

Oliver Burkhard / Hilde Wagner

Leseprobe 2

Vorwort der AutorInnen

Grundlage dieses Buches ist eine Untersuchung zum Thema "Struktur- und Strategiewandel der Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie", die wir von Sommer 2004 bis Frühjahr 2005 am Institut Arbeit und Technik im Auftrag des Funktionsbereiches Tarifpolitik der IG Metall haben durchführen können. Wir sind der IG Metall in diesen Zusammenhang nicht nur wegen der materiellen Förderung des Projektes zu Dank verpflichtet, sondern auch und vor allem wegen der guten Zusammenarbeit und der persönlichen Unterstützung, die wir im Laufe des Projektes immer wieder – insbesondere durch Hilde Wagner – erfahren haben. Besonderer Dank gebührt zudem unseren Gesprächspartnern, den Tarifexperten der Tarifparteien in den von uns untersuchten Tarifregionen und den Interviewpartnern der Verbandszentralen, die uns ihre knapp bemessene Zeit zur Verfügung gestellt haben und die uns in den Interviews offen Auskunft über Entwicklungen und Problemlagen gegeben haben. Dies gilt sowohl für die befragten Experten der IG Metall als auch für die Experten der Arbeitgeberverbände. Ohnehin ist zu sagen, dass ohne die weitgehende Unterstützung der Arbeitgeberverbände diese Untersuchung nicht realisierbar gewesen wäre. Deshalb gilt auch ihnen unser herzlicher Dank. Nicht vergessen werden dürfen schließlich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unseres Forschungsschwerpunktes Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, deren fruchtbare Anregungen an vielen Stellen Eingang in den Text gefunden haben.

Gelsenkirchen, im Dezember 2005

Thomas Haipeter / Gabi Schilling

Leseprobe 3

Einleitung

Die Arbeitgeberverbände der Metallindustrie bieten dem Betrachter gegenwärtig ein Bild mit undeutlichen Konturen. Dies liegt vor allem daran, dass es einigermaßen schwierig ist, die Entwicklung ihrer Verbandsorganisationen und ihrer tarifpolitischen Strategien eindeutig zu bewerten. Eine solche Bewertung hat sich zunächst auf die relative Position der Arbeitgeberverbände im Verhältnis zu den Gewerkschaften zu beziehen. Denn wie die Gewerkschaften, so organisieren auch die Arbeitgeberverbände vorrangig die Arbeitsmarktinteressen ihrer Mitglieder. Im deutschen System der industriellen Beziehungen, das sich sowohl durch Einheitsgewerkschaften, die nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert sind, auszeichnet als auch durch eine rechtlich abgesicherte Tarifautonomie, die den Tarifverträgen einen Vorrang gegenüber anderen Formen kollektivvertraglicher Regulierungen einräumt, müssen diese Arbeitsmarktinteressen zwangsläufig mit den Gewerkschaften als Interessenvertretungen der abhängig Beschäftigten auf der Ebene von Tarifverträgen ausgehandelt werden. Im internationalen Vergleich besteht gerade hierin ein zentrales Merkmal der "branchenkoordinierten Marktökonomie" deutschen Typs (Hall/Soskice 2001). Die Bewertung der relativen Position der Arbeitgeberverbände in der Metallindustrie ist deshalb so schwierig, weil sich in ihrer aktuellen Entwicklung offensive und defensive Elemente zu überkreuzen scheinen, ohne dass klar ist, welches dieser Elemente möglicherweise für die Zukunft der Verbände prägend werden wird. Auf der einen Seite ist der Eindruck nicht von der Hand zu weisen, dass die Arbeitgeberverbände sich gegenüber den Gewerkschaften in einer Offensive befinden und daher derzeit eine relativ stärkere Position einnehmen können. Dafür lassen sich mehrere Indikatoren anführen. Ein erster Indikator sind die inzwischen seit Jahrzehnten moderaten Lohnsteigerungen in der Metall- und Elektroindustrie, die traditionell als Vorreiterbranche bei Tarifabschlüssen fungiert hatte. In der Konsequenz haben sich die relativen Lohnstückkosten in der deutschen Industrie langsamer als in fast allen anderen Industrieländern entwickelt, und die funktionale Einkommensverteilung hat sich so weit zu Gunsten der Profite verschoben, dass mittlerweile die Verteilungsrelationen der frühen fünfziger Jahre wieder erreicht sind (dazu auch Hirschel 2004). Ein zweiter –

allerdings etwas weicherer – Indikator ist die Aufmerksamkeit, die die interessenpolitischen Positionen der Tarifparteien jeweils in der öffentlichen Meinung erfahren. Hier haben sich offensichtlich einige im Wesentlichen von den Arbeitgeberverbänden vertretene Argumentationen durchgesetzt, die auf die Notwendigkeit betrieblicher Kostensenkungen und den Reformbedarf der Institutionen des Arbeitsmarktes abzielen. Drittens schließlich korrespondiert mit der relativen Stärke der Arbeitgeberverbände, dass die Gewerkschaften in die Defensive geraten sind. Dies schlägt sich zuallererst in deren teilweise stark sinkenden Mitgliederzahlen nieder. Trotz dieser offensiven Position der Arbeitgeberverbände der Metallindustrie gibt es auf der anderen Seite aber auch Hinweise, dass mit ihrer Stärke zugleich Elemente einer Schwäche korrespondieren. Der wichtigste Indikator hierfür ist ein vielfach beobachteter Rückgang der Flächentarifvertragsbindung von Unternehmen. Weil – zumindest bis vor kurzem – die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband gleichbedeutend mit der Übernahme der Flächentarifvertragsnormen war, ist mit der Abnahme der Tarifbindung automatisch ein Verlust an Organisationsmitgliedern verbunden, der sich wiederum negativ auf die Position der Verbände auswirkt. Ein zweiter Indikator für eine relative Schwäche der Arbeitgeberverbände ist in den grundlegenden Veränderungen zu sehen, die sich in ihren Organisationsstrukturen und Strategiebildungen seit einigen Jahren abzeichnen. Denn es ist plausiblerweise anzunehmen, dass Verbände aus sich heraus solche Veränderungen nur dann vornehmen, wenn sie damit auf bestimmte Probleme reagieren, die einigermaßen gravierenden Charakter haben. Ansonsten hätte ja wenig Bedarf an einem Bruch mit traditionellen Orientierungen und Routinen bestanden, der für die Verbandsakteure immer mit großen Unsicherheiten verbunden ist. Dieser Eindruck wird dadurch erhärtet, dass die aktuellen organisations- und tarifpolitischen Veränderungen nicht offensiv auf die Stärkung des Einflusses der Verbände abzielen, sondern dass sie vielmehr defensiv darauf ausgerichtet sind, die Attraktivität der Verbände gegenüber ihren aktuellen und potenziellen Mitgliedern zu steigern. Die Stärkung der Mitgliedschaftslogik bildet derzeit den Fluchtpunkt der Verbandsstrategien. Eine für die Einschätzung der Lage der Arbeitgeberverbände entscheidende Frage lautet deshalb, ob mit der Stärkung der Mitgliedschaftslogik in den Verbänden möglicherweise eine Schwächung ihrer Einflusslogik, also ihrer Einflussmöglichkeiten auf die zentrale Gestaltung der Arbeitsmarktregulierung, korrespondiert (zu den Begriffen auch Schmitter/Streeck 1981). Daran knüpft ein weiteres wichtiges Kriterium für die Bewertung der aktuellen Veränderungen an. Ein zentrales Instrument der Arbeitsmarktregulierung ist der Flächentarifvertrag. Die Stabilität und die Geltungskraft dieser Institution beruhen in einem entscheidenden Maße darauf, dass sie von starken und umfassenden Verbänden getragen und weiter entwickelt werden. Eine wichtige Eigenschaft starker und umfassender Verbände besteht darin, dass sie ihren Mitgliedern die Übernahme der Normen des Flächentarifvertrages zwanghaft auferlegen können, ohne dabei fürchten zu müssen, dass ihre Mitglieder dies in größerer Zahl mit dem Austritt aus dem Verband sanktionieren. Starke Verbände zeichnen sich also dadurch aus, dass die Loyalität der Mitglieder für sie kein virulentes Organisationsproblem ist. Falls nun die Arbeitgeberverbände die Mitgliedschaftslogik in das Zentrum ihrer Politik stellen, ist dies als ein Zeichen ihrer Schwäche zu werten, das nicht ohne Auswirkungen auf den Flächentarifvertrag und seinen Geltungsanspruch bleiben wird. Je mehr sich die Arbeitgeberverbände um die Mitgliederbindung und -rekrutierung bemühen, umso weniger werden sie als Garanten der kollektivvertraglichen Regulierung von Arbeitsmarktnormen fungieren können. Nicht von ungefähr wird deshalb von Gewerkschaftsseite derzeit die Tendenz einer zunehmenden Spaltung innerhalb der metallindustriellen Arbeitgeberverbände diagnostiziert. Auf der einen Seite gäbe es demnach die "Ordnungspolitiker", also Verbandsvertreter, die an der Aufrechterhaltung der ordnungspolitischen Funktion der Flächentarifverträge interessiert sind, denen auf der anderen Seite die an Einfluss gewinnenden Modernisierer gegenüber stünden, für die Flächentarifverträge eine zunehmende Einengung der betrieblichen Handlungs- und Gestaltungsspielräume und zugleich einen kaum mehr tragbaren Ballast für den Erhalt der Mitgliedschaft bedeuteten. Von den Veränderungen der Struktur- und Strategiebildung der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie und ihren möglichen Folgewirkungen für die IG Metall und das System der industriellen Beziehungen insgesamt handelt der vorliegende Bericht, der am Institut Arbeit und Technik im Auftrag der Tarifabteilung der IG Metall erarbeitet wurde. Dabei konzentriert sich die Untersuchung auf zwei Bereiche, die als die beiden wohl zentralen Dimensionen des Wandels der Arbeitgeberverbände betrachtet werden können. Die erste Dimension ist die organisationspolitische Strategie der Gründung von Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung (OT-Verbände). Die zweite Dimension ist die tarifpolitische Strategie der Dezentralisierung der kollektivvertraglichen Regulierung der Arbeitsbedingungen und der Öffnung der Flächentarifverträge. Die Forschung zu Arbeitgeberverbänden war lange Zeit ein Stiefkind der Industriesoziologie und der Soziologie der industriellen Beziehungen (dazu auch Müller-Jentsch 1986). Eine detailliertere Auseinandersetzung mit dem Thema fand erst im Rahmen der Debatte um den deutschen Korporatismus statt. In diesem Rahmen wurden erstmals grundlegende konzeptionelle Überlegungen zur Analyse von Arbeitgeberverbänden angestellt (Schmitter/Streeck 1981). Seitdem beschränken sich die wissenschaftlichen Ergebnisse auf einzelne Untersuchungen (so Traxler 1986; Weber 1987). Vor diesem Hintergrund hat die Analyse des vorliegenden Berichtes in vielen Punkten einen eher explorativen Charakter, der auch bedingt ist durch eine recht begrenzte empirische Basis des Projekts. Diese stützt sich auf Experteninterviews mit jeweils einem Tarifexperten von Arbeitgeberverband und IG Metall in vier Tarifregionen sowie auf jeweils ein Interview mit einem Vertreter der Verbandszentralen. Die Untersuchungsregionen sind, in der Reihenfolge ihrer Größe, die Regionen Nordrhein-Westfalen, Bayern, Nord und Thüringen. Über dieses qualitative Herangehen hinaus wurde versucht, die

vorhandenen statistischen Daten zur Bestimmung von Tarifbindung und Organisationsgrad der Verbände zu bündeln und zusammenzufassen.

Inhalt:

Vorwort der HerausgeberInnen (Leseprobe)

Vorwort der AutorInnen (Leseprobe)

Einleitung (Leseprobe)

Organisationsentwicklung und Tarifbindung der Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie

Strukturen der Unternehmensverbände

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie

Die Mitgliederentwicklung der Arbeitgeberverbände in der Metallindustrie

Die Entwicklung der Tarifbindung

Die Einzelverbände der Untersuchung

Metall NRW

Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. – VBM

Nordverbund

Verband der Metall- und Elektroindustrie Thüringens – VMET

Organisationspolitische Strategien: Die Gründung der Verbände

"Ohne Tarifbindung"

Austritte und Austrittsgründe

OT-Verbände als Organisationsstrategie

Die OT-Einzelverbände der Untersuchung

Metall NRW

Thüringen – AGVT

Nordmetall – AGV Nord

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. – BayMe

Konsequenzen der OT-Entwicklung

Tarifpolitische Strategien: Dezentralisierung durch Öffnung der Flächentarifverträge

Entwicklung der Öffnung

Die Differenzierung in den Regionen

Nordverbund – Ergänzungstarifverträge und Härtefallregelungen

VMET – Unternehmenssicherungstarifvertrag

Metall NRW

VBM

Konsequenzen der Dezentralisierung durch Öffnung

Herausforderungen für die IG Metall

Koordination und Organisation von Öffnungen

Ressourcenprobleme

Mitgliederentwicklung und Organisationsgrad

Betriebspolitik und Initiativen

Ausblick: Strategie- und Strukturwandel der Arbeitgeberverbände und das deutsche System der industriellen Beziehungen

Literatur

Autorenreferenz

Thomas Haipeter ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen. **Gabi Schilling** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen. **Oliver Burkhard**, Leiter des Funktionsbereichs Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall. **Hilde Wagner**, Ressort Grundsatzfragen im Funktionsbereich Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall.

Quelle: <https://www.vsa-verlag.de/nc/detail/artikel/arbeitgeberverbaende-in-der-metall-und-elektroindustrie/>