

Thorsten Schulten, Felix Syrovatka

Sackgasse Mitgliedschaft ohne Tarif – zur Erosion des Tarifvertragssystems

Die Mitgliedschaft ohne Tarif (OT) erlaubt es Unternehmen, einem Arbeitgeberverband beizutreten, ohne an dessen Tarifverträge gebunden zu sein. Was ursprünglich als Notlösung zur Mitgliederbindung eingeführt wurde, wird zunehmend zum Regelfall. Diese Entwicklung bleibt nicht ohne Folgen für die Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie, wo heute weniger als die Hälfte der Beschäftigten unter einen Flächentarifvertrag fällt. Die Arbeitgeberverbände manövrieren sich damit zunehmend in ein strukturelles Dilemma. Denn ohne ihre tarifpolitische Kernfunktion verlieren sie ihre gesellschaftliche Daseinsberechtigung. Der folgende Beitrag analysiert die Verbreitung von OT-Mitgliedschaften, ihre Folgen für das Tarifvertragssystem und diskutiert mögliche Wege aus dieser Sackgasse.

Seit Anfang 2026 hat der Arbeitgeberverband Gesamtmetall mit Udo Dinglreiter einen neuen Präsidenten, der erstmals in der 135-jährigen Verbandsgeschichte aus einem Unternehmen kommt, das nicht tarifgebunden ist (Gesamtmetall, 2025). Der bayerische Maschinen- und Anlagenbauer „R. Scheuchl GmbH“, dessen Miteigentümer und Geschäftsführer Dinglreiter ist, ist bei Gesamtmetall ein sogenanntes OT-Mitglied. Dies bedeutet, dass das Unternehmen, anders als bei einer normalen tarifgebundenen „T-Mitgliedschaft“, nicht automatisch an die Verbandstarifverträge von Gesamtmetall gebunden ist. Für viele Arbeitgeberverbände ist die Tarifbindung nur noch eine Option unter anderen. Eine solche Positionierung hat weitreichende Konsequenzen für das deutsche Tarifvertragssystem, das sich seit Jahrzehnten in einem schleichenden Erosionsprozess befindet. Zugleich führt es dazu, dass sich die Arbeitgeberverbände zunehmend in eine Sackgasse manövrieren, aus der sie nicht mehr ohne Weiteres rauskommen.

Verbreitung von OT-Mitgliedschaften

Noch bis in die 1990er Jahre hinein galt in Deutschland der Grundsatz, dass ein Mitgliedsunternehmen eines Arbeitgeberverbandes auch automatisch an dessen Verbandstarifvertrag gebunden ist. Seither sind immer mehr Arbeitgeberverbände dazu übergegangen, durch Änderungen ihrer Satzungen die Möglichkeit von OT-Mit-

gliedschaften einzuführen. Dies war im Wesentlichen eine Reaktion auf einen anhaltenden Mitgliederverlust vieler Verbände, der vor allem auf eine zunehmende Unzufriedenheit mit den Tarifabschlüssen zurückgeführt wurde. Die OT-Mitgliedschaft sollte Unternehmen die Möglichkeit eröffnen, weiter die Serviceleistungen der Verbände in Anspruch zu nehmen, ohne an deren Tarifabschlüsse gebunden zu sein (Behrens, 2011).

Bis heute liegen keine genauen Daten darüber vor, wie viele der etwa 700 Arbeitgeberverbände in Deutschland eine OT-Mitgliedschaft eingeführt und wie viele Unternehmen diese in Anspruch genommen haben (Deutscher Bundestag, 2024). Die ungenaue Datenlage liegt in erster Linie an der Intransparenz der Arbeitgeberverbände, die in der Regel keine Angaben zu ihren Mitgliedern veröffentlichen. Deshalb gibt es lediglich Schätzungen, die

Prof. Dr. Thorsten Schulten leitete das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf und lehrt als Honorarprofessor am Institut für Politikwissenschaft an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen.

Dr. Felix Syrovatka ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und leitet dort das Projekt „Juridische Strategien im kollektiven Arbeitsrecht“.

© Der/die Autor:in 2026. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

auf älteren Befragungen beruhen und die davon ausgehen, dass mindestens 60 % der Arbeitgeberverbände ihren Unternehmen die Möglichkeit einer OT-Mitgliedschaft einräumen (Behrens & Helfen, 2016). Das bedeutet jedoch auch, dass es eine relevante Zahl von Arbeitgeberverbänden gibt, die sich bewusst gegen OT-Mitgliedschaften entschieden haben. Hierzu gehören z. B. die Arbeitgeberverbände der Bauwirtschaft oder des Bewachungsgewerbes, die ein hohes Interesse an branchenweiten Tarifstandards haben und hierfür das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nutzen.

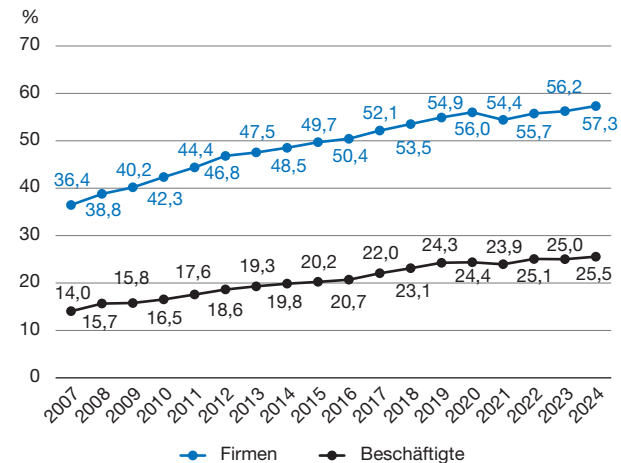
Der einzige Arbeitgeberverband in Deutschland, der transparent mit seinen Mitgliederzahlen umgeht und diese öffentlich zur Verfügung stellt, ist der Metallarbeitgeberverband Gesamtmetall. Für diesen kann relativ genau die Entwicklung und Verbreitung von OT-Mitgliedschaften nachgezeichnet werden. Bei Gesamtmetall begann diese Entwicklung Anfang der 1990er Jahre mit einer heftigen internen Kontroverse über das Für und Wider von OT-Mitgliedschaften (Glaubitz, 1997; Weishaupt et al., 2021). Seit dem Grundsatzbeschluss aus dem Jahr 2005 existieren innerhalb von Gesamtmetall nun zwei Modelle von OT-Mitgliedschaften (Behrens, 2011): In einigen Bundesländern wie Nordrhein-Westfalen oder Hessen wird die OT-Mitgliedschaft innerhalb derselben regionalen Mitgliedsverbände angeboten, während in anderen Bundesländern wie Bayern oder Baden-Württemberg parallel formal eigenständige T- und OT-Verbände existieren, die jedoch beide Mitglied von Gesamtmetall sind und in enger Personalunion geführt werden. Schließlich gibt es auch noch Regionalverbände wie Niedersachsen oder Sachsen, in denen lediglich der T-Verband, nicht jedoch der OT-Verband Mitglied von Gesamtmetall ist, obwohl auch hier eine enge Verbindung zwischen beiden Verbänden besteht.

Die Einführung der OT-Mitgliedschaft hat die Mitgliederentwicklung von Gesamtmetall nachhaltig beeinflusst. Seit Anfang der 1990er Jahre fiel die Zahl der Mitgliedsfirmen um fast 56 % von 9.533 (1991) auf nur noch 4.214 (2006). Mit der Eingliederung der OT-Verbände im Jahr 2007 stieg die Mitgliedschaft schlagartig wieder auf 6.321 Firmen an und ist seither auf 7.335 im Jahr 2024 angewachsen.

Mit der Einführung von OT-Mitgliedschaften konnte Gesamtmetall den Mitgliederrückgang stoppen und auf einem wieder angestiegenen, relativ hohen Niveau konsolidieren. Die Mitgliederzugewinne resultierten jedoch ausschließlich aus OT-Mitgliedschaften, während die Anzahl tarifgebundener Firmen bis heute rückläufig ist. Lag der Anteil der Firmen mit OT-Mitgliedschaften im Jahr 2007 bei etwas mehr als einem Drittel (36,4 %), so hatte er bereits 2016 die 50 %-Marke überschritten und ist mittlerweile auf 57,3 % im Jahr 2024 angestiegen (Ab-

Abbildung 1

Anteil Mitgliedsfirmen von Gesamtmetall mit OT-Status und deren Beschäftigte, 2007 bis 2024



Quelle: Gesamtmetall (2007-2025).

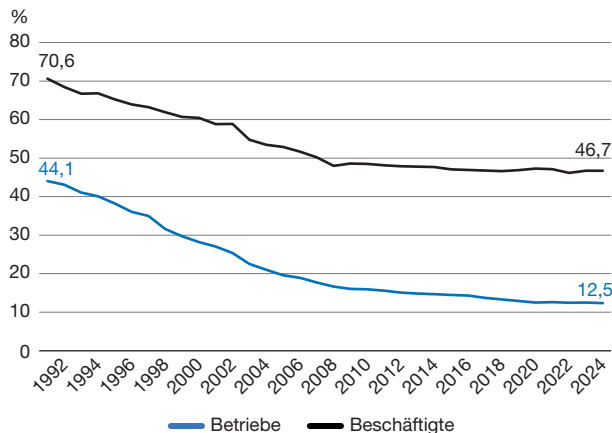
bildung 1). Wird zudem berücksichtigt, dass in einigen Bundesländern die OT-Verbände nicht Mitglied von Gesamtmetall sind und folglich auch nicht in dessen Mitgliederstatistiken erscheinen, so sind OT-Mitgliedschaften in der Metall- und Elektroindustrie sogar noch ein Stück bedeutender. Eine immer größer werdende Mehrheit der Mitgliedsfirmen des Metallarbeitgeberverbandes, dessen wichtigste Aufgabe darin besteht, Tarifverträge abzuschließen, ist demnach gar nicht mehr an diese Tarifverträge gebunden.

Die grundlegende Verschiebung in der Mitgliedschaft von Gesamtmetall wird auch nicht dadurch relativiert, dass es sich bei den OT-Firmen vor allem um kleinere und mittlere Unternehmen handelt, sodass die Mehrzahl der durch Gesamtmetall-Firmen repräsentierten Beschäftigten nach wie vor in Mitgliedsfirmen mit Tarifvertrag arbeitet. Zwar lag der Anteil der Beschäftigten in OT-Mitgliedsfirmen 2024 nur bei etwa einem Viertel, jedoch nimmt auch diese Zahl kontinuierlich zu (Abbildung 1). Für die politische Ausrichtung und Positionierung des Verbandes spielt jedoch die Zahl der Mitgliedsfirmen die weit wichtigere Rolle. Dies zeigt sich gerade auch an der regional sehr unterschiedlichen Bedeutung von OT-Mitgliedschaften. So sind z. B. in Bayern als dem Heimatverband des neuen Gesamtmetall-Präsidenten nur noch weniger als 20 % aller Mitgliedsfirmen an den Verbandstarifvertrag von Gesamtmetall gebunden (Gesamtmetall 2025).

Tarifbindung in der Metallindustrie

Das Handelsblatt kritisierte 1996 die Einführung von OT-Mitgliedschaften in Regionalverbänden von Gesamtme-

Abbildung 2
Reichweite der Verbandstarifverträge von
Gesamtmetall, 1991 bis 2024¹



¹ Gemessen an der Gesamtzahl von Betrieben und Beschäftigten in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten.

Quelle: Gesamtmetall (2007-2025).

tall als „Hilfe zur Tarifflicht“ (Mundorf, 1996). Die Prognose, dass OT-Mitgliedschaften Austritte aus dem Flächentarifvertrag begünstigen würden, wurde damals von Verbandsseite zurückgewiesen. Tatsächlich hat die OT-Mitgliedschaft nicht zu einer Stärkung geführt, sondern die Erosion der Verbandstarifbindung weiter begünstigt. Seit den 1990er Jahren geht die Flächentarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie kontinuierlich zurück (Abbildung 2). Während 1990 noch fast jedes zweite Unternehmen an die Verbandstarifverträge von Gesamtmetall gebunden war, ist es heute gerade einmal jedes zehnte. Da die hier ausgewerteten Daten nur Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten berücksichtigen, ist das Ausmaß der Erosion in der Realität noch größer. Auch bei den Beschäftigten der Metallindustrie kommt es zu einem starken Rückgang der Tarifbindung. Arbeiteten 1990 noch etwa 70 % in Unternehmen mit Tarifvertrag, so waren es 2024 gerade einmal noch 46 %. Der wichtigste Flächentarifvertrag in Deutschland erfasst demnach noch nicht einmal mehr die Hälfte aller Beschäftigten.

Während der Rückgang Anfang der 1990er Jahre primär auf den Austritt aus dem Verband zurückzuführen war, wird er seit den 2000er Jahren vor allem durch die Möglichkeit getrieben, in die OT-Mitgliedschaft zu wechseln. Hinzu kommt, dass neu eintretende Unternehmen gar nicht mehr mit dem Tarifträgerverband in Berührung kommen. Der OT-Verband stellt ihnen alle notwendigen Dienstleistungen und Hilfen, von der politischen Interessenvertretung bis zur Personal- und Rechtsberatung, bereit, um kollektive Forderungen ihrer Belegschaften

zurückzuweisen oder im besten Fall in einen Firmentarifvertrag münden zu lassen. Insbesondere in ostdeutschen Bundesländern spielen Firmentarifverträge in der Metallindustrie eine deutlich größere Rolle im Verhältnis zur Flächentarifbindung. Damit entfällt für diese Unternehmen der organisatorische und institutionelle Zugang zur Branchentarifstruktur und damit ein zentraler Anreiz zur Tarifbindung.

Für die Verbreitung von Firmentarifverträgen in der Metallindustrie liegen keine gesicherten Daten vor. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass diese in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen haben. Auch viele OT-Firmen verfügen über einen Haustarifvertrag oder geben an, sich an den bestehenden Verbandstarifverträgen zu orientieren. Dies wird von den Arbeitgeberverbänden oft als Beleg dafür angeführt, dass die OT-Mitgliedschaft als Stabilisierungsfaktor für die Tarifbindung wirke. Übersehen wird dabei, dass sich eine Orientierung am Flächentarifvertrag in den meisten Fällen als „Rosinenpickerei“ erweist, bei dem die Unternehmen die genehmen Bestandteile des Tarifvertrags übernehmen, während weniger genehme Elemente wegfallen. Verschiedene Untersuchungen haben hierbei gezeigt, dass eine Orientierung am Tarifvertrag in der Regel nicht eine Übernahme, sondern ein mehr oder weniger deutliches Unterschreiten der Tarifstandards bedeutet (Bossler, 2018). Wenn nicht-tarifgebundene Unternehmen sich an Tarifverträgen orientieren, handelt es sich schließlich stets um ein freiwilliges Zugeständnis, das von den Arbeitgebern jederzeit revidiert werden kann, da, anders als bei einem Tarifvertrag, kein Rechtsanspruch besteht.

Von der Tarifvertragspartei zum allgemeinen Lobbyverband

Der starke Zuwachs der OT-Mitgliedschaft ging in den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie mit einer Reorganisation und einer deutlich stärkeren Ausrichtung auf dienstleistungsförmige Angebote einher. Eine Auswertung von Organigrammen von Gesamtmetall und seinen Regionalverbänden für den Zeitraum 1990 bis 2025 zeigt, dass sich Strukturen und personelle Kapazitäten erheblich zugunsten betriebsnaher Dienstleistungen verschoben haben (Syrovatka, 2024). Insbesondere die Bereiche Rechts- und Personalberatung wurden ausgebaut und personell aufgestockt. Die Betriebsbetreuung vor Ort erhielt durch eine Verfeinerung der Bezirksstrukturen und stärkere Verankerung der Bezirksarbeit in den Regionalverbänden erhöhte Aufmerksamkeit. Damit wurde den Bedürfnissen von OT-Mitgliedern Rechnung getragen, deren fehlende Flächentarifbindung typischerweise mit einem erhöhten individuellen Beratungs- und Betreuungsbedarf einhergeht. Parallel dazu professiona-

lisierte Gesamtmetall seinen Presse- und Öffentlichkeitsbereich und seine Lobby- und Medienarbeit. Die Gründung des Instituts Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) im Jahr 2000 als kampagnenfähiger Thinktank markierte die Institutionalisierung einer neuen Schwerpunktsetzung auf Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying. Demgegenüber wuchsen die unmittelbar flächentarifbezogenen Bereiche kaum. Wo es gleichwohl zu moderaten Aufstockungen in Tarifabteilungen kam, wurde in den Regionalverbänden vor allem Expertise für Firmentarifverträge und betriebliche Abweichungen vom Flächentarifvertrag ausgebaut (Syrovatka, 2024). Insgesamt erfolgte die Reorganisation damit zulasten tarifpolitischer Schwerpunktsetzungen und stärkte die Profilierung als Dienstleistungsverband.

Mit dem Aus- und Umbau der Strukturen ging zugleich eine tarifpolitische Neupositionierung einher, die sich eindrucksvoll im aktuellen tarifpolitischen Leitbild von Gesamtmetall niederschlägt. Darin wird der eigene Flächentarifvertrag als zu komplex und zu unflexibel beschrieben. Die bestehenden Tarifverträge seien nicht hinreichend „interessengerecht“ und entsprächen nicht den „Bedürfnissen der Betriebe“ (Gesamtmetall, 2026). Zugleich wird unter Bezugnahme auf die sogenannte „negative Koalitionsfreiheit“ betont, dass die Tarifbindung stets eine freiwillige Entscheidung der Unternehmen sei und es auch ein Recht gäbe, nicht-tarifgebunden zu sein (zur kontroversen Debatte um die „negative Koalitionsfreiheit“; Däubler, 2022a). Vor diesem Hintergrund wird die OT-Mitgliedschaft der tarifgebundenen Mitgliedschaft gleichgestellt. Mehr noch: Sie wird sogar als „notwendiges Korrektiv“ (Gesamtmetall, 2026) gegenüber dem Flächentarifvertrag und als politisches Druckmittel gegenüber den Gewerkschaften angesehen. Gesamtmetall wendet sich denn auch gegen jegliche Privilegierung tarifgebundener Unternehmen, da die OT-Mitgliedschaft „heute ein unverzichtbarer Teil des Tarifsystems“ sei (Gesamtmetall, 2026). Konsequenterweise positioniert sich Gesamtmetall auch gegen nahezu sämtliche politische Initiativen zur Stabilisierung von Tarifbindung. Dies gilt sowohl für das von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Bundestariftreuegesetz als auch für Vorschläge zur Vereinfachung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE), die als „Akt staatlicher (Zwangs-) Erstreckung [...] auf Außenseiter“ betrachtet wird. Beides wird von Gesamtmetall vehement abgelehnt (Gesamtmetall, 2026).

Im Gegensatz dazu plädiert Gesamtmetall für eine weitgehende Flexibilisierung und Öffnung des Flächentarifvertrags durch eine grundsätzliche „Modularisierung der Tarifverträge“ (Gesamtmetall, 2026), bei der sich die Unternehmen die für sie passenden „Module“ aussuchen können. Auch wenn die konkreten Vorstellungen zur Zukunft des Flächentarifvertrags teils vage bleiben und

zwischen den Regionalverbänden variieren, deutet sich ein verändertes Grundverständnis an: Der Flächentarifvertrag erscheint zunehmend als Dienstleistung für die eigenen Mitgliedsunternehmen. Konzepte wie der „modulare Tarifvertrag“ zielen dabei darauf, die unmittelbare und zwingende Wirkung flächentariflicher Regelungen zu relativieren und ihre Verbindlichkeit grundsätzlich zur Disposition zu stellen. In dieser Perspektive würden der Flächentarifvertrag und die mit ihm verbundene Friedenspflicht zu einem Leistungsbaustein, der neben Rechts- und Personalberatung als Verbandsservice angeboten werden könnte. Zuspitzend lässt sich dies als tarifpolitische Zukunftsvision einer Verallgemeinerung der OT-Mitgliedschaft lesen. Vor diesem Hintergrund wird auch plausibel, weshalb sich Gesamtmetall, abweichend vom früheren Selbstverständnis als Tarifverband, heute vorrangig als „kraftvolle Vertretung der Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen“ positioniert, und daher den Flächentarifvertrag nur noch nachgeordnet adressiert.

Auswege aus der Sackgasse

Im kollektiven Tarifvertragssystem wirkt die OT-Mitgliedschaft als strukturelle Anomalie. Der Blick auf die Tarifbindung als Ergebnis einer privaten Entscheidung einzelner Unternehmen untergräbt die gesellschaftliche Funktion der Tarifautonomie, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Verhandlungen zwischen den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zu regeln (Syrovatka, 2025). OT-Mitgliedschaften zielen darauf, sich der normativen Wirkung von Tarifnormen zu entziehen, und tragen damit zur Erosion der tariflichen Ordnung bei. Dadurch stellen sie mittelbar auch die Legitimation und Existenzberechtigung der Arbeitgeberverbände infrage. Deren politische Wirkmacht beruht maßgeblich auf der Fähigkeit, rechtlich verbindliche Flächentarifverträge abzuschließen und damit kollektive Regelungskapazität bereitzustellen. Während Personal- und Rechtsberatung auch von privaten Dienstleistern angeboten werden, verfügen nur Arbeitgeberverbände über das Mandat, Tarifverträge zu schließen und so kollektive Steuerungs- und Planungssicherheit für die wirtschaftliche Entwicklung zu erzeugen. Der Flächentarifvertrag ist das „Unique Value Proposition“ der Arbeitgeberverbände; schwindet diese tarifpolitische Rolle, erodiert zugleich ihre politische Legitimität.

Der europäische Vergleich verdeutlicht dieses Strukturproblem. In vielen westeuropäischen Ländern sind Mitglieder von Arbeitgeberverbänden automatisch an die von ihrem Verband abgeschlossenen Tarifverträge gebunden, entweder durch direkte Verbandsverpflichtung oder durch eine breite Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung. Insofern besteht eine zwingende Kopplung zwischen Verbandsmitgliedschaft und Tarifbindung und

somit eine Aufrechterhaltung der kollektiven Regelungsfähigkeit des Tarifsystems. Die Konstruktion der OT-Mitgliedschaft stellt dabei eine deutsche Besonderheit dar, die sich so in keinem anderen europäischen Land findet. Die sukzessive Abkehr vom Flächentarifvertrag erinnert vielmehr stark an die Entwicklung in Großbritannien, wo die Arbeitgeberverbände kaum noch als Tarifpartei auftreten und dadurch massiv an politischem Einfluss verloren haben (Gooberman et al., 2019). Als Dienstleistungsverbände stehen sie heute in Konkurrenz mit privaten Beratungsfirmen und Anwaltskanzleien, die oftmals deutlich umfangreichere und hochwertigere Dienstleistungen anbieten können. Insofern befinden sich die deutschen Arbeitgeberverbände in einer Sackgasse: Die Ausweitung der OT-Mitgliedschaft untergräbt ihre tarifpolitische Kernfunktion und damit ihre Existenzberechtigung. Gleichzeitig ist ein Rückzug von OT-Mitgliedschaften angesichts des hohen OT-Anteils in den Arbeitgeberverbänden praktisch verunmöglicht und würde die Gefahr erheblicher Mitgliederverluste mit sich bringen.

Eine Lösung dieses Dilemmas scheint nur durch externe Impulse möglich: Zum einen müsste der Gesetzgeber Schritte einleiten, um die OT-Mitgliedschaft zurückzudrängen und die Tarifautonomie zu stabilisieren. Hierzu ist von dem Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler (2022b) unter anderem eine Änderung des Artikels 3 Tarifvertragsgesetz vorgeschlagen worden, wonach zukünftig „alle Mitglieder der Tarifvertragsparteien“ tarifgebunden sein sollen. Diese Regelung erfasst jedoch nur die OT-Mitgliedschaft innerhalb eines Arbeitgeberverbandes, nicht jedoch die eigenständigen OT-Verbände. Deren juristische Zulässigkeit basiert auf einer Auslegung der Koalitionsfreiheit, die den Koalitionen die freie Wahl lässt, wie sie die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gestalten wollen. Demgegenüber sollte im Tarifvertragsgesetz klargestellt werden, dass jede Vereinigung von Arbeitgebern auch tariffähig sein muss (Rödl et al., 2024). Damit wäre OT-Mitgliedschaften der gesetzliche Boden entzogen. Eine solche Reform des Tarifvertragsgesetzes müsste zugleich mit einer institutionellen Stärkung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen einhergehen. Auf diese Weise könnte verhindert werden, dass eine Abkehr von der OT-Mitgliedschaft zu massiven

Mitgliederverlusten bei den Arbeitgeberverbänden führt. Wenn die Möglichkeit einer Tariffucht durch die AVE ausgeschlossen wird, entfällt auch der Grund für einen potenziellen Verbandsaustritt. Es entsteht im Gegenteil ein Anreiz, sich verstärkt in Arbeitgeberverbänden zu engagieren und auf die Tarifnormsetzung Einfluss zu nehmen. Insofern würde das aktuelle Dilemma der Arbeitgeberverbände aufgelöst und die Tarifbindung könnte in Deutschland wieder nachhaltig gestärkt werden.

Literatur

- Behrens, M. (2011). *Das Paradox der Arbeitgeberverbände: von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten*. edition sigma.
- Behrens, M. & Helfen, M. (2016). Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden. *WSI-Mitteilungen*, 69(6), 452–459.
- Bossler, M. (2018). The Rise in Orientation at Collective Bargaining Without a Formal Contract. *Industrial Relations: A Journal Of Economy And Society*, 58(1), 17–45.
- Däubler, W. (2022a). *Tarifvertragsgesetz* (5. Aufl). Nomos.
- Däubler, W. (2022b). *Rechtliche Aspekte eines Verbots von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) in Arbeitgeberverbänden*.
- Deutscher Bundestag. (2024). *Verbreitung von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden, Bericht des wissenschaftlichen Dienst. WD 6 - 3000 - 033/24, 03.06.2024*.
- Gesamtmittel. (2007–2025). *Die Metall- und Elektroindustrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen. Laufende Jahrgänge*.
- Gesamtmittel. (2025, 10. Dezember). *Dr. Udo Dinglreiter ist neuer Gesamtmittel-Präsident* [Pressemitteilung].
- Gesamtmittel. (2026, 2. Februar). *Tarifpolitisches Leitbild*.
- Glaubit, W. (1997). Zur Frage der Tariffähigkeit des Arbeitgeberverbandes mit tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Mitgliedern. In *Arbeitsrecht aus Arbeitgebersicht* (39–48). Dt. Inst. -Verl.
- Gooberman, L., Hauptmeier, M. & Heery, E. (2019). The decline of Employers' Associations in the UK, 1976–2014. *Journal of Industrial Relations*, 61(1), 11–32.
- Mundorf, H. (1996, 21. März). Reform der Arbeitgeberverbände: Eine Kernspaltung. *Handelsblatt*, S. 2.
- Rödl, F., Syrovatka, F. & Wolff, J. (2024). Zukunft der Tarifautonomie: Aktionsplan für eine Rückkehr zu flächendeckender Tarifbindung. *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 57(1), 5–8.
- Syrovatka, F. (2024). Precarious Associational Power: Reflections on the power resources of employers' associations illustrated by the example of German metal and electrical industry. *Global Labour Journal*, 15(1), 21–39.
- Syrovatka, F. (2025). Tarifbürgerschaft: Zur demokratischen Essenz der Tarifautonomie. In F. Rödl & F. Syrovatka (Hrsg.), *Tarifbürgerschaft: Die Tarifautonomie in der modernen Demokratie* (S. 9–31). Campus.
- 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*, 28(1), 3–30.

Title: *A dead end: membership without collective agreements – the erosion of the collective bargaining system*

Abstract: OT membership allows companies to join an employers' association without being bound by its collective agreements. What was originally introduced as a stopgap measure to retain members is increasingly becoming the norm. This development is not without consequences for collective bargaining coverage in the metal and electrical industry, where today less than half of employees are covered by a sector-wide collective agreement. Employers' associations are thus increasingly manoeuvring themselves into a structural dilemma. For without their core function in collective bargaining policy, they lose their social raison d'être. The following article analyses the spread of OT memberships, their consequences for the collective bargaining system, and discusses possible ways out of this impasse.