



Tammo Heil

**Das Entgeltrahmenabkommen
(ERA) in der Metall-
und Elektroindustrie
Nordrhein-Westfalens**

**Tarifrechtliche Bedeutung,
betriebliche Umsetzung
und Fortgeltung bei Beendigung
der unmittelbaren Tarifbindung**



PETER LANG

A. Einführung

I. Problemaufriss

Tarifliche Vergütungssysteme waren in der Metall- und Elektroindustrie schon immer von großer Bedeutung.¹ Seit über 100 Jahren wurde bei der Vergütung zwischen zwei Arbeitnehmergruppen unterschieden: Den „*Arbeitern*“ und den „*Angestellten*“. Die Arbeiter erhielten „*Lohn*“, die Angestellten „*Gehalt*“. Durch die Einführung der Entgeltrahmenabkommen (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie ist mit dieser über 100jährigen Tariftradition gebrochen worden. In der Tarifrunde 2002 vereinbarten die Tarifvertragspartner, die Einteilung in diese „*Zweiklassengesellschaft*“ von Beschäftigten, endgültig zu beenden. Die Tarifverträge für die Angestellten und für die Arbeiter sollten zu Entgeltrahmenabkommen zusammengeführt und die Vergütung nach einheitlichen Kriterien bemessen werden.²

Die durch den Abschluss der ERA-Tarifverträge in den Jahren 2003 bis 2005 eingeleitete Umsetzung dieses bislang umfassendsten Reformprojekts in der Metall- und Elektroindustrie stellte die Tarifvertragspartner und die betroffenen Unternehmen vor große Herausforderungen. Die Einführung des ERA setzt nämlich u. a. voraus, dass sämtliche Mitarbeiter – Arbeiter wie Angestellte – gemäß ihrer jeweiligen Arbeitsaufgabe in neue, gemeinsame Tarifgruppen eingruppiert werden. Eine Regelüberleitung, also eine starre Zuordnung der „*alten*“ Tarifgruppen der Lohn- und Gehaltstarifverträge zu den „*neuen*“ Tarifgruppen des ERA (Gruppe x „*alt*“ gleich Gruppe y „*neu*“) wurde bewusst ausgeschlossen. Alle Arbeitsaufgaben müssen nach den Vorgaben des ERA-Tarifsystems neu bewertet werden. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeitergruppen nach der Neubewertung ihrer Arbeitsaufgaben nunmehr in eine vergleichsweise höhere oder niedrigere Entgeltgruppe einzugruppieren sind und es zwangsläufig zu Verschiebungen im betrieblichen Entgeltgefüge kommt.³

Die Folgen für die Betriebe sind unter mehreren Gesichtspunkten erheblich: Zum einen ist der Einführungsvorgang mit einem erheblichen Personal- und Ar-

1 Reichel, Das Regelwerk ERA zur Neugestaltung der tariflichen Vergütung in der Metall- und Elektroindustrie, S. 5.

2 Hohenhaus/Otzipka, BB 2004, 1737 ff.; Huber/Schild, WSI-Mitteilungen 2004, 102 ff.; Meine, WSI-Mitteilungen 2005, 76 ff.; Meine/Wagner, WSI-Mitteilungen 1993, 753 ff.; Wisskirchen/Jordan/Bissels, BB 2007, 2289 ff.

3 ERA Leitfaden II, Kapitel 1, S. 1 ff., Kapitel 4, S. 1 ff., Kapitel 5, S. 1 ff.; Info-Brief ERA NRW, Nr. 03, Mai 2003, S. 1 ff.

beitsaufwand verbunden, muss doch jede Arbeitsaufgabe nach tariflich festgelegten Kriterien neu beschrieben und bewertet werden.⁴ Zum anderen führt die Neubewertung der Arbeitsplätze dazu, dass die „*Wertigkeit*“ bestimmter Tätigkeiten innerhalb des betrieblichen Gefüges verändert wird. Einzelne Arbeitsplätze bekommen im Vergleich zu der Zeit vor Einführung des ERA einen anderen Stellenwert. Für die betroffenen Mitarbeiter ist dies nicht immer einfach nachvollziehbar, insbesondere wenn ihre Tätigkeit im Vergleich zur alten Lohn- oder Gehaltsgruppe eine Abgruppierung erfährt. Aber auch wenn Arbeitsplätze durch ERA eine Aufwertung erfahren, droht der Einwand des Mitarbeiters, jahrelang nicht tätigkeitsgerecht vergütet worden zu sein. Als Folge fürchteten die Unternehmen neben dem hohen Personal- und Kostenaufwand allein für den administrativen Einführungsprozess ein erhebliches Unruhepotential im Unternehmen, das durch die Beteiligungsrechte des Betriebsrates an dem Einführungsprozess unter Umständen noch verstärkt würde.⁵

Daher überwog zu Beginn der betrieblichen Einführungsphase des ERA im Jahr 2005 auf Seiten der Unternehmen die Skepsis gegenüber dem neuen Tarifsystem, obwohl die Sozialpartner der Metall- und Elektroindustrie mit der Vereinbarung des ERA einen wichtigen Meilenstein zur Modernisierung des Flächentarifvertrages in Deutschland gesetzt hatten. Durch das ERA wurde das tarifliche Lohn- und Gehaltsgefüge an die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angepasst und die tariflichen Regelungen auf eine zukunftssichere Basis gestellt.⁶ Schließlich ist das „*Moderne*“ an ERA, dass bei der Bewertung der Arbeitsaufgaben nicht mehr im Vordergrund steht, was der Beschäftigte gelernt hat, sondern was er tatsächlich tut, oder besser: „*leistet*“. Arbeiter und Angestellte erfahren also erstmals eine formelle tarifvertragliche Gleichstellung.

Das ERA trägt also den in den vergangenen 30 Jahren erfolgten wirtschaftlichen und arbeitsorganisatorischen Strukturveränderungen Rechnung und gewährleistet eine leistungsgerechte und anforderungsbezogene Gestaltung der Entlohnung aller Beschäftigten im Unternehmen. Mit der Vereinbarung des ERA haben die Tarifpartner der Metall- und Elektroindustrie eindrucksvoll die Reformfähigkeit des Flächentarifvertrages unter Beweis gestellt. ERA trägt damit ganz entscheidend zum Erhalt des Flächentarifvertragswesens in Deutschland bei.

4 Der Personalaufwand pro 500 Beschäftigte wird auf ca. ein Mannjahr geschätzt, vgl. ERA Leitfaden II, Kapitel 1, S. 5.

5 Zu den befürchteten Auswirkungen der ERA-Einführung vgl. Kania, BB 2004, 665 ff.

6 ERA Leitfaden I, Einleitung S. 1 ff.

II. Gang der Untersuchung

Bislang fehlt es an einer umfassenden Darstellung der tarifrechtlichen Bedeutung und Einordnung des ERA sowie des betrieblichen Einführungsprozesses. In der Praxis von besonderer Bedeutung ist dabei die Frage der Fortgeltung der ERA-Tarifverträge nach Beendigung der unmittelbaren Tarifbindung. Von der Lösung dieser Frage hängt ab, ob ein Unternehmen, dessen unmittelbare Tarifbindung nach Inkrafttreten der ERA-Tarifverträge endete, weiterhin an das ERA gebunden bleibt und verpflichtet ist, das ERA betrieblich einzuführen. Diese Frage ist von großer Aktualität, da das ERA bis spätestens zum 01.10.2010 in den Betrieben eingeführt sein muss.⁷ Für alle Unternehmen, die noch bis zum Inkrafttreten der ERA-Tarifverträge am 01.03.2004 tarifgebunden waren, stellt sich daher spätestens zum 01.10.2010 die Frage, ob sie verpflichtet sind, ERA betrieblich einzuführen und welche Konsequenzen sich daraus ergeben, wenn die ERA-Einführung unterbleibt. Von der Beantwortung dieser Frage hängt in der Praxis also entscheidendes ab.

Die vorliegende Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt, mit einem eigenen Lösungsansatz zur Klärung dieser Rechtsfrage beizutragen. Hierfür gliedert sich die Arbeit in mehrere Teile: Zunächst stellt der Verfasser die Entwicklung des Tarifvertragswesens in Deutschland dar. Anschließend wird die historische Entwicklung der Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten aufgezeigt. Darauf aufbauend erfolgt eine Beschreibung der Entgeltrahmenpolitik der Arbeitgeberverbände der Metallindustrie und der IG-Metall, bis zum Abschluss des ERA, um dessen Besonderheiten zu veranschaulichen. Anschließend werden die einzelnen Vorschriften des ERA mit ihrem wesentlichen Inhalt beschrieben und der Einführungsprozess insbesondere im Hinblick auf die Sicherstellung der Kostenneutralität erläutert.

Im letzten Teil der Arbeit geht der Verfasser dann der in Literatur und Rechtsprechung umstrittenen Frage nach, inwieweit auch nach Beendigung der unmittelbaren Tarifbindung noch von einer Bindungswirkung des ERA ausgegangen werden muss und welche Konsequenzen dies für die Unternehmen hat. Bei dieser Untersuchung werden zunächst der Meinungsstand in Literatur und Rechtsprechung umfassend dargestellt und anschließend die dabei vertretenen Argumente kritisch gewürdigt und ein eigener Lösungsansatz entwickelt.

⁷ Vgl. ERA-Verhandlungsergebnis VII (Fortschreibung der Ergänzungsvereinbarung zum ERA-Einführungstarifvertrag) vom 10.10.2008 und Nr. 21 Ergänzungsvereinbarung zu § 2 ERA-Einführungstarifvertrag.