

Melanie Hilger:

Die betriebliche Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens in Rheinland-Pfalz – und die damit verbundenen Veränderungen der betrieblichen Austauschbeziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

ISBN 978-3-86618-681-1, ISBN 978-3-86618-781-8 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 196 S., € 27.80

Die Tarifvertragsparteien beschlossen die Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA) in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland. Für die Betriebsparteien in den Unternehmen folgte daraus die Aufgabe, alle Arbeitnehmer gemäß ihren jeweiligen Arbeitsaufgaben in neue, einheitliche Entgeltgruppen zu überführen.

Die Autorin verfolgt im vorliegenden Buch zwei zentrale Fragestellungen: Wie haben die Betriebsparteien in Rheinland-Pfalz die Vorgaben der Tarifvertragsparteien umgesetzt und wie haben sie während des Prozesses miteinander gearbeitet? Das Ergebnis der Befragung von Betriebsräten und Arbeitgebervertretern der Unternehmen zeigt auf, dass kein Unternehmen ERA wortwörtlich eingeführt hat. In allen Unternehmen wurden Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, um den Tarifvertrag an die Situation des Unternehmens anzupassen. Die Zusammenarbeit der Betriebsparteien vor der ERA-Umsetzung kann als überwiegend kooperativ beschrieben werden. Während der Einführungsphase verändert sich der Interaktionsmodus und ist verstärkt von Konflikten geprägt. Nach dem ERA im Unternehmen implementiert ist, wird auch die Zusammenarbeit der Betriebsparteien wieder kooperativer. Es bleibt abzuwarten, welche langfristigen Auswirkungen ERA auf die Unternehmen haben wird.

Schlüsselwörter: Entgeltrahmenabkommen, betriebliche Einführung, Betriebsparteien, Interaktion, Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Management

Melanie Hilger wurde 1980 geboren. Nach einer Ausbildung zur Industriekauffrau, studierte sie BWL an der Universität Trier. Seit 2008 arbeitet Melanie Hilger als Personalreferentin in einem Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie.

Melanie Hilger

Die betriebliche Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens in Rheinland-Pfalz

– und die damit verbundenen Veränderungen
der betrieblichen Austauschbeziehungen
zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-86618-681-1 (print)

ISBN 978-3-86618-781-8 (e-book)

DOI 10.1688/9783866187818

1. Auflage, 2012

Zugl.: Dissertation, Universität Erlangen-Nürnberg, 2011, unter dem Titel „Die betriebliche Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens in Rheinland-Pfalz und die damit verbundenen Veränderungen der betrieblichen Austauschbeziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber“

© 2012 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	4
Tabellenverzeichnis.....	5
Abkürzungsverzeichnis.....	6
Einleitung	8
1 Die Unterscheidung der Arbeitnehmer in Deutschland in Arbeiter und Angestellte.....	11
2 Die Interessenvertretung in Deutschland.....	15
2.1 Die überbetriebliche Interessenvertretung in Deutschland.....	16
2.1.1 Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Tarifverträge.....	16
2.1.2 Die Mitgliederproblematik der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände	22
2.1.3 Tendenzen der Dezentralisierung von Tarifverträgen.....	27
2.2 Die betriebliche Interessenvertretung in Deutschland.....	28
2.2.1 Der Betriebsrat als Vertreter der Beschäftigten im Unternehmen.....	29
2.2.2 Interessenvertretung ohne Betriebsrat im Unternehmen.....	30
2.2.3 Die Schwierigkeiten des Betriebsrates bei Tarifabweichungen.....	32
3 Das Entgeltrahmenabkommen der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland.....	33
3.1 Das Entgeltrahmenabkommen (ERA) der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland – Grundlagen	34
3.1.1 Das Entgeltsystem des Entgeltrahmenabkommens.....	36
3.1.2 Regelungen zur Einführung von ERA.....	42
3.1.3 ERA - Überschreiter und ERA - Unterschreiter – Das Diktat der Kostenneutralität.....	42
3.2 Die Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens in den Unternehmen verschiedener Tarifregionen.....	45
3.2.1 Gemeinsamkeiten bei der betrieblichen Einführung.....	46
3.2.2 Unterschiede bei der betrieblichen Einführung.....	47
3.3 Das Entgeltrahmenabkommen von M+E Mitte.....	49
4 Die Betriebsparteien der ERA - Umsetzung – Betriebsrat und Management	52
4.1 Interaktion und Rolle – Vorüberlegungen	52
4.2 Der Betriebsrat – die verschiedenen Typen.....	58
4.3 Das Management – die verschiedenen Typen	60
4.4 Betriebsrat und Management.....	62
4.4.1 Das konfliktorisches Interaktionsmuster.....	63
4.4.2 Das interessenbezogene Interaktionsmuster.....	64
4.4.3 Die integrationsorientierte Kooperation	64
4.4.4 Der harmonische Betriebspakt.....	65

4.4.5 Die patriarchalische Betriebsfamilie.....	65
4.4.6 Das autoritär – hegemoniale Regime	66
5 Die Befragung der Betriebsparteien.....	68
5.1 Methodische Vorgehensweise und Kurzbeschreibung der Untersuchungsbetriebe	69
5.2 Anlage und Durchführung der Interviews.....	71
5.3 Aufbereitung des Datenmaterials	72
6 Die Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens im Tarifgebiet des VEM.....	73
6.1 Befunde der Interessensverbände.....	74
6.1.1 Der Arbeitgeberverband VEM	75
6.1.2 Die IG Metall	78
6.2 Befunde der Unternehmen.....	82
6.2.1 Unternehmen U01.....	82
6.2.2 Unternehmen U02.....	91
6.2.3 Unternehmen U03.....	96
6.2.4 Unternehmen U04.....	105
6.2.5 Unternehmen U05.....	109
6.2.6 Unternehmen U06.....	116
6.2.7 Unternehmen U07.....	120
6.2.8 Unternehmen U08.....	123
6.2.9 Unternehmen U09.....	132
6.2.10 Unternehmen U10.....	139
Exkurs Die ERA - Umsetzung als Regelüberführung	145
7 Ergebnisse der Befragung.....	148
7.1 Ablauf der ERA - Einführung	149
7.2 Der Interaktionsmodus bei der ERA - Einführung	156
7.3 Die Betriebsvereinbarungen zur ERA - Einführung	161
7.4 Gewinner und Verlierer von ERA.....	169
7.5 Die Zwei-Klassen-Gesellschaft in den Unternehmen nach ERA.....	172
7.6 Die Zusammenarbeit der Betriebsparteien in anderen Tarifregionen im Vergleich zur befragten Region	175
Schlussbemerkungen.....	180
Literaturverzeichnis.....	183
Anhang	189

Abbildungsverzeichnis

1. Abb.: Zuständigkeit von Gewerkschaften.....	17
2. Abb.: Übersicht DGB-Gewerkschaften.....	18
3. Abb.: Beispiel zur summarischen Arbeitsbewertung:.....	38
4. Abb.: Arbeitsentgelt: Aufbau und Zusammensetzung nach ERA.....	41
5. Abb.: Abhängigkeit der Betriebsparteien bei Aushandlungsprozessen	57
6. Abb.: Vereinfachte Darstellung der ERA - Einführung: Prozessbeschreibung (Vgl. §2 und §3TV zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens)	150

Tabellenverzeichnis

1. Tab.: Historische Unterscheidungskriterien: Arbeiter und Angestellte.....	13
2. Tab.: Funktionen von Tarifverträgen.....	20
3. Tab.: Vor- und Nachteile von Flächentarifverträgen.....	21
4. Tab.: Mitgliederentwicklung im DGB und der IG Metall.....	22
5. Tab.: Die Mitgliedsunternehmen und Beschäftigten von Gesamtmetall.....	23
6. Tab.: Übersicht Tarifbindung der Betriebe in West- und Ostdeutschland in 2010 (Angaben in %)	24
7. Tab.: Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung (Angaben in %).	30
8. Tab.: ERA - Zeitplan und Regelungswerke.....	35
9. Tab.: Beispiel zu analytischen Arbeitsbewertung: Stufenwertverfahren.....	38
10. Tab.: Beispiel zur analytischen Arbeitsbewertung: Punktwertverfahren.....	38
11. Tab.: Beispiel zur Berechnung eines ERA-Überschreiters.....	43
12. Tab.: Beispiel zur Berechnung eines ERA-Unterschreiters.....	44
13. Tab.: Übersicht Betriebsratstypologie	60
14. Tab.: Übersicht Managementtypologie.....	62
15. Tab.: Übersicht: Typologien der Interaktionsmuster nach Bosch et al.....	68
16. Tab.: Anzahl der geführten Interviews.....	70
17. Tab.: Sparten der befragten Unternehmen.....	70
18. Tab.: Anzahl der Beschäftigten in den Unternehmen.....	71
19. Tab.: Übersicht Interaktionsmuster in Unternehmen U01.....	91
20. Tab.: Übersicht Interaktionsmuster in Unternehmen U02.....	96
21. Tab.: Übersicht Interaktionsmuster in Unternehmen U03.....	105
22. Tab.: Übersicht Interaktionsmuster in Unternehmen U04.....	109
23. Tab.: Übersicht Interaktionsmuster in Unternehmen U05.....	115
24. Tab.: Übersicht Interaktionsmuster in Unternehmen U06.....	120
25. Tab.: Übersicht Interaktionsmuster in Unternehmen U07.....	123
26. Tab.: Übersicht Interaktionsmuster in Unternehmen U08.....	132
27. Tab.: Übersicht Interaktionsmuster in Unternehmen U09.....	139
28. Tab.: Übersicht Interaktionsmuster in Unternehmen U010.....	144
29. Tab.: Übersicht: Auswertungen vor ERA.....	157
30. Tab.: Übersicht: Auswertungen während ERA.....	159
31. Tab.: Übersicht: Auswertungen nach ERA.....	160
32. Tab.: Übersicht: ERA Gewinner und Verlierer	169

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
AG	Arbeitgeber
AN	Arbeitnehmer/n
ATZ	Altersteilzeit
AVG	Angestelltenversicherungsgesetz
BDA	Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BR	Betriebsrat
DAG	Deutsche Angestellten Gewerkschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
E	Entgeltgruppe in ERA
ERA	Entgeltrahmenabkommen
ETV	Entgelttarifvertrag
GF	Geschäftsführung
GG	Grundgesetz
IG	Industriegewerkschaft
L/ T/ K und M Gruppen	Entgeltgruppen aus dem Tarifvertrag vor ERA (L=Lohn; T=Techniker, K=Kaufmännisch, M=Meister)
M + E Mitte	M + E Mitte – Verbände der Metall- und Elektroindustrie der Mittelgruppe
Metall NRW	Verband der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein – Westfalen
MV	Mitarbeitervertretung
NSDAP	Nationalsozialistische deutsche Arbeiterpartei
OT	Ohne Tarif (Arbeitgeberverbände ohne Tarifbindung)
TBS	Technologische Beratungsstelle Rheinland – Pfalz TBS gGmbH Rheinland – Pfalz
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz
UN	Unternehmen
VEM	Verband der Metall- und Elektroindustrie Rheinland – Rheinhessen
Z-Stufen	Zusatz oder Zwischenstufen, die die Betriebsparteien auf betrieblicher Ebene im Rahmen der ERA – Einführung einführen konnten

Abkürzungen, die als Standard im Duden festgelegt sind, werden nicht im Abkürzungsverzeichnis aufgeführt.

„Der Aufbruch steht am Anfang eines Weges. Ich weiß noch nicht, was mich auf dem Weg erwartet. Oft verschieben Menschen den Aufbruch. Sie spüren, dass sie aufbrechen müssen. Aber zugleich haben sie Angst davor, das Gewohnte zurückzulassen und sich auf den Weg in die Fremde und in die Entfremdung von bisher Vertrautem einzulassen.“
(Anselm Grün)

Einleitung

Die Tarifvertragsparteien von M+E Mitte und die IG Metall beendeten Mitte 2004 ihre Verhandlungen zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens. Damit fanden Verhandlungen von drei Jahrzehnten ein erfolgreiches Ende; das größte und wichtigste Tarifwerk der vergangenen Jahre, das Entgeltrahmenabkommen (ERA), war abschließend verhandelt.

Die Einführung eines neuen Tarifvertrages wurde notwendig, da sich die Arbeitsaufgaben und -inhalte in den Jahrzehnten nach den 1950er Jahren deutlich verändert hatten.

Die Tarifvertragsparteien beseitigten mit dem neuen Tarifvertrag die Tradition, in der Arbeiter Lohn und Angestellte Gehalt verdienten. Diese Zwei-Klassen-Gesellschaft wird durch die Einführung eines einheitlichen Entgeltes aufgehoben.

Für die Betriebsparteien in den Unternehmen folgte daraus die Aufgabe, alle Arbeitnehmer gemäß ihren jeweiligen Arbeitsaufgaben in neue, einheitliche Entgeltgruppen zu überführen. Die Arbeitsaufgaben müssen dazu neu bewertet und anschließend in die neue Entgeltsystematik eingruppiert werden.

Bis Ende 2005 dauerte die Vorbereitungsphase der ERA – Einführung an. Von den Tarifvertragsparteien war ein Zeitraum von drei Jahren (01.01.2006 bis 31.12.2008) zur betrieblichen Umsetzung des neuen Tarifvertrages vorgesehen; auf Antrag war eine Verlängerung um ein weiteres Jahr, bis zum 31.12.2009 möglich.

Die betriebliche Umsetzung der von den Tarifvertragsparteien vorgegebenen Regelungen erforderte in den Unternehmen einen hohen Arbeitsaufwand. Sämtliche Arbeitsplätze und Arbeitsaufgaben mussten erfasst, beschrieben und schließlich eingruppiert werden. Was theoretisch machbar erschien, wurde durch die individuelle Entgeltstruktur in den Unternehmen erschwert. In vielen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie hatten sich eigene Entgeltrichtlinien entwickelt, um den veränderten Arbeitsanforderungen gerecht zu werden. So wurden beispielsweise Mitarbeiter mit Zusatzaufgaben oder einfach langjährige Mitarbeiter anders eingruppiert (meist besser), als der Tarifvertrag dies vorsah. Die Unternehmen wollten damit die Verdienste der Arbeitnehmer entlohnen.¹

Mit der betrieblichen Umsetzung des neuen Tarifvertrages war es absehbar, dass die Betriebsparteien u.U. ganz unterschiedliche Interessen verfolgten, die bei den Verhandlungen zur Eingruppierung der Arbeitsplätze zum Tragen kamen. Während die

¹ Vgl. VEM (2010): S.5 ff.

Arbeitgeber versuchen könnten, das Entgeltniveau im Unternehmen durch eine niedrige Eingruppierung der Arbeitnehmer zu senken, könnte der Betriebsrat (als Vertreter der Arbeitnehmer des Unternehmens) versuchen, das Entgeltniveau im Unternehmen durch eine möglichst hohe Eingruppierung der Arbeitnehmer zu steigern.

Die bisherige Form der Zusammenarbeit der Betriebsparteien wurde durch die betriebliche Einführung des ERA auf eine Probe gestellt. So stellt sich die Frage, ob sich bekannte und eingespielte Interaktionsmodi aufgrund der unterschiedlichen Interessen aufbrechen und verändern.

Die vorliegende Arbeit verfolgt zwei unterschiedliche Zielsetzungen:

Zum einen wird erfragt, wie haben die Unternehmen im Untersuchungsgebiet die Vorgaben der Tarifvertragsparteien umgesetzt? Wie ist der Prozess der ERA - Einführung in den einzelnen Unternehmen abgelaufen, wo traten Schwierigkeiten auf und wie wurden sie gelöst?

Zum anderen liegt der Fokus auf dem Interaktionsmodus der Betriebsparteien. Wie haben die Betriebsparteien vor ERA zusammengearbeitet, welche Auswirkungen hat die Einführung des neuen Tarifvertrages auf die betrieblichen Interaktionen, und was geschah nach ERA?

Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, wurde im Rahmen der vorliegenden Arbeit eine Unternehmensbefragung durchgeführt. Es wurden einerseits Vertreter der Arbeitgeberseite und Betriebsräte andererseits, unabhängig von einander zur Themenstellung befragt. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden in Beziehung zueinander gesetzt und verglichen, so dass am Ende eine verallgemeinerbare Aussage getroffen werden kann. Die Unternehmen sowie die befragten Personen werden nicht namentlich erwähnt, sondern anonym dargestellt.

Die ersten drei Kapitel sollen die konzeptionellen Hintergründe zum Verständnis der Arbeit vermitteln. Zunächst wird dabei ein Überblick über die historische Unterscheidung der Arbeiter und Angestellten gegeben. Anschließend wird das System der Interessenvertretung in Deutschland erläutert. Die unterschiedliche Bedeutung und die enge Verknüpfung der Ebenen der überbetrieblichen und betrieblichen

Interessenvertretung stehen dabei im Vordergrund.

Anschließend erhält der Leser einen umfangreichen Einblick in die Grundlagen des Entgeltrahmenabkommens. Das Untersuchungsgebiet und seine Besonderheiten werden im Anschluss aufgeführt.

Verschiedene Typen und Handlungsmuster von Betriebsparteien werden in Kapitel 4 dargestellt.

Die Kapitel 5 und 6 verdeutlichen die methodische Vorgehensweise, Anlage und Durchführung sowie die Zusammenfassung der Interviews in den Unternehmen. Die Zusammenfassungen der Interviews in Kapitel 5 dienen als Grundlage der Datenauswertung ab Kapitel 7. Zuvor wird die Einführung des ERA mittels einer Regelüberführung, in der keine Neubewertung der Arbeitsplätze erfolgt, als Ausnahme im Untersuchungsgebiet dargestellt. Hier werden Vor- und Nachteile, aber auch langfristige Auswirkungen der vom Tarifvertrag abweichenden Einführung besprochen.