

VOR 20 JAHREN: EINHEITLICHE ENTGELTRAHMENTARIFVERTRÄGE FÜR DIE METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

Reinhard Bispinck



Einleitung

Das Jahr 2003 brachte für Deutschlands bedeutendste Industriebranche eine fundamentale Veränderung: In der Metall- und Elektroindustrie einigten sich die IG Metall und die Metallarbeitgeberverbände auf die Einführung neuer einheitlicher Entgelttarifverträge.¹

Sie traten an die Stelle der alten Lohn- und Gehaltstarifverträge. Die Trennung zwischen gewerblichen Arbeitnehmer*innen und Angestellten wurde damit aufgehoben. Das war weit mehr als die Lösung eines technischen Problems der Angleichung von unterschiedlichen Arbeiter- und Angestelltenvergütungen. Die Entgelttarifverträge (ETA) waren Bestandteil eines umfassenderen tarifpolitischen Reformkonzepts mit einer langen Vorgeschichte. Und nicht zuletzt deshalb war es auch zwischen den Tarifparteien in einigen wichtigen Punkten bis zum Schluss umstritten.

Die Trennung in Arbeiter und Angestellte, und damit auch die Aufspaltung der Vergütung in Lohn und Gehalt, hat eine ins 19. Jahrhundert zurückreichende Tradition. Sie reflektiert die Trennung von Hand- und Kopfarbeit, sie markiert die Trennungslinien und Statusunterschiede zwischen zwei Beschäftigtengruppen, die lange im gesellschaftlichen Bewusstsein, im betrieblichen Alltag, in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ihre politisch-ideologische, aber auch materielle Wirkung hatten.

Diese Trennung in Arbeiter*innen und Angestellte war einerseits seit langem sachlich überholt, hatte sich aber andererseits in der tarif- und sozialpolitischen Praxis als hartnäckig und äußerst überlebensfähig erwiesen.²

Die Tariflandschaft Anfang der 2000er Jahre

Anfang der 2000er Jahre dominierte sie noch die Tariflandschaft. Für acht von zehn Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben gab es Lohn- bzw. Gehaltstarifverträge. Zum Teil gab auch noch die Trennung in mehrere Angestelltengruppen (kaufmännische, technische Angestellte und Meister), zum Teil auch noch in verschiedene Gruppen der gewerblichen Beschäftigten. So gesehen befand sich die Metallindustrie damals in „guter Gesellschaft“.

¹ Im Jahr 2003 wurde dies für die Tarifgebiete Küste, Baden-Württemberg, Niedersachsen und NRW vereinbart, in den beiden folgenden Jahren folgten die übrigen regionalen Tarifgebiete der Branche.

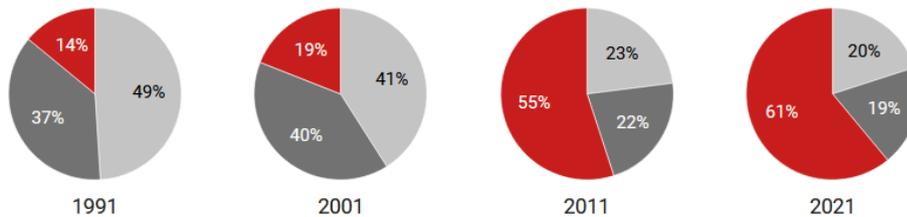
² Erst im Jahr 2005 wurde die Trennung der Rentenversicherung in die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) und die Landesversicherungsanstalten für Arbeiter aufgehoben.

Gemeinsame Entgelttarifverträge für alle Beschäftigten – statt getrennter Lohn- und Gehaltstarifverträge

Vor 30 Jahren galten für knapp neun von zehn Beschäftigten noch getrennte Tarifverträge für Arbeiter*innen (Lohn) und Angestellte (Gehalt). Inzwischen gelten für die Mehrheit gemeinsame Entgelttarifverträge für alle Beschäftigten.

Anteile der Beschäftigten nach Tarifvertragstyp, in Prozent

■ Lohn ■ Gehalt ■ Entgelt



1991: Werte für Westdeutschland

Daten: WSI-Tarifarchiv, Tarifpolitische Jahresberichte

Aber es gab auch damals schon einheitliche Entgelttarifverträge. Ein Vorreiter auf diesem Feld tarifpolitischer Reformen war die Gewerkschaft NGG, die bereits seit den **1970er** Jahren in zahlreichen Branchen Entgelttarifverträge abgeschlossen hat. Im Jahr **1988** trat der einheitliche Bundesentgelttarifvertrag in der chemischen Industrie in Kraft, der die gewerblichen und die Angestelltenbeschäftigten in 13 Entgeltgruppen zusammenfasst. Es handelte sich um den ersten Entgelttarifvertrag für einen großen, exportorientierten Industriezweig. In den **1990er** Jahren kam eine Reihe weiterer Bereiche hinzu. Dazu gehörten u. a. die Kautschukindustrie, die privatisierten ehemaligen Staatsbetriebe Deutsche Telekom und die Deutsche Bahn, die kommunalen Versorgungsbetriebe, das Friseurgewerbe und, nicht zu vergessen, auch eine Reihe von Metallhandwerken aus den Bereichen Kfz und Elektro.

Die lange Vorgeschichte in der Metallindustrie

Bereits seit Anfang der 1970er Jahre hat die IG Metall auf ihren Gewerkschaftstagen immer wieder und zunehmend präziser Forderungen dazu beschlossen:

- 1971 wurde in der tarifpolitischen EntschlieÙung gefordert, einheitliche Manteltarifverträge für Arbeiter/Angestellte abzuschließen.
- 1974 wurden gemeinsame Tarifverträge für Arbeiter/Angestellte gefordert. Für Arbeiter sollten tarifliche Monatsgeldbeträge vereinbart werden.
- 1977 war erstmals von gemeinsamen Entgelttarifverträgen für Arbeiter*innen und Angestellte die Rede. Das Ziel lautete: „Neue Tarifbestimmungen der Entgeltdifferenzierung für Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte)“.

Es blieb nicht nur bei den Beschlüssen. Nach und nach wurden die gemeinsamen Manteltarifverträge durchgesetzt. Bei den einheitlichen Entgelttrahmentarifverträgen dauerte es. Ein erster Versuch, der 1979 in NRW unter dem Kölner Bezirksleiter Karl Heinz Bräuer unternommen wurde, versandete nach einiger Zeit ohne greifbare Ergebnisse. In den 1980er Jahren war kein Fortschritt zu verzeichnen. Tarifpolitisch dominierte die Arbeitszeitverkürzung, in der Metall- und Elektroindustrie die 35-Stunden-Woche. Knapp ein Jahrzehnt wurden die Kräfte durch dieses tarif- und gesellschaftspolitische Großprojekt gebunden.

1991 fasste die IG Metall ihre Forderungen im Programm für die „**Tarifreform 2000**“ in gebündelter und systematisierter Form zusammen, dazu zählte auch die Reform der Entgeltstrukturen. Aber die deutsch-deutsche Einigung absorbierte die Kräfte, weltweite Rezession und Globalisierung drängte die Gewerkschaften in die Defensive, das Tarifsysteem insgesamt geriet unter Druck. Dennoch begann seit **Anfang/Mitte der 1990er Jahre ein neuer Anlauf** in verschiedenen Bezirken der Metall- und Elektroindustrie. Interessen und Zielsetzung von Gewerkschaften und Metall-Arbeitgebern wiesen bei aller Gegensätzlichkeit hinreichende Schnittmengen auf, um im Laufe von zahllosen Verhandlungsrunden und Expertengesprächen voranzukommen. Ungleichbehandlungen bei der Bewertung von Arbeit und Leistung sollten beseitigt und ein betrieblich funktionales und zugleich aus Sicht von Beschäftigten und Gewerkschaften gerechtes Entgeltsystem geschaffen werden ([Bahnmüller/Schmidt 2009](#)).

ERA-Abschlüsse 2003 ff.

In der Tarifrunde 2002 gelang dann ein „unumkehrbarer Einstieg“ in einheitliche Entgelttrahmenabkommen, dem dann 2003 der Abschluss der regionalen Entgelttrahmenabkommen in der Mehrzahl der Tarifbezirke folgte.

Die Ausgestaltung der Entgelttrahmenabkommen fiel regional sehr unterschiedlich aus, aber die zugrunde liegende strategische Orientierung war dieselbe (vgl. [WSI-Mitteilungen 2/2004](#)): Die Grundentgeltdifferenzierung erfolgt einheitlich für alle Beschäftigtengruppen nach einheitlichen Eingruppierungskriterien auf Basis des Anforderungs- oder Tätigkeitsbezugs. Dabei werden Methoden der analytischen bzw. summarischen Arbeitsbewertung eingesetzt. Regional variiert die Zahl der Entgeltgruppen zwischen zehn und 17. Transparenz und Durchlässigkeit des Eingruppierungssystems wurden deutlich erhöht. Auch die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei Eingruppierung und Einstufung wurden teilweise verbessert. Es wurden detaillierte Regelungen zum leistungsbezogenen Entgelt und zur Belastungsabgeltung getroffen. In allen Tarifgebieten wurde eine mehrjährige Übergangsfrist vereinbart, ab 2008 bzw. 2009 galten die ERA-Abkommen in der weit überwiegenden Mehrzahl der tarifgebundenen Betriebe.

Tarifliche Lohn-, Gehalts- und neue Entgeltgruppen in der Metall- und Elektroindustrie – zwei Beispiele



Quelle: IG Metall, eigene Zusammenstellung

ERA war ein verteilungspolitisches Projekt, allerdings nicht zwischen Kapital und Arbeit, sondern zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen (Bahnmüller/Schmidt 2009). Wenn z. B. wie in Baden-Württemberg zwölf Lohngruppen, sieben Gehaltsgruppen getrennt für kaufmännische und technische Angestellte und fünf Vergütungsgruppen für Meister in ein Entgeltsystem mit 17 Entgeltgruppen überführt werden, dann gibt es dabei Probleme. Es gibt Gewinner und (relative) Verlierer. So sollten bestimmte Gruppen (z. B. Facharbeiter*innen) gezielt bessergestellt werden. Für andere Gruppen gab es Besitzstandssicherungen. Die betriebliche Umsetzung gestaltete sich daher nicht immer einfach, in vielen Fällen auch sehr konfliktreich.

Die neuen Entgelttarifverträge haben maßgeblich dazu beigetragen, dass die tariflichen Entgeltbestimmungen im betrieblichen Alltag eine deutlich größere Bedeutung hatten als zuvor. Insofern haben sie durchaus einen erkennbaren Beitrag zur realen Wirksamkeit der Flächentarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie geleistet. An der rückläufigen Tarifbindung der Mitgliedsunternehmen der Metallarbeitgeberverbände haben sie nichts ändern können.

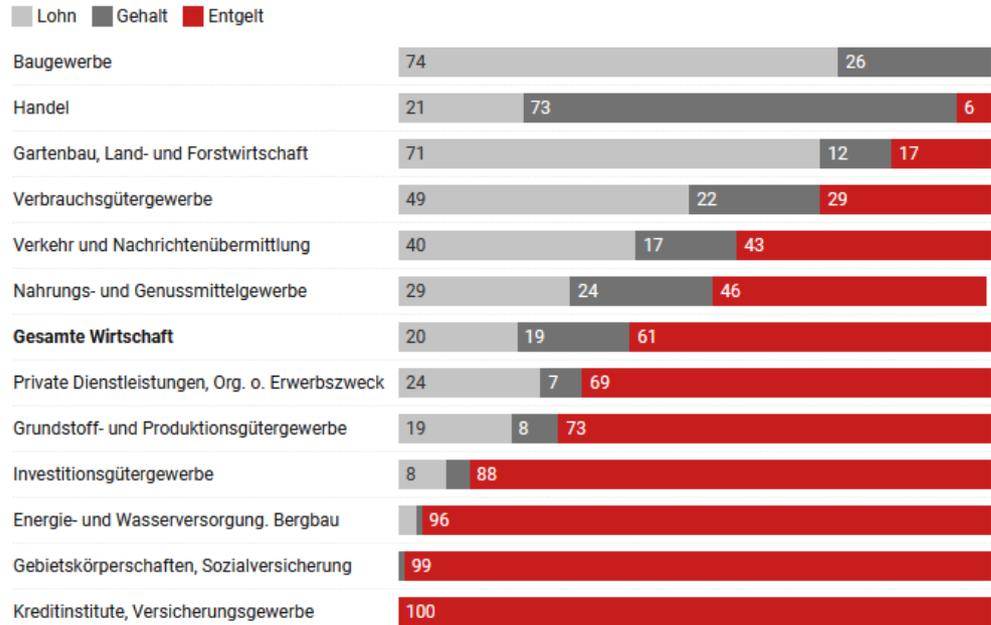
Weitere Fortschritte bei Entgelttarifverträgen in anderen Branchen

In den folgenden Jahren wuchs der Anteil von Branchen und Beschäftigten mit einheitlichen Entgelttarifverträgen deutlich an. 2005 schloss die Gewerkschaft ver.di mit den öffentlichen Arbeitgebern in Bund und Gemeinden den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), 2006 folgte der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Beide enthalten einheitliche Entgeltstrukturen für alle Beschäftigten. Für das Jahr 2011 weist die Tarifstatistik bereits einen Anteil von 55 Prozent der Beschäftigten mit gemeinsamen Entgelttarifverträgen aus, 2021 waren es 61 Prozent. Zu den großen Branchen mit traditionell getrennten Lohn- und Gehaltstarifverträgen gehören neben dem Baugewerbe aktuell der Einzelhandel und der Groß- und Außenhandel, obwohl die Gewerkschaft HBV bereits Mitte der 1980er Jahre erste Vorstöße zur Reform der Tarifstrukturen gemacht hat.

Gemeinsame Entgelttarifverträge für alle Beschäftigten – in vielen Wirtschaftsbereichen vorherrschend

Getrennte Tarifverträge für Arbeiter*innen (Lohn) und Angestellte (Gehalt) gelten nur noch für knapp 40 Prozent der Beschäftigten. Im Dienstleistungsbereich mit Ausnahme des Handels, aber zunehmend auch in der Industrie gelten vorwiegend gemeinsame Entgelttarifverträge für alle Beschäftigten.

Anteile der Beschäftigten nach Tarifvertragstyp, in Prozent



Stand: 2021; Daten: WSI-Tarifarchiv

Aber es gibt auch Fortschritte: so im vergangenen Jahr, als die IG BCE für die 40.000 Beschäftigten in der Papierindustrie einen [Bundesentgelttarifvertrag](#) abschloss und damit die Unterscheidung zwischen Löhnen und Gehältern abschaffte.

Wie weiter mit ERA?

Inzwischen sind seit den ERA-Abschlüssen 20 Jahre vergangen. Die Arbeitswelt hat sich in diesen Jahren erneut und nachhaltig verändert. Industrie 4.0, agile Organisationsformen, ökologisch bedingte Transformationsprozesse – diese und andere Faktoren lassen auch die Anforderungen an die Entgelttarifverträge nicht unberührt. Im Bereich Entgelt und Leistung sieht z. B. die IG Metall Baden-Württemberg Veränderungsbedarf. In einem Diskussionspapier heißt es: „Wir müssen in die Zukunft blicken und eine neue Reformbewegung anstoßen, um den ERA-TV der Zukunft betriebsnaher und vorausschauender zu gestalten“.

Zum Weiterlesen

Bahn Müller, Reinhard/Schmidt, Werner (2009): Riskante Modernisierung: Wirkungen und Bewertungen der ERA-Einführung in Baden-Württemberg, in: WSI-Mitteilungen 3/2009, S. 119-126. https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2009_03_bahnmueller.pdf

Burkhard, Oliver (2009): ERA-Einführung in der Metall- und Elektroindustrie, in: Bispinck, Reinhard (Hrsg.), Verteilungskämpfe und Modernisierung. Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik, Hamburg 2008, S. 69-77

Sperling, Hans-Joachim/Kuhlmann, Martin (2009): Der Niedersachsen-Weg – Tarifregelungen, Einführungsprozesse und Wirkungen des ERA, in: WSI-Mitteilungen 3/2009, S. 127-135. https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2009_03_kuhlmann.pdf

WSI-Mitteilungen (2004): Die neuen Entgelttarifverträge in der Metallindustrie – Vorstand und Bezirke der IG Metall berichten, in: WSI-Mitteilungen 2/2004, S. 102-114. Mit Beiträgen von Berthold Huber und Armin Schild, Hartmut Schulz, Martina Manthey und Hartmut Meine, Robert Sadowsky. Die Berichte beziehen sich auf die Bezirke Küste, Niedersachsen, NRW und Baden-Württemberg. https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2004_02_huber.pdf

IMPRESSUM

Vor 20 Jahren: Einheitliche Entgelttarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Telefon: +49 211 7778 239
Telefax: +49 211 7778 4239

www.wsi.de

Kontakt

Dr. Reinhard Bispinck
Ehem. Wissenschaftlicher Leiter des WSI-Tarifarchiv
reinhard.bispinck@outlook.com
<https://reinhard-bispinck.net>

Analysen zur Tarifpolitik (Internet)

ISSN 2751-8574