

Ein Betrieb, eine Betriebsratseinheit - mehrere Tarifverträge

Die meisten von uns im Betrieb Erlangen G werden nach dem ERA Manteltarifvertrag (MTV) bezahlt. Durch den Zuzug von Kollegen aus der Regionalgesellschaft in den neu gebauten Campus hat sich diese Situation verändert – sie werden durch den TvSv (Tarifvertrag Sondervereinbarung oder Ergänzungstarifvertrag) entlohnt. Aber wieso?

Ergänzungstarifverträge gibt es schon lange und oft regeln diese Verträge die Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Mitarbeiters. Dies wirkt sich beispielsweise in längerer Wochenarbeitszeit, geringerem Lohn oder dem Wegfall von Sonderleistungen aus.

Doch Vorsicht! Grundsätzlich sind Ergänzungstarifverträge nicht schlecht, denn sie können ein sinnvolles Instrument sein, Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern anstatt sie z.B. ins Ausland zu verlagern. Auch Werksschließungen wurden durch den Abschluss von Ergänzungstarifverträgen in der Vergangenheit schon abgewendet. Doch so schnell manchmal der Weg zum Ergänzungstarifvertrag eingeschlagen wird, so schwer fällt die Rückkehr in den regulären Tarifvertrag, denn die Motivation auf Firmenseite dazu fehlt meist. Jeden Monat spart die Firma dank der neuen Sondervereinbarung viel Geld und möchte daher auch in wirtschaftlich guten Zeiten daran festhalten.

Besonders Siemens hat in den vergangenen Jahren sehr gute Profite gemacht und investiert hiervon eine Menge in den Erlanger Campus. Wäre es in diesem Zuge nicht auch höchste Zeit, den Mitarbeitern mit Ergänzungstarifvertrag ihre ursprünglichen Rechte zurückzugeben und vor Allem die ursprüngliche Bezahlung nach dem MTV wieder herzustellen? Offenbar sieht die Firmenleitung hierzu keinen Anlass.

In unserem Betrieb bekommt die Angelegenheit aber noch einen besonderen Beigeschmack: Manche von uns sitzen mit den „Neuen“ von der GBS aus Nürnberg oder Fürth in einem Gebäude zusammen. Wir haben vergleichbare Stellenbeschreibungen und verrichten ähnliche oder sogar identische Tätigkeiten. Nur beim Arbeitsvertrag, da gibt es Unterschiede.

Wir von **Partner im Betrieb** sehen hier dringenden Handlungsbedarf und betrachten eine derartig ungleiche Behandlung als unanständig. Dieser Umstand stellt eine Ungleichbehandlung der Mitarbeiter*Innen in unserem Betrieb dar und führt zu Unzufriedenheit oder gar Missgunst. Gerade in Anbetracht des erfolgreichen vergangenen Geschäftsjahres existiert zumindest aus wirtschaftlicher Sicht keine Rechtfertigung für die Fortführung vom TvSv für die Mitarbeiter auf dem Erlanger Campus.

PiB betrachtet Ergänzungsverträge als tolerable und vor allem temporäre Lösung bei wirtschaftlichen Engpässen, die aber nur in extremen Notfällen Anwendung finden sollte. **Daher fordern wir „Equal Pay“ in unserem Betrieb Erlangen G.**