

# #GEMEINSAMGESTALTEN

September 2021 | Magazin für die MitarbeiterInnen der öffentlichen Banken

**SPEZIAL**



## Aktuelles aus den Tarifverhandlungen

- ▶ **Verhandlungsführer Gunar Feth:** „Entgeltreform darf nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen!“
- ▶ Der **Zukunftsplan** Öffentliche Banken
- ▶ **#FAKTENCHECK:** Ver.di behauptet – der VÖB stellt klar
- ▶ Nachwuchskräftevertrag

# #GEMEINSAMGESTALTEN

**SPEZIAL**

Liebe LeserInnen,

am 22. und 23. September fand die zweite Runde der **Tarifverhandlungen** zwischen den öffentlichen Banken und den Gewerkschaften ver.di und DBV statt.

In den Gesprächen haben wir uns über die **Forderungen der Gewerkschaften** ebenso wie über unseren **Zukunftsplan für die öffentlichen Banken** und ihre Beschäftigten ausgetauscht – ein Zukunftsplan, der dem gemeinsamen Ziel dient, eine zukunfts-feste Bankenlandschaft mit modernen und sicheren Arbeitsplätzen zu ermöglichen.

In dieser **Spezial-Ausgabe von #GEMEINSAMGESTALTEN** wollen wir Ihnen berichten, wie die zweite Verhandlungsrunde verlaufen ist. Dies werden wir zukünftig nach jeder Gesprächsrunde tun, denn Transparenz und der offene Dialog sind uns nicht nur in den Gesprächen mit den Gewerkschaften wichtig, sondern auch im Austausch mit Ihnen, den Beschäftigten der öffentlichen Banken.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen



Anne Huning



Auch die Gewerkschaften sehen „die Reform des Entgeltsystems als dringend notwendig.“



## „Für uns ist es selbstverständlich, dass weder die Reform als solche noch der Zeitraum zur Konsensfindung zu Lasten der Beschäftigten gehen darf“

Der Verhandlungsführer der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken, **Gunar Feth**, spricht im Interview mit #GemeinsamGestalten über den Verlauf der zweiten Verhandlungsrunde, die nötige Reform des veralteten Tarifsystems und warum diese nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen darf.

**GemeinsamGestalten:** Herr Feth, letzte Woche fand die zweite Runde der Tarifverhandlungen statt. Wie sind Sie in die Gespräche gegangen?

**Gunar Feth:** In der vergangenen Woche haben wir die Gespräche mit ver.di und DBV fortgeführt. Wir haben uns über die Forderungen der Gewerkschaften ebenso wie über unseren Zukunftsplan für die öffentlichen Banken und ihre Beschäftigten ausgetauscht. Dieser Zukunftsplan dient dem gemeinsamen Ziel, eine zukunftsfeste Bankenlandschaft mit modernen und sicheren Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Einen Meilenstein dieses Zukunftsplans, den Abschluss eines attraktiven Nachwuchskräftevertrag, haben wir bereits gemeinsam erreicht. Entsprechend positiv sind wir in die zweite Runde unserer Tarifverhandlungen gegangen.

### Was sind die zentralen Elemente des Zukunftsplans?

Leitmotiv des Zukunftsplans ist die Modernisierung des veralteten Tarifvertragswerks – eines Tarifvertrags, der weder leistungsgerecht noch modern ist und somit dem, was die Beschäftigten der Institute tagtäglich leisten, nicht gerecht wird. Zentraler Punkt des Zukunftsplans ist die Reform des Entgeltsystems. Es muss moderner, transparenter und leistungsgerechter werden. Auch andere Teile des Manteltarifvertrags müssen modernisiert werden. Der dritte Teil des Zukunftsplans ist das Thema mobiles Arbeiten. Den vierten Baustein, den Nachwuchskräftevertrag, haben wir, wie eben erwähnt, bereits erfolgreich abgeschlossen.

### Was ist denn mit dem Thema Gehalt?

Natürlich ist auch das Thema Gehalt ein wichtiger Punkt. In dieser Runde ist es so, dass Gehaltsanpassungen Teil einer Gesamtlösung sein müssen. Es bringt wenig, Gehaltsanpassungen auf ein altes System zu münzen, das man dann im nächsten Schritt reformiert. Stattdessen müssen Anpassungen beim Gehalt kompatibel mit dem neuen System gestaltet werden.

### Das Gehalt wird also ganz am Schluss verhandelt?

Eine die Tarifrunde abschließende Gehaltsanpassung wird erst nach der Reform des Tarifentgeltsystems verhandelt, das ist richtig und sinnvoll. Zum Thema Gehalt gibt es von unserer Seite aber zwei wichtige Ergänzungen: Erstens – wir sehen, dass die Reform des Tarifvertrags komplex, zeit- und arbeitsintensiv ist und haben immer betont, dass wir nicht wollen, dass längere Tarifverhandlungen zu Lasten der Beschäftigten gehen. Deshalb sind wir einen ungewöhnlichen Schritt gegangen und haben als Arbeitgeber schon in der zweiten Verhandlungsrunde

Wir haben bereits in „der zweiten Runde von uns aus eine Einmalzahlung avisiert – noch für dieses Jahr.“

von uns aus eine Einmalzahlung avisiert – noch für dieses Jahr. Diese Einmalzahlung wollen wir schon im Oktober mit den Gewerkschaften verhandeln. Die zweite Ergänzung dreht sich um das Thema Nachwuchskräfte. Da Nachwuchskräfte nicht unter das zu reformierende Entgeltsystem für die Beschäftigten fallen, wollen wir entsprechende Gehaltsanpassungen zeitnah und unabhängig von den Tarifgesprächen für die Beschäftigten mit den Arbeitnehmervertretern vereinbaren und in den Mitte August abgeschlossenen Nachwuchskräftevertrag integrieren.

Also, ganz deutlich: Weder die Beschäftigten noch die Nachwuchskräfte sollen einen Nachteil dadurch erleiden, dass wir das Tarifwerk in dieser Runde zukunftsfest aufstellen.

### Und was sagen die Gewerkschaften dazu?

Auch die Gewerkschaften sehen die Reform des Entgeltsystems als dringend notwendig – das haben sie nicht nur auf ihre Schilder für die Demo geschrieben, sondern auch im Gespräch mehrfach betont. Wir haben in der vergangenen Woche erste Vorschläge für diese Reform präsentiert. Dabei ging es rein um die Systematik, über Zahlen haben wir

nicht gesprochen. Wir haben sehr deutlich gemacht, dass wir dieses System gemeinsam mit den Gewerkschaften partnerschaftlich und konstruktiv erarbeiten wollen. In den Gesprächen wurde wie gesagt auch der gemeinsame Gestaltungswille sehr deutlich. *So einvernehmlich klang das im Nachgang zu den Verhandlungen nicht, zumindest nicht von ver.di...*

Da haben Sie recht. Wir hatten die Atmosphäre des Gesprächs als sehr positiv wahrgenommen – und ich hatte das Gefühl, dass es auch den Vertreterinnen und Vertretern von ver.di so ging. Deshalb war ich auch im Nachgang über die öffentliche Kommunikation von ver.di sehr überrascht. Ich verstehe ja die Dynamiken und dass Klappern zum Handwerk gehört. Uns ist aber wichtig, dass dieses Geklapper unser gegenseitiges Vertrauen und die eigentlichen Verhandlungen nicht beschädigt. Verzerrte Darstellungen und Falschbehauptungen, wie ver.di sie nach den Gesprächen verbreitet hat, haben genau das Potenzial, dieses Vertrauen zu zerstören.

### Und wie geht es jetzt weiter?

Wir für unseren Teil werden an dem festhalten, was wir zu Beginn unserer Gespräche auch mit ver.di vereinbart haben: ein fairer Umgang miteinander, die Orientierung an der Sache und all das im Bewusstsein der gemeinsamen Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Instituten. Wir müssen die Institute und die Arbeitsplätze in den öffentlichen Banken zukunftsfest aufstellen. Deshalb mein Appell an alle Beteiligten: Halten wir uns nicht mit aus der Zeit gefallenen Konfrontationsriten auf, sondern machen uns an die Arbeit!

Lesen Sie dazu auch unseren #FAKTENCHECK auf Seite 9!



Ver.di demonstriert vor Beginn der Verhandlungen, u.a. für eine moderne Entgeltstruktur.

# ZUKUNFTSPLAN ÖFFENTLICHE BANKEN

Der Zukunftsplan Öffentliche Banken beinhaltet vier große Teile. Die gemeinsame Verhandlungsverpflichtung von Arbeitgebern und Gewerkschaften zu einem Nachwuchskräftevertrag haben wir bereits gemeinsam erfüllt. Für uns stehen nun die Reform des Tarifentgeltsystems, die Modernisierung des übrigen Manteltarifvertrags und das Thema mobiles Arbeiten an.

## Zur Reform des Tarifentgeltsystems:

Die Welt um uns herum ändert sich in rasendem Tempo. Um zukunftsfähig zu sein, brauchen wir deshalb ein Tarifentgeltsystem, das die Arbeitswelt von heute abbildet und sich flexibel an zukünftige Entwicklungen anpassen kann. Das betrifft nicht nur Veränderungen in den Instituten, sondern auch wechselnde Lebensphasen der Beschäftigten, denen wir als Arbeitgeber gerecht werden wollen. Das neue System muss entsprechend flexibel, leistungsgerecht und transparent gestaltet sein. Dabei wollen wir auch einen schnelleren Aufstieg für junge LeistungsträgerInnen ermöglichen und wegkommen von Automatismen per Berufsjahre. Die Modernisierung des Entgeltsystems ist deshalb für uns der zentrale Bestandteil der Tarifentgelttrunde 2021. Dabei ist die Reform eine Gemeinschaftsaufgabe, die wir nur im partnerschaftlichen Dialog mit den Gewerkschaften lösen können und wollen. Zukünftige Anpassungen beim Gehalt müssen dabei kompatibel mit dem Ergebnis der gemeinsamen Reform des Tarifsystems sein. Entsprechend muss das Thema Gehalt in dieser Tarifrunde Teil einer Gesamtlösung sein.



## Nachwuchskräftevertrag

Nachwachskräfte haben zukünftig einen festen Anspruch auf Weiterbildung zum Thema Nachhaltigkeit. Ein Novum bildet darüber hinaus die Übernahmes in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Der Nachwuchskräftevertrag schließt auch dual Studierende mit ein. Diese erhalten zur Deckung von Mehrkosten des Studiums neben ihrer Vergütung eine monatliche Stundenzulage von 200 Euro.

## Modernisierung des übrigen Manteltarifvertrags

Zur Sicherung von Arbeitsplätzen soll die 31-Stunden-Klausel praktikabel ausgestaltet werden. Um das Knowhow in den Instituten zu halten, ist eine tarifliche Option zur Verlängerung sachgrundloser Befristungen notwendig. Damit die Arbeitgeber dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität bei der Arbeitszeiteinteilung nachkommen können, ist eine Flexibilisierung der Zeitspanne für die Regelarbeitszeit sinnvoll.



Wir sehen, dass die Reform des Tarifvertrags komplex, zeit- und arbeitsintensiv ist. Wir wollen nicht, dass längere Tarifverhandlungen zu Lasten der Beschäftigten gehen. Deshalb haben wir als Arbeitgeber schon in der zweiten Verhandlungsrunde von uns aus eine Einmalzahlung avisiert – noch für dieses Jahr. Zudem wollen wir Gehaltsanpassungen für Nachwuchskräfte zeitnah und unabhängig von den Tarifgesprächen für die Beschäftigten mit den Arbeitnehmervertretern vereinbaren und in den Mitte August abgeschlossenen Nachwuchskräftevertrag integrieren.

## Zur Modernisierung des übrigen Manteltarifvertrags:

Neben der Reform des Entgeltsystems ist auch die Modernisierung des übrigen Manteltarifvertrags ein wichtiger Schritt, um die öffentlichen Banken und die Arbeitsplätze in den Instituten für zukünftige Herausforderungen aufzustellen.

**1. 31-Stunden-Klausel** Zukunftsfest bedeutet auch, in

die Arbeitsplätze in den Instituten für zukünftige Herausforderungen aufzustellen.

**1. 31-Stunden-Klausel** Zukunftsfest bedeutet auch, in



## Mobiles Arbeiten

Die Chancen ebenso wie die großen Herausforderungen des mobilen Arbeitens sollen in einer Arbeitsgruppe genauer beleuchtet werden, um im Anschluss im Rahmen der laufenden Tarifgespräche zu einer gemeinsamen Lösung zu kommen.

## Reform Tarifentgeltsystem + Gehaltsanpassungen

Das neue System muss flexibel, leistungsgerecht und transparent gestaltet sein. Dabei wollen wir einen schnelleren Aufstieg für junge LeistungsträgerInnen ermöglichen. Zukünftige Anpassungen beim Gehalt müssen kompatibel sein mit dem neuen System.



schwierigen Phasen als Organisation bestehen zu können. Dabei ist die Sicherung von Arbeitsplätzen in eben solchen herausfordernden Zeiten ein zentrales Anliegen für die öffentlichen Banken. Dafür ist die 31-Stunden-Klausel grundsätzlich ein wichtiges Instrument.

**3. Tarifliche Ausschlussfrist** Bei Ausscheiden eines Beschäftigten können rechtliche Auseinandersetzungen, auch um unterschiedliche Auslegungen von Tarifabschlüssen, das Unternehmen und den Beschäftigten sehr langanhaltend belasten, finanziell ebenso wie

Um es zu erhalten und besser einsetzbar zu machen, sind Anpassungen, wie z.B. die Herstellung der Parität zwischen Gehalts- und Arbeitszeitreduktion, nötig.

**2. Altersteilzeit-Tarifvertrag** Der Eintritt in die Altersrente ist für Beschäftigte ein tiefer Einschnitt. Um diesen Übergang in eine neue Lebensphase auch zukünftig zu erleichtern, dient die Regelung zur Altersteilzeit. Die befristete Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrags liegt im Interesse der ArbeitnehmerInnen ebenso wie der Arbeitgeber. Entsprechend ist die Verlängerung auch von unserer Seite erwünscht. Wir halten sogar eine Entfristung für möglich.

emotional. Um die Rechtssicherheit und den Betriebsfrieden zu stärken, möchten wir deshalb eine tarifliche Ausschlussfrist aufnehmen, nach der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sechs Monate nach Fälligkeit verfallen.

**4. Rahmenregelung zu Langzeitkonten** Um das Thema Langzeitkonten moderner zu gestalten und so mehr Flexibilität für Beschäftigte und Arbeitgeber zuzulassen, sollen Urlaubsansprüche zukünftig in das Langzeitkonto einstellbar sein (soweit gesetzlich zulässig).

Im Rahmen dieser Modernisierung halten wir eine befristete Verlängerung der am 31.12.2021 auslaufenden Rahmenregelung zu Langzeitkonten für möglich.

**5. Tarifliche Option zur Verlängerung sachgrundloser Befristungen** Das Können und das Engagement der Beschäftigten sind der Grundpfeiler für den Erfolg und die Zukunftsfestigkeit der Institute. Deshalb möchten wir das Knowhow in

den Instituten halten und stärken. Projektstellen über externe BeraterInnen zu besetzen, die dann in vielen Fällen über einen langen

Zeitraum täglich im Institut beschäftigt sind, ist kostenintensiv, stärkt vor allem das Knowhow der externen BeraterInnen und damit die Abhängigkeit von diesen. Wesentlich sinnvoller wäre es, für diese Tätigkeiten befristet eigene Beschäftigte einzustellen, die zugleich die Chance erhalten, sich nachhaltig zu empfehlen. Dabei möchten wir betonen, dass wir damit keine Verlagerung von unbefristeten Tätigkeiten in befristete Anstellungen beabsichtigen. Dazu halten wir es für zielführend, die gesetzliche Öffnungsklausel für

Tarifverträge zu nutzen und sachgrundlose Befristungen auf 4 Jahre (statt gesetzlich 2 Jahre) zu erweitern.

**6. Öffnung der Entgeltumwandlung in § 18 MTV** Die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung Nachhaltigkeit ist eines der zentralen Zukunftsthemen unserer Zeit. Dabei geht es unter anderem auch um nachhaltige Mobilität. Die öffentlichen Banken und ihre Beschäftigten spielen dabei eine zentrale Rolle. Von ArbeitnehmerInnenseite erreicht uns vielfach der Wunsch nach Erweiterung der Entgeltumwandlung in § 18 MTV. Wir möchten daher die Ausweitung der Entgeltumwandlungsoption nicht nur auf Fahrradleasing, sondern auf weitere Wirtschaftsgüter vereinbaren. Beispielsweise seien hochwertige IT-Endgeräte für den privaten Gebrauch genannt.

**7. Nachtzeit im MTV** Die Arbeitswelt der Zukunft muss für Arbeitgeber, vor allem aber auch für Beschäftigte mehr Flexibilität bieten. Jede Mutter und jeder Vater weiß, dass die Verlagerung von beruflichen Tätigkeiten in Randzeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf massiv verbessern kann. Dies haben auch die meisten politischen Parteien erkannt und sehen in ihren Programmen zur Bundestagswahl vor, weg von einer Tageshöchst- und hin zu einer Wochenhöchst- arbeitszeit kommen zu wollen. Dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität wollen wir folgen und halten deshalb eine Anpassung der



Nachtzeit von derzeit 20:00 – 6:00 Uhr auf künftig 22:00 – 6:00 Uhr für sinnvoll. Davon nicht erfasst sind Fälle, in denen die Arbeitgeberseite Arbeit nach 20:00 Uhr anordnet. Wir möchten klarstellen, dass es nicht die Intention der Arbeitgeber ist, Arbeit auf Randzeiten zu verlagern.

#### **Mobiles Arbeiten**

Mobiles Arbeiten war und ist in der Corona-Krise ein wichtiges Instrument, um die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie zu begrenzen. Für die Beschäftigten der öffentlichen Banken war diese Zeit sehr belastend und trotzdem haben sie Enormes geleistet. Wir sehen die Chancen von mobilem Arbeiten, ganz klar. Es gibt aber auch große Herausforderungen. Diese Herausforderungen erstrecken sich von Themen im Institut – Stichwort Digitalisierungsgrad –, gehen aber bis hin zu persönlichen Themen. Nicht jedem geht es gut im mobilen Office und nicht jeder kann die Leistung bringen, die er oder sie im Büro für gewöhnlich erbringt. Trotzdem sehen wir mobiles Arbeiten als ein wichtiges Thema an. Deshalb haben wir uns mit den Gewerkschaften darauf verständigt, die Chancen ebenso wie die großen Herausforderungen des mobilen Arbeitens in einer Arbeitsgruppe genauer zu beleuchten, um im Anschluss im Rahmen der laufenden Tarifgespräche zu einer gemeinsamen Lösung zu kommen.

# #FAKTENCHECK

## Tarifrunde 2021: Ver.di behauptet – der VÖB stellt klar

**Ver.di behauptet:**  
VÖB fordert harte Einschnitte beim Gehalt

Ver.di-Pressmitteilung vom 23.09.2021

**FALSCH**

**Richtig ist:** Die Beschäftigten machen gute Arbeit und haben eine ebenso gute Entlohnung verdient. Das haben die Arbeitgeber immer wieder zugesagt. Und natürlich stehen wir zu unserem Wort.

**Ver.di behauptet:**  
VÖB plant Abschaffung der Gehaltsaufstiege durch Berufserfahrung

Ver.di-Pressmitteilung vom 23.09.2021

**FALSCH**

**Richtig ist:** Wir wollen diskutieren, ob Beförderungen durch Berufsjahre junge Kolleginnen und Kollegen nicht zu stark benachteiligen. Gemeinsam mit den Gewerkschaften wollen wir ein neues System entwickeln - natürlich für die Mitarbeitenden, nicht gegen sie. Und natürlich ist ein gutes Gehalt ein zentraler Wettbewerbsfaktor im Kampf um die besten Köpfe.

**Ver.di behauptet:**  
Nur Nachteile für die Beschäftigten

Ver.di-Pressmitteilung vom 23.09.2021

**FALSCH**

**Richtig ist:** Konkret haben wir von uns aus eine Einmalzahlung noch in 2021 angekündigt, um unsere Mitarbeitenden vor den Folgen einer längeren Tarifrunde zu schützen. Das gab es in der 2. Verhandlungsrunde noch nie. Von Ver.di dazu kein Wort.

**Ver.di behauptet:**  
Es kann zu Einkommensverlusten von bis zu 900 Euro im Monat kommen

Ver.di-Pressmitteilung vom 23.09.2021

**FALSCH**

**Richtig ist:** Über Zahlen wurde noch gar nicht geredet. Wir haben Ver.di als Diskussionsgrundlage einen Entwurf für eine Neuordnung der Entgelttabelle vorgestellt. Darin war keine (!) einzige Zahl – denn die Bezahlung wollen wir mit den Gewerkschaften vereinbaren. Das ist absolute Panikmache ohne jede Grundlage.

**Ver.di behauptet:**  
Nur Nachteile für die Beschäftigten, zum Zweiten

Ver.di-Pressmitteilung vom 23.09.2021

**FALSCH**

**Richtig ist:** Auch durch häufiges Wiederholen werden die Falschbehauptungen von Ver.di nicht richtig. Wir finden es auch nicht richtig, dass Ver.di die kurzfristig mögliche und signifikante Besserstellung der Vergütung von Nachwuchskräften komplett verschweigt. Wir wollen das durch die Integration des Gehalts in den Nachwuchskräftevertrag erreichen.

# Nachwuchskräfte- tarifvertrag erfolgreich abgeschlossen

– VÖB möchte Gehaltsanpassung zeitnah verhandeln –

- Weiterbildungsanspruch zu Nachhaltigkeit
- Regelungen für die Übernahme in langfristige Arbeitsverhältnisse
- Stundenzulage für dual Studierende
- VÖB möchte Gehaltsanpassung zeitnah verhandeln und in den NTV integrieren

Mitte August und damit nur sieben Wochen nach dem Start der Tarifverhandlungen im öffentlichen Bankgewerbe haben die Banken-Arbeitgeber mit den Gewerkschaften ver.di und DBV einen ersten zentralen Meilenstein erzielt und sich erstmalig auf den Abschluss eines Nachwuchskräfte-tarifvertrags geeinigt. Die Vereinbarung legt einen klaren Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit. So haben Nachwuchskräfte zukünftig einen festen Anspruch auf Weiterbildung zu diesem zentralen Zukunftsthema. Die öffentlichen Banken untermauern damit den Anspruch, eine Schlüsselrolle in der Transformation hin zu einem nachhaltigen Bankensektor einzunehmen.

Der abgeschlossene Nachwuchskräfte-tarifvertrag ist ein wichtiger Meilenstein. Ausbildung und duales Studium sind für öffentliche Banken seit jeher von hoher Bedeutung.“

*Dr. Ulrich Theileis  
Stv. Verhandlungsführer*

Ein Novum bildet darüber hinaus die Übernahme von Nachwuchskräften in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Bei entsprechender Leistung erhalten 60 Prozent der Nachwuchskräfte in unmittelbarem Anschluss an die Ausbildung ein Angebot zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Weiteren 20 Prozent wird unter denselben Voraussetzungen ein auf 12 Monate befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Der Nachwuchskräfte-tarifvertrag schließt neben Auszubildenden auch dual Studierende mit ein. Diese erhalten zur Deckung von Mehrkosten des Studiums neben ihrer Vergütung eine monatliche Stundenzulage von 200 Euro. Beide Seiten haben sich zudem darauf verständigt, das Thema mobiler Endgeräte für die Nachwuchskräfte bis zum 30. Juni 2022

zu regeln. Dabei soll die weitere Entwicklung der Digitalisierung unter Beachtung der aufsichtsrechtlichen Regulierung und der IT-Governance der Institute Berücksichtigung finden. Da Nachwuchskräfte nicht unter das zu reformierende Entgeltsystem für die Beschäftigten fallen, wollen die



Gemeinsam haben Arbeitgeber, ver.di und DBV ein gutes Paket für die Nachwuchskräfte verhandelt.

NACHWUCHSKRÄFTETARIFVERTRAG



Arbeitgeber die entsprechenden Gehaltsanpassungen zeitnah und unabhängig von den Tarifgesprächen für die Beschäftigten mit den Arbeitnehmervertretern vereinbaren und in den jüngst abgeschlossenen Nachwuchskräfte-tarifvertrag integrieren.

Scan mich und schau mich an!



< ARBEITGEBERVERBAND NEWS 22.09.2021

### Der Start in die zweite Runde der Tarifverhandlungen im Video



< ARBEITGEBERVERBAND NEWS 23.09.2021

### Tag 2 der zweiten Runde der Tarifverhandlungen im Video

