Magazin für die Beschäftigten der öffentlich-rechtlichen Banken

# WIR FÜR TARIF!

ver.di

#2
Dezember 2021

**Tarifverhandlungen**
gehen in die fünfte Runde 3/4

**Kommentar**
Gedanken zur Tarifrunde 5

**Belastung**
in den Förderbanken 8

**Dürfen wir uns vorstellen:**
Wir sind's – die ARGE! 9

**Mobiles Arbeiten**
in der BayernLB 10

**Aktiv mitgestalten**
darum wurde ich ver.di-Mitglied 11

**Gesundheit**
Die Auswirkungen der Coronakrise 11

**Ohne Nachwuchs**
keine Zukunft 12



**Tarifbewegung Finanzdienstleistungen**
www.wir-fuer-tarif.de/oeffentliche-banken

**Liebe Kollegin, lieber Kollege,**

wir freuen uns, heute die zweite Ausgabe unseres Magazins präsentieren zu können, welches die Gewerkschaft ver.di und ihre gewählten Interessenvertretungen wie angekündigt künftig dreimal im Jahr herausgeben wollen.

Doch wer sind diese Interessenvertretungen? Dürfen wir uns vorstellen: »Wir sind's – die ARGE!« lautet der Artikel auf **Seite 9**, der Licht ins Dunkel bringt. Zudem berichten wir von der Halbjahrestagung der ARGE am Chiemsee. Dort diskutierten wir gemeinsam mit Vertretern des Bundesverbands öffentlicher Banken (VÖB) das Vorgehen in der aktuellen Tarifrunde. Unisono waren wir der Meinung, dass die Tarifrunde von der Modernisierung des Entgeltsystems entkoppelt werden muss. Lesen Sie dazu **Seite 3**.

»Die SAB hat ihre Stärke in der Bewältigung von Krisen«. Genau wie viele andere Förderbanken befindet sich die Sächsische Aufbaubank-Förderbank (SAB) seit Jahren in tiefgreifenden Veränderungsprozessen. Gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di hat die SAB mit zwei aufeinanderfolgenden Tarifverträgen die Herausforderungen bei der Gewährung von Soforthilfen und Hilfsprogrammen vorbildlich gemeistert und Leiharbeit voraussichtlich bald überwunden. Näheres dazu finden Sie auf **Seite 8**.

Ja, die Jugend mag manchmal unbequem sein, aber sie hat mit Vielem recht. »Ohne Nachwuchs keine Zukunft!« sagen unsere Tarifrebell*innen. Dem können wir nur zustimmen. Dank unserer Hartnäckigkeit ist es gelungen, gemeinsam mit dem VÖB die Vergütung für Nachwuchskräfte zu erhöhen - und das rückwirkend zum Beginn der Ausbildungsjahres im August! Lesen Sie hierzu mehr auf **Seite 8/9**.

In vielen öffentlich-rechtlichen Banken fanden mittlerweile Streiks und Aktionen zur laufenden Tarifrunde statt. Warum es wichtig ist, dass die Beschäftigten sich so engagieren, zeigen wir anhand des bisherigen Verhandlungsverlaufs mit dem VÖB auf. Galt nach der dritten Runde und der erreichten Entkopplung von Entgeltstruktur und Tariferhöhung alles zurück auf Anfang, haben die Arbeitgeber im Vorfeld der vierten Runde vollmundige Ankündigungen zu Gehaltsangeboten gemacht. Was daraus wurde und wie die Verhandlungen insgesamt gelaufen sind, dazu berichten wir auf **Seite 3&4**.

Jürgen Dehn, Mitglied der Verhandlungskommission kommentiert in seinem Beitrag auf **Seite 5** die vierte Verhandlungsrunde und beschreibt, welche Folgen hinter manch gut gemeinter Forderung oder vermeintlich verlockendem Angebot der Arbeitgeberseite lauern.

Warum sich vor allem Personal- und Betriebsräte für einen Beitritt zu ver.di entscheiden, zeigen wir anhand eines Beispiels einer lieben Personalratskollegin der LBBW auf **Seite 11**.

Der Arbeitskreis Gesundheit der ARGE befasste sich mit den Auswirkungen der Coronakrise auf unsere Arbeitswelt. Einen Kurzbericht haben wir für Sie in der heutigen Ausgabe bereitgestellt (siehe **Seite 11**).

Ende November sind viele Beschäftigte wieder flächendeckend ins Homeoffice geschickt worden. Zufällige Begegnungen und der persönliche Austausch mit und zwischen Kolleginnen und Kollegen sind wieder deutlich erschwert. Uns – Ihren Interessenvertretungen in ver.di – ist es aber wichtig, mit Ihnen im Austausch zu bleiben. Gern lesen wir Ihr Feedback zu unserem Magazin. Schicken Sie uns gern eine E-Mail an banken@verdi.de mit Ihren Wünschen, Anregungen oder auch Kritik. Wir suchen auch immer noch einen griffigen Namen für das Magazin – wir freuen uns auf Ihre Vorschläge und werden den Sieger oder die Siegerin prämieren.

Mit dieser Ausgabe verabschieden wir uns aus dem Jahr 2021. Ein Jahr, welches entgegen aller Hoffnungen immer noch durch Corona geprägt ist und uns allen viel abverlangte. Ein Jahr mit zahlreichen Aktionen, in denen in vielen Banken die Beschäftigten klar formuliert haben, was sie unter guten Arbeitsbedingungen verstehen und was sie von den Arbeitgebern in dieser Tarifrunde erwarten.

Nun kommt die Weihnachtszeit und der Jahreswechsel – typischerweise eine Zeit zum Innehalten und Kraft schöpfen. Zusammen mit dem gesamten Redaktionsteam wünsche ich Ihnen und Ihren Familien eine geruhsame Zeit. Kommen Sie gut und gesund in das Neue Jahr!

**Gabriele Spahl,** BayernLB Nürnberg
Mitglied der Verhandlungskommission

www.linkedin.com/in/gabriele-spahl-742088212

**Mehr Infos unter:** **wir-fuer-tarif.de/oeffentliche-banken/**

**Impressum**

Herausgeber: **ver.di, Fachbereich Finanzdienstleistungen, Stefan Wittmann, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin**
Texte: **ver.di** Fotos: **Kay Herschelmann, ver.di**

***Fachgruppe Bankgewerbe***

ver.di

# Tarifverhandlungen

## Tarifverhandlungen gehen in die fünfte Runde – Koppelung von neuer Entgeltstruktur und Tarifangebot vom Tisch – Annäherung beim mobilen Arbeiten – Gehaltsangebot nicht akzeptabel

Dank der Aktionen zahlreicher Beschäftigter – von aktiven Pausen bis hin zu Warnstreiks in vielen Instituten – ist es gelungen, in der dritten Verhandlungsrunde die Koppelung einer Tariferhöhung an den Abschluss eines neuen Entgeltsystems vom Tisch zu bekommen. Gefühlt sind wir damit aber nicht einen Schritt weiter als zu Beginn der Tarifrunde im Juli.

Interessant, dass unser Verhandlungspartner, der Arbeitgeberverband VÖB eine ganz andere Wahrnehmung hat. Aber der Reihe nach.

### Neues Entgeltsystem

Schon vor dem Trennungsbeschluss des VÖB, die Verhandlungsgemeinschaft mit dem AGV (Arbeitgeberverband der privaten Banken) zu verlassen, hatte die Tarifkommission umfangreiche Vorschläge für Eingruppierungskriterien erarbeitet. Mit der Trennung der Verhandlung der privaten von den öffentlich-rechtlichen Banken musste die Tarifkommission neu gewählt werden und hat als erstes wieder an Kriterien für die Eingruppierung in einem neuen Entgeltsystem – diesmal nur für die öffentlich-rechtlichen Banken – gearbeitet.
Auch aus Sicht der Mitglieder der Tarifkommission, die allesamt als Interessenvertretungen der Beschäftigten die Situation in den unterschiedlichen Instituten gut kennen, bedarf das über 50 Jahre alte Entgeltsystem einer Modernisierung. Eine Anpassung an die aktuellen und zukünftigen Anforderungen und Herausforderungen der Arbeit in Banken muss sorgsam und nachhaltig erfolgen. Deshalb sollte die Vergütung neben Fähigkeiten und Kenntnissen zum Beispiel auch besondere Belastungssituationen berücksichtigen. Die Eingruppierung und auch ein Aufstieg innerhalb einer Vergütungsgruppe muss anhand klarer Kriterien erfolgen, um transparent und nachvollziehbar zu sein. Zudem ist uns eine Erweiterung des Tarifrahmens nach oben wichtig, damit wieder mehr Beschäftigte unter den unmittelbaren Schutz des Tarifvertrages fallen.
Wir haben erreicht, dass ein Gehaltsangebot nun vom Abschluss des neuen Entgeltsystems entkoppelt wurde, verhandeln aber parallel zur Gehaltsrunde das neue Entgeltsystem weiter. Unser Ziel ist, bis zur Jahresmitte 2022 ein neues System ausverhandelt zu haben. Dazu werden wir uns ab Januar alle zwei Wochen zusammensetzen. Dabei nehmen wir die Vertreter des Arbeitgeberverbands beim Wort: »Gute Arbeit soll auch zukünftig gut bezahlt werden. Wir wollen Niemandem das Gehalt kürzen.«

### In der dritten Verhandlungsrunde von konkreten Angeboten keine Spur

Abgesehen von einem Angebot für die Nachwuchskräfte (mehr dazu auf Seite 12) hatte es wieder kein Angebot für alle anderen Beschäftigten gegeben. Die Ankündigung einer großzügigen Einmalzahlung blieb auch in der dritten Runde ohne konkrete Zahl. Aus unserer Sicht ist eine Einmalzahlung derzeit auch nicht hilfreich. Wir brauchen eine dauerhafte Erhöhung der Tarifgehälter! Diese Erhöhung muss sowohl den erhöhten Kosten durch Inflation als auch dem Ergebnisbeitrag sowie dem außerordentlichen Einsatz der Beschäftigten Rechnung tragen. Die Ergebnisse der Banken lassen dies zu. Zur Erinnerung: die letzte Tariferhöhung von 2% gab es zum November 2020. Wenn nun nicht bald ein signifikantes Angebot der Arbeitgeberseite kommt, wird der Reallohnverlust noch größer.

Zu den weiteren Forderungen von ver.di zum mobilen Arbeiten einschließlich finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers oder zur Entlastung durch Wandlung von Gehaltsangebot in Freizeit gab es in der dritten Runde keinerlei Angebote vom Arbeitgeberverband.

Dass sich dies die Beschäftigten nicht gefallen lassen konnten, war klar. Und so gab es vor der vierten Verhandlungsrunde am 19. November in Mörfelden bei Frankfurt im gesamten Bundesgebiet jede Menge Aktionen und Warnstreiks. Das hat den Mitgliedern der Verhandlungskommission ordentlich Rückenwind gegeben. Der VÖB hatte bei einer Streikkundgebung in Berlin die Streikenden mit Grillwürstchen versorgt – verbunden mit der Aussage »es geht um die Wurst«. Entsprechend gespannt waren wir auf die bereits im Vorfeld groß angekündigten Angebote für die vierte Verhandlungsrunde.

*Wir haben gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen gezeigt, wie wir durch unsere Aktionen die Verhandlungen beeinflusst haben. Die Entgeltstruktur übereilt abzuschließen, wäre ein fatales Zeichen in die bestehenden und zukünftigen Belegschaften in unseren Häusern gewesen. Herzlichen Dank an alle, die sich engagiert haben!«*

Simone Martong, NORD/LB Norddeutsche Landesbank Girozentrale, Mitglied der Verhandlungskommission

Wie bereits im aktuellen Flugblatt zur vierten Runde beschrieben, endete diese Runde mit ein wenig Licht, aber weiterhin auch viel Schatten. (wir-fuer-tarif.de/wp-content/uploads/2021/11/211119_Tarifinfo_Vo%CC%88B_Streikswirken.pdf)
Am Ende ist es wenigstens gelungen, für die Nachwuchskräfte eine Erhöhung der Vergütung durchzuholen. Mehr dazu im Bericht der Tarifrebell*innen. Beim mobilen Arbeiten gab es eine Annäherung in Bezug auf den Anspruch darauf. In welchem Umfang mobiles Arbeiten möglich sein soll, ist allerdings noch offen. Was die Zahlung einer Einmalpauschale für die Ausstattung des heimischen Arbeitsplatzes sowie eine monatliche Kostenpauschale für das mobile Arbeiten angeht, so sind wir noch sehr weit auseinander - dazu gab es kein Angebot. Dies will man den jeweiligen Betriebsparteien überlassen, da die betrieblichen Rahmenbedingungen sehr unterschiedlich sind.

*Die Tarifrunde verläuft wieder so zäh wie 2019. Ich habe das Gefühl, die Arbeitgeberseite versucht, uns hinzuhalten. Hier müssen wir aktiv gegenarbeiten. Die Beschäftigten haben eine angemessene Gehaltssteigerung verdient!«*

Markus Geis, Nassauische Sparkasse Wiesbaden, Mitglied der Verhandlungskommission

Das mit viel Spannung erwartete – weil bereits im Vorfeld als großzügig avisierte – Gehaltsangebot führte bei uns nur zur Enttäuschung. Das Angebot enthält insgesamt drei Komponenten: Einmalzahlungen, Tariferhöhung und eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich.
Zwar ist das uns wichtige Thema Entlastung in Form einer Arbeitszeitverkürzung aufgenommen worden – allerdings erst zum 1.Januar 2024. Diese Verkürzung von 39 auf 38 Stunden hat zwar einen Wert von gut 2,56 Prozent, greift aber erst in 2024. Das ist zu spät! Viele Beschäftigte arbeiten durch Umstrukturierungen, Stellenabbau, Projekte und Zunahme von Förderprogrammen schon lange an oder über der Belastungsgrenze. Wir brauchen jetzt kurzfristig Instrumente, die eine Entlastung bringen. Daher hatten wir gefordert, dass die Gehaltserhöhung oder Teile davon als Entlastungstage genommen werden können.
Das eigentliche Gehaltsangebot hat uns ebenfalls enttäuscht. Die letzte Tarifanpassung ist im November 2020 erfolgt, also vor gut einem Jahr. Seither laufen die Lebenshaltungskosten davon. Die Arbeitgeberseite hat eine Einmalzahlung von 400 Euro (bei Teilzeit anteilig) bei Abschluss des Tarifvertrages angeboten, sowie eine Gehaltserhöhung von 1,4 % zum 1. August 2022. Dazu eine weitere Einmalzahlung in Höhe von 600 Euro, die es zum 1. Januar 2023 geben soll. Unsere geforderte soziale Komponente bei der Gehaltserhöhung von mindestens 150 Euro, die die unteren Tarifgruppen überproportional erhöht, wurde mit Verweis auf die Einmalzahlungen abgelehnt. Insgesamt soll der Tarifvertrag eine Laufzeit von 38

*Diese 'Danke, dass Du Dich für mich engagierst, aber nee – ich nicht'-Mentalität muss ein Ende haben. Bisher engagieren sich noch zu wenige Bankbeschäftigte im aktuellen Tarifkonflikt. Nur gemeinsam können wir die Arbeitgeber zu einem fairen Abschluss bewegen!«*

Christina Stönner, Berliner Sparkasse, Mitglied der Verhandlungskommission

Monaten haben - ein solch lange Laufzeit hatten wir noch nie! Rechnet man alle Komponenten über die Laufzeit zusammen, kommen wir auf eine Erhöhung von gerade einmal 1,15 %. Das ist noch weniger als das Angebot bei den privaten Banken und nicht akzeptabel! Die angebotenen Einmalzahlungen erhöhen nicht dauerhaft das Gehalt und haben so auch keinerlei Auswirkungen auf Rente oder Betriebsrente oder andere Sozialversicherungen. Der Reallohnverlust schlägt sich also auch auf unsere Alterssicherung und sonstige Absicherungen durch. Wie das mit der Attraktivität als Arbeitgeber und Wertschätzung für die Beschäftigten einher gehen soll, ist für uns nicht nachvollziehbar.
Wir haben in der Verhandlung ein Gegenangebot gemacht, um einen Schritt aufeinander zuzugehen, dies blieb am späten Abend aber ohne Erwiderung.

Somit werden die Tarifverhandlungen in die fünfte Runde gehen. Das ist zäh und kräfteraubend für alle Beteiligten.

Schon jetzt ein herzliches Dankeschön von den Mitgliedern der Verhandlungs- und Tarifkommission für die vielen Aktionen im ganzen Bundesgebiet. Damit stärken Sie uns in den Verhandlungen den Rücken.

Gute Tarifverträge fallen nicht vom Himmel, sie sind Ergebnis vieler Verhandlungen und der Solidarität der Beschäftigten. Sie bilden die Basis unserer Arbeitsverträge – egal ob Tarifangestellte oder übertariflich Beschäftigte.

Unser gemeinsames Engagement und die Solidarität während der letzten Wochen geben uns am Verhandlungstisch die Zuversicht, dass wir gemeinsam mit allen Beschäftigten in der Branche weiterhin Kraft entwickeln, um für einen guten Abschluss zu kämpfen.

Wir haben in den letzten Wochen gesehen, was möglich ist, wenn Beschäftigte gemeinsam für gute Tarifverträge einstehen. Wir sind noch nicht am Ziel und wir wissen nicht, wie lang und holprig der Weg werden wird. Umso wichtiger ist es, dass wir alle gemeinsam aktiv bleiben oder es noch werden!

**Christiane Kutil-Bleibaum,** Landesbank Hessen, Thüringen, Düsseldorf, Mitglied der Verhandlungskommission

www.linkedin.com/in/christiane-kutil-bleibaum-82291a138

**WIR FÜR TARIF**

# Kommentar Vielleicht ist es ein Traum: Gedanken zur Tarifrunde

Wenn man auf der Heimfahrt von einer Tarifrunde ist (in dem Fall der VIERTEN in Frankfurt), hat man im Zug genügend Zeit, sich so seine Gedanken dazu zu machen. Wenn meine Kolleginnen und Kollegen wüssten, wie man mit uns in solchen Verhandlungen manchmal umspringt – sie würden sich ärgern und verwundert die Augen reiben.

Apropos Augen, besser Augenhöhe: Fehlanzeige! Ziel des VÖB? Keine öffentlichkeitswirksamen Aktionen der Gewerkschaft. Ziel erreicht? Nein, Fehlanzeige, wie Ihr Engagement gezeigt hat!

In der – nochmals: VIERTEN! – Verhandlungsrunde ein ERSTES Angebot (und der VÖB betonte mehrfach das Wort ERSTES), das mir und Ihnen bei 38 Monaten Laufzeit gerade mal etwas mehr als 1% pro Jahr bietet! Klare Botschaft: »… und nun macht mal, und dann reden wir in der FÜNFTEN Verhandlungsrunde weiter.«

**Wie bekomme ich es da hin**, dass die Beschäftigten meines Unternehmens sich mehr für tarifliche Belange interessieren; sich noch mehr engagieren; gar vielleicht ver.di-Mitglied werden? Gerade auch nach einer Woche, in der man an zwei Standorten Warnstreiks durchgeführt hat (einmal virtuell; einmal in Präsenz). Über 1.000 Aufrufe verteilt worden sind. Alle ver.di-Mitglieder angeschrieben worden sind. Man sehr viele »Klicks« in den sozialen Netzwerken wahrgenommen hat. Es eigentlich auch viele positive Rückmeldungen gibt.

Und die Teilnahmen dann doch noch sehr ausbaufähig wären.

## Es gibt doch Beispiele…

Man sieht doch Beispiele, wie es gehen könnte, die berechtigten Forderungen auch umgesetzt zu bekommen. Ich bewundere beispielsweise die Lokführer und Lokführerinnen: Sie haben sich in großer Anzahl gewerkschaftlich organisiert. Sie wissen genau, was sie wollen (und dass das, was sie fordern, bei ihren Arbeitsbedingungen gerechtfertigt ist, kann ich als »Eisenbahnfan« mehr als nachvollziehen). Auch wenn ich natürlich nicht glücklich bin als Reisender: mit Streiks und der Macht, die sie haben, bekommen sie ihre Ziele hin. Oder die IG Metaller; oder immer mehr die Erzieherinnen und Erzieher, Pflegekräfte usw. Warum haben wir als Bänker so wenig Mut, für uns selbst einzutreten?

## Wer kennt die Probleme und Wünsche der Beschäftigten…

Neuerdings wird mir als Gewerkschafter von der Arbeitgebern vorgehalten, sie wüssten es besser als die Gewerkschaften, was die Beschäftigten wollen. Zwei Beispiele: es gibt sicher Kolleginnen und Kollegen, für die es gut ist, sich die Arbeitszeiten am Tag freiwillig selbständiger flexibel einteilen zu können. Aber in meiner Arbeit erlebe ich es fast täglich, wie das Wort freiwillig schnell ausgenutzt wird. Also heißt das doch nicht gleich, dass die reguläre Arbeitszeit abends auf Dauer zuschlagsfrei bis 22 Uhr geöffnet werden sollte, nur weil wir dies derzeit in der Ausnahmesituation einer Pandemie auch einmal pragmatisch zulassen. Ich weiß doch genau, dass die Kultur vieler Führungskräfte häufig bei weitem noch nicht so entwickelt ist, dass es nicht sofort dazu kommen würde, dass von VIELEN, wenn nicht gar ALLEN im Team dann erwartet wird, doch auch mal Wichtiges noch abends zu erledigen, wenn es die Kollegin oder der Kollege nebenan ja auch macht. Zum Beispiel das nötige Lernprogramm, zu dem man am Tag keine Zeit hat aufgrund Personalknappheit in den Filialen oder zu viel Arbeitslast. **Diese generelle Öffnung der Arbeit in den Abendstunden muss deshalb sehr genau überlegt werden!**

**Beispiel zwei:** Das Fahrradleasing ist natürlich eine prima Sache. Die Arbeitgeber sagen, sie machen das nur, weil sie wissen, dass die Beschäftigten es wollen. In der Tat, viele von Ihnen fragen uns immer wieder danach. Aber wollen denn die Beschäftigten TATSÄCHLICH einen Vertrag, bei dem ich bei genauerem Hinsehen in erster Linie ein Versicherungspaket abschließe, an dem vor allem der Versicherer verdient? Denn schließlich zahlt ja meine eigene Hausratversicherung nicht, weil mir das Fahrrad gar nicht gehört. Oder ich mit diesem Vertrag keinen Rabatt mehr rausschlagen kann? Ich nebenbei noch meine Sozialleistungen reduziere und indirekt für alle das Sozialsystem verteuere? Und der Arbeitgeber auch noch Sozialversicherung spart; er mir das aber oft nicht weitergeben will? Wollen wir, wollen Sie das wirklich? **Ich denke, ein Bonus unabhängig ob für Fahrräder, E-Autos, ÖPNV-Tickets, usw. bringt doch nachhaltig viel mehr! Und das ganz ohne die aufgeführten Nachteile!**

**Fazit**: Die ganzen Aspekte sollten sich meine Kolleg*innen einfach mal genau überlegen. Trinken Sie eine Tasse Kaffee oder Tee und denken in Ruhe nach. Und machen sich dann bewusst:

- Dass wir unsere berechtigten Forderungen nur dann umgesetzt bekommen, wenn mehr mitmachen
- Wenn jeder, der schon dabei ist, 2 weitere mitnimmt
- Wenn man den Mut hat, am Streiktag einfach mal seine Meinung zu sagen (davon lebt unsere soziale Marktwirtschaft)
- Man Gewerkschaftsmitglied wird, um die Sache zu unterstützen
- Ich durch meine Teilnahme am Streik auch meine Gewerkschafter, die sich für mich einsetzen, unterstütze

Vielleicht bleibt es dann **KEIN** Traum, einen guten Tarifabschluss zu erzielen…

**Jürgen Dehn,** LBBW, Mitglied der Verhandlungskommission

www.linkedin.com/in/jürgen-dehn-811495173

WIR SIND ES WERT.
WIR SIND ES WERT.
WIR SIND ES WERT.

Jetzt – gemeinsam Zukunft gestalten!

ver.di
WIR SIND ES WERT.
TARIFRUNDE BANKEN
Tarifbewegung 2021/22

TARIFRUNDE BANKEN
Tarifbewegung 2021/22
Come In and Burn Out

TARIFRUNDE BANKEN
Tarifbewegung 2021/22

WIR FÜR TARIF!
WIR ALLE SIND SAUER UND
FORDERN FAIRE BEZAHLUNG AUF DAUER!
ver.di

ver.di

ver.di
ver.di
WIR FÜR TARIF!
Fachgruppe Bankgewerbe
ver.di

LBBW
ver.di

Fachbereich
WIR FÜR TARIF!

Helaba
ver.di
WIR SIND ES WERT.
WIR FÜR TARIF!

SCANDIC BERLIN POTSDAMER PLATZ
WIR ALLE SIND SAUER!
FORDERN FAIRE BEZAHLUNG AUF DAUER
ver.di

Tarifrunde Banken
getrennt verhandeln - zusammen aktiv
Tarifbewegung 2021/22

WIR SIND ES WERT.
WIR SIND ES WERT.
WIR SIND ES WERT.
Investitionsbanken Berlin + Brandenburg
ver.di

ver.di

# Belastung in den Förderbanken – Lösungen am Beispiel des Haustarifvertrags (HTV) in der Sächsischen Förderbank – Aufbaubank (SAB)

»Die SAB hat ihre Stärke in der Bewältigung von Krisen« – das ist ein Zitat unserer Vorstände und im Rückblick der vergangenen 20 Jahre kann man da nur kräftig zustimmen. Nicht zuletzt in der Bewältigung der sog. Coronakrise bewährte sich die besondere Leistungsfähigkeit und das Reaktionsvermögen Sachsens Landesförderinstituts.

## Kurzfristige Bearbeitung und somit auch nur ein kurzfristiger Personalbedarf – eigentlich.

Ein knapper historischer Exkurs veranschaulicht vielleicht am besten die Herausforderungen und die dabei ergriffenen Maßnahmen. Im August 2002 war Sachsen extrem vom Jahrhundert-Hochwasser betroffen. Mit Soforthilfen und einem daran anschließenden bunten Strauß unterschiedlicher Förderprogramme sollte die Beseitigung von Hochwasserschäden der Kommunen, des Gewerbes und der Privatpersonen in Sachsen gelingen. Eine Mammutaufgabe ohne hinreichende Erfahrungswerte und ungenügend zur Verfügung stehendem Personal.

## Zunahme Leiharbeitsverhältnisse

Es wurde rekrutiert, was damals ging. Die Arbeitsmarktsituation war durch einen Fachkräfteüberschuss geprägt. Die damalige Einschätzung eines kurzfristigen Bedarfs von maximal 2 Jahren begründete eine Einstellung auf Basis von sachgrundlosen Befristungen. Die Bearbeitung von Hochwasserhilfen war weitreichender als angenommen und es resultierten längere Beschäftigungszeiten, die zeitlich nicht mehr konkret eingegrenzt werden konnten. Somit kamen auch Leiharbeitskräfte verstärkt zum Einsatz bzw. ein freiwilliger Übergang in die Zeitarbeit wurde bis dahin befristet Beschäftigten angeboten, um das Mantra einer hohen Reaktionsgeschwindigkeit bei auslaufendem Zuschussgeschäft über einige Förderperioden hinweg gerecht zu werden.

## Schritt 1: Abschluss Haustarifvertrag

Innerhalb weniger Jahre wuchs der Bestand an Beschäftigten ab 2002 von ca. 650 auf zuletzt 1.200 Personen mit Zunahme an Förderprogrammen wie bspw. mit der Übernahme der Bearbeitung von ESF-Mitteln (ESF = Europäischer Sozialfonds) an. In der Spitze beschäftigte die SAB ca. 300 Beschäftigte in Leiharbeitnehmerschaft (LAN) und weitere befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis bei der SAB kam für den Vorstand in Hinblick auf die Volatilität des Fördergeschäftes weiterhin nicht Betracht.

Der Abschluss eines Haustarifvertrages (März 2018) über die Anwendung der Öffnungsklausel des 2017 novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes stellte Rechtssicherheit her und brachte für die LAN eine Planbarkeit ihrer Einsatzdauer, Equal-Treatment- und Paymentbedingungen und eine Option zur Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis bei Fortbestand der darauf eingesetzten Stellen mit Stichtag 31.03.2022. Um einer Verdrängung der regulären Beschäftigung entgegenzuwirken, wurde ein Kündigungsschutz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SAB vereinbart.

## Schritt 2: Transformationstarifvertrag

Erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik wurde am 13. März 2019 ein »harter Lockdown« verfügt. Das öffentliche Leben und die Wirtschaft standen nahezu still. Schnell reagierte die Sächsische Landesregierung mit eigenen Soforthilfeprogrammen im Vorgriff der dann anlaufenden Bundeshilfen. Es wurde deutlich, dass mit dem auch schon bisher stark beanspruchten Personalbestand das Stemmen dieses Zusatzgeschäftes (mehr als 25 Corona-Sonderprogramme!) nur mit weiteren Personalkapazitäten möglich sein wird. Allerdings hat sich der Arbeitsmarkt zwischenzeitlich grundlegend verändert. Zudem hat sich die SAB mit dem Zielbild 2025 eine Neuausrichtung insbesondere ihrer Strukturen und Prozesse gegeben, um auch Effizienzpotentiale zu heben. Der Haustarifvertrag aus 2018 wurde dieser neuen Herausforderung nicht mehr gerecht und im Juni/August 2021 schlossen die Tarifparteien einen sog.Transformationstarifvertrag ab. Dieser stellt in Aussicht, dass bis Ende 2023 Leiharbeit in der SAB überwunden wird. Übernahmeoptionen und der Kündigungsschutz wurden unvermindert übernommen. Im Hinblick auf junge Erwerbsbiografien und das befristete Binden von besonderer Expertise, bspw. zur Durchführung unterschiedlichster Projekte, wurde dieser Transformationstarifvertrag um eine Ausweitung der sachgrundlosen Befristungen auf fünf Jahre ergänzt.

Mit dem Blick nach vorn in das Jahr 2025 sollen deutlich weniger Beschäftigte (unter 1.000) nicht nur situative Belastungen, sondern den Weg in die Moderne meistern – wir erlauben uns eine große Portion Zuversicht.

**Stefan Wittmann,** ver.di Verhandlungsführung
www.linkedin.com/in/stefan-wittmann-232603119

# Wir sind's – die ARGE!

## Dürfen wir uns vorstellen:

Seit über 70 Jahren treffen wir, die Arbeitsgemeinschaft der Personal- und Betriebsratsvorsitzenden der öffentlich-rechtlichen Banken (ARGE), uns zum halbjährlichen Erfahrungsaustausch.

Wir sind bestens vernetzt und ganz überwiegend auch in ver.di organisiert. Mindestens an einem Tag der meist zwei- bis dreitägigen Veranstaltung steht deshalb ein Thema ganz oben auf der Tagesordnung: Tarif! Meist begrüßen wir dazu hochrangige Gäste von ver.di. Diesmal war Jan Duscheck, der Bundesfachbereichsleiter Finanzdienstleistungen aus Berlin und Verhandlungsführer von ver.di, zu uns an den Chiemsee gekommen.

Äußerst spannend war die Podiumsdiskussion zwischen den Vertretern des Bundesverbands öffentlicher Banken (VÖB), Dominik Lamminger und Dr. Hagen Christmann sowie Christiane Kutil-Bleibaum aus dem ARGE-Vorstand und Jan Duscheck. Die Vorgehensweise des VÖB in der aktuellen und erstmals geführten Tarifverhandlung wurde energisch diskutiert. Die Vertreter des VÖB stellten zudem ihre aktuellen Überlegungen zu einem neuen Entgeltsystem für den Tarifbereich vor. Daran schloss sich eine Fragerunde an, bei der die meisten Anwesenden Interessenvertretungen ihrem Unmut über die Verknüpfung mit der Tarifrunde Luft verschafften. Eine Modernisierung des Tarifvertrags würde nach Einschätzung der Anwesenden mindestens ein Jahr Verhandlungsdauer benötigen.

Ein weiterer Tag ist traditionell den Interessengruppen vorbehalten. An diesem Tag tagen die drei Gruppen (Landesbanken, Bausparkassen, Förderbanken) separat und haben Raum für einen institutsspezifischen Austausch.

Fachvorträge sind ebenfalls fester Bestandteil der Tagung. Diesmal haben wir uns mit dem Schwerpunktthema mobiles Arbeiten befasst (siehe dazu den Artikel von Gabi Spahl in der Erstausgabe unseres Magazins).

Daneben treffen sich während des Jahres unsere Arbeitsgruppen zu dringenden aktuellen Themen wie Gesundheit, Chancenvielfalt, Vergütung aber auch zu weiteren aktuellen Sonderthemen. Einen Beitrag aus der Arbeitsgruppe Gesundheit finden Sie in diesem Heft (Seite 11).

**Gabriele Spahl,** BayernLB Nürnberg
Mitglied der Verhandlungskommission

www.linkedin.com/in/gabriele-spahl-742088212

### Die Arbeitsgemeinschaft Personalräte öffentlicher Banken (ARGE)

Mitgliederinstitute:
BayernLB
Bremer Aufbaubank GmbH
DEG Deutsche Entwicklungsgesellschaft
Deka-Bank
Deutsche Kreditbank AG
Hamburgische Investitions- und Förderbank
Investitions- und Förderbank Niedersachsen
Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz
Investitionsbank Berlin
Investitionsbank des Landes Brandenburg
Investitionsbank Schleswig-Holstein
KFW
Landesbank Baden-Württemberg
Landesbank Berlin AG /LBB Holding
Landesbank Hessen-Thüringen
Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen
LBS Hessen
Landesbank Saar
LBS Saar
Landeskreditbank Baden-Württemberg
Landwirtschaftliche Rentenbank
LBS Bayern
LBS Norddeutsche Landesbank Berlin-Hannover
LBS Ostdeutsche Landesbausparkasse AG
LBS Schleswig-Holstein-Hamburg AG
LBS Südwest
LBS West
LfA Förderbank Bayern
Norddeutsche Landesbank
Investitionsbank Sachsen-Anhalt
Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern
NRW Bank
Portigon AG
Sächsische Aufbaubank – Förderbank
Thüringer Aufbaubank
Außerordentliches Mitglied:
Hamburg Commercial Bank

# Mobiles Arbeiten

## Mobiles Arbeiten in der Bayern LB

Vor nicht allzu langer Zeit haben die Betriebsparteien in der BayernLB eine Regelung zum ortsungebundenen Arbeiten vereinbart. Seither ist diese Vereinbarung in aller Munde und viele Arbeitgeber fragen sich: Hatten die Handelnden zu viel Mut und Vertrauen in ihre Belegschaft?

## MACHEN SIE SICH SELBST EIN BILD

### Der Anspruch auf mobiles Arbeiten!

Der wichtigste Punkt ist, dass es laut Vereinbarung eine Gleichberechtigung von ortsungebundenem Arbeiten und Arbeiten im Büro gibt. Dabei können die Beschäftigten die Zeit und den Umfang des mobilen Arbeitens von Tag zu Tag selbst festlegen. Die Bank kann zudem bei betrieblichen Belangen die Tätigkeit im Büro verlangen (z.B. Kundentermine, Zielgespräche, Postverteilung, …). Die grundsätzliche Gleichberechtigung von mobilem Arbeiten kann allerdings nicht durch eine Präsenzanweisung ausgehöhlt werden. Die Bank ist an ein billiges Ermessen gebunden und muss auf persönliche Belange der Beschäftigten (wie z.B. Kinderbetreuung) Rücksicht nehmen.
.

### Wann ist die mobile Arbeit grundsätzlich eingeschränkt?

Dies gilt für bestimmte Tätigkeiten, die eine Präsenz vor Ort erfordern (wie z.B. für Kassiere), aber auch für Einarbeitungs- oder Ausbildungszwecke. Daneben können schwerwiegende Verstöße gegen Regelungen der Vereinbarung oder Missbrauch selbiger zum Ausschluss aus dem ortsungebundenen Arbeiten führen.

### Welchen monetären Ausgleich gibt es?

Eine Gesundheitsprämie i.H. von 25 EUR monatlich wird gewährt. Außerdem gibt es eine Starterprämie für Nachwuchskräfte i.H. von 500 EUR brutto. Die steuerlichen Möglichkeiten im Zusammenhang mit Corona wurden genutzt, um den Beschäftigten insgesamt 1.500 EUR zukommen zu lassen, die diese u.a. für Mobiliar für das Arbeiten zuhause verwenden konnten.

### Welche Ausstattung stellt die Bank?

Alle Beschäftigten inkl. Nachwuchskräften werden ohne Unterschied mit Laptops (inkl. Telefonie und Kopfhörer) sowie Mobiltelefonen ausgestattet. Nachdem es derzeit aufgrund der Chipkrise Lieferschwierigkeiten gibt, kann allerdings der ursprüngliche Zeitplan nicht eingehalten werden.

### Welche Regelungen gelten zum Gesundheitsschutz bei ortsungebundenem Arbeiten?

Viele Beschäftigte lehnen es ab, jemanden aus dem Arbeitsumfeld zuhause zu empfangen. Deshalb wurde vereinbart, dass eine Gefährdungsbeurteilung vor Ort nur auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten durch den betriebsmedizinischen Dienst und die Fachkraft für Arbeitssicherheit stattfinden kann. In den allermeisten Fällen wird eine Gefährdungsbeurteilung anhand von Fragebögen abstrakt vorgenommen.

### Wie sieht es mit der Sicherstellung des Datenschutzes aus?

Die Regelungen zum Datenschutz gelten auch für ortsungebundenes Arbeiten. Natürlich müssen Beschäftigte sensibilisiert werden, damit das Arbeiten außerhalb der Bank nicht zum Datenschutzproblem wird.
Beschäftigte sind übrigens bei Konferenzen nicht zum Einschalten einer Kamera verpflichtet. Eine telefonische Teilnahme ist ausreichend (Ausnahme Kundentermine).

### Wer trägt die Risiken von technischen Störungen?

Die Beschäftigten müssen technische Störungen anzeigen. Störungsbedingt ausgefallene Zeiten gelten als Arbeitszeit, außer die Beschäftigten haben die Störung zu vertreten, was wiederum durch die Bank zu beweisen ist. Wenn die Störung nicht kurzfristig behoben werden kann, muss der/die Betroffene ins Büro kommen, sofern die Führungskraft dies anweist. Dabei gilt die anfallende Fahrtzeit als Arbeitszeit.

### Wie sind die Regelungen zum Unfallschutz?

Die neue Rechtslage sieht vor, dass ab sofort auch sogenannte eigenwirtschaftliche Tätigkeiten (z.B. Getränke holen) im Homeoffice versichert sind. Dasselbe gilt für das Fahren zur Kita.

## FAZIT

Die Dienstvereinbarung hat dem enormen Belastungstest unter Corona bisher sehr gut standgehalten. Der deutlich überwiegende Teil der Beschäftigten ist mit seiner neuen gewonnenen Gestaltungsfreiheit unseres Erachtens sehr zufrieden, zumal es Arbeitswege spart und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich verbessert. Jedoch: nicht Allen ist klar, was für ein weitgehender Anspruch für sie eingeführt wurde. Das sieht man an Rückfragen sowohl von Beschäftigten als auch von Führungskräften.

**Gabriele Spahl,** BayernLB
Mitglied der Verhandlungskommission
www.linkedin.com/in/gabriele-spahl-742088212

# Aktiv mitgestalten

## Darum wurde ich ver.di-Mitglied

Diana Elser, Landesbank Baden-Württemberg, Mitglied des örtlichen Personalrats Stuttgart

Ich hatte nie einen Grund gesehen, ver.di-Mitglied zu werden und mit knapp 60 Jahren hatte ich auch nicht mehr die Notwendigkeit gesehen.

Jahrelang habe ich die Tarifverbesserungen immer gerne zur Kenntnis genommen und mich über mehr Geld und die anderen gut verhandelten Details einfach gefreut. Ich habe ja auch, ohne mich zu engagieren, von den von ver.di erkämpften Vorteilen profitieren können.

Vor einigen Jahren hatte ich mich tatsächlich mit einer Mitgliedschaft bei ver.di beschäftigt, allerdings haben mich, wie viele andere vermutlich auch, die monatlichen Mitgliedsbeiträge ziemlich abgeschreckt.

Im November 2020 wurde ich erstmalig zu unserer LBBW ver.di-Betriebsgruppensitzung eingeladen. Erst war ich nur neugierig und wollte mal sehen, was die da so machen. Die Themen haben mich dann damals total erschüttert!

Gleichzeitig war ich begeistert, wie sich die »ver.dianer« für das Wohl der Beschäftigten ins Zeug gelegt haben. Ich wurde noch in der WebEx Runde ver.di Mitglied; der Monatsbeitrag spielte nun keine Rolle mehr! Mir war es wichtig dabei zu sein, mitzukämpfen, die gute Sache weiterzutragen und Farbe zu bekennen. Christian Miska, unser ver.di-Generalsekretär, hat ein Kurzseminar zur Werbung neuer Mitglieder organisiert. An diesem habe ich teilgenommen und nochmals viel über die Vorteile der Mitgliedschaft bei ver.di gelernt. Dieses Wissen gebe ich gern an die Kolleginnen und Kollegen, die ich werbe, weiter. Die Vorteile überzeugen meine Kolleginnen und Kollegen und somit bekommen wir überzeugte Mitstreiterinnen und Mitstreiter.

Es macht mich sehr stolz und glücklich, dass ich schon in vielen Fällen erfolgreich war!

In der heutigen Zeit kann man nicht mehr in den Tag hineinleben und nur abwarten, was passiert und dann das Beste daraus machen. Deshalb ist es aus meiner Sicht unbedingt notwendig, Mitglied bei ver.di zu sein oder zu werden! Es geht darum, in einer großen Gemeinschaft zusammen sehr viel zu erreichen.

**Aus jedem und jeder Einzelnen wird ein WIR!!!**
**Wir haben unser (Arbeits-)Leben und unser Glück selbst in der Hand!**

**Werdet Mitglied bei ver.di und seid mit uns stark!**

**www.mitgliedwerden.verdi.de**

# Gesundheit

Die Auswirkungen der Coronakrise auf unsere Arbeitswelt – was bleibt und was nicht?

Mit diesem Thema hat sich der Arbeitskreis Gesundheit der ARGE (Arbeitsgemeinschaft der Personalvertretungen der öffentlich-rechtlichen Banken) bei seinem letzten Treffen beschäftigt.

Als Chancen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten wir u.a. Zeitersparnis (keine Arbeitswege), Sitzungseffizienz, Flexibilität oder die Verschlankung von Prozessen ausmachen. Auch klappte die Umstellung auf Homeoffice trotz vorheriger Bedenken verblüffend reibungslos.

Negative Auswirkungen sind z.B. der Erreichbarkeitsdruck, dass die Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben nicht mehr gegeben ist, längere Kommunikationswege oder der Technikfrust in vielen Situationen, wegen fehlender Zuverlässigkeit der Verbindungen bzw. zu hoher zeitgleicher Zugriffe.

Aus den dargestellten Punkten ergeben sich zwangsläufig Aufgaben und Gestaltungsmöglichkeiten für Personal- und Betriebsräte. Hier wäre die Prüfung der Einhaltung von Arbeitszeiten (teilweise auffällig viele Überstunden) und Ruhezeiten, die Gestaltung von Regeln zur Erreichbarkeit (Beschäftigte machen sich oft selber den Druck) oder die Gleichbehandlung von mobil arbeitenden Beschäftigten zu nennen. Die Führungskräfte spielen bei der mobilen Arbeit eine wichtige Rolle. Wir halten es daher für notwendig, sie mit entsprechenden Schulungen auf die neue Arbeitsweise vorzubereiten (z.B. Führen auf Distanz). Über allem sollte der Gesundheitsschutz der Beschäftigten stehen, der insbesondere im heimischen Büro oft in Vergessenheit gerät.

Die Vorstellung und Diskussion unserer Arbeitsergebnisse fand im Rahmen des Herbsttreffens der ARGE Personalräte öffentlicher Banken statt.

**Stefanie Rieke,** Investitionsbank Sachsen-Anhalt, Sprecherin des AK Gesundheit

# NACHWUCHSFÖRDERUNG

## Ohne Nachwuchs keine Zukunft!

Als Nachwuchskraft wird man häufig belächelt. »Lehrjahre sind keine Herrenjahre« ist immer noch der Standardspruch der Arbeitgeberseite, wenn Nachwuchskräfte auf Tatsachen wie zu wenig Gehalt oder die hohen Kosten für ÖPNV Tickets hinweisen.

Die ver.di-Jugend hat es geschafft, mich und andere junge Menschen, nachhaltig in Tarifauseinandersetzungen und in der Öffentlichkeit zu platzieren, um zu zeigen:

- Junge Menschen lassen sich nicht mehr klein halten!
- Junge Menschen wollen ihre Zukunft aktiv mitbestimmen!
- Junge Menschen haben die Kompetenz und den Willen, die Arbeitswelt nachhaltig zu verändern!

Auch in der laufenden Tarifrunde und den vergangenen Tarifverhandlungen zum Nachwuchskräftetarifvertrag im öffentlichen Bankgewerbe wurde von der Arbeitgeberseite gezeigt, dass sie sich schwer tut, die Bedarfe und Bedürfnisse junger Menschen im jetzigen Zeitalter zu verstehen.

Dies gilt insbesondere für die völlig berechtigten Forderungen der ver.di-Jugend, wie z.B. digitale Endgeräte, Unterstützung bei Kosten der Mobilität oder etwas mehr Gehalt. Sehr wohl hat die Arbeitgeberseite erkannt, dass es ein Problem mit der Nachbesetzung freier (Ausbildungs-)Stellen gibt. Ja, an was wird das wohl liegen, liebe Arbeitgeber?

*Junge Menschen wollen ihre Zukunft aktiv mitbestimmen!«*

Alexander Al Bassiouni Al Masri, Berliner Sparkasse, Mitglied der Verhandlungskommission

Was ist die Konsequenz? Die Bankenbranche blutet aus! Menschen gehen in den Ruhestand, werden krank oder fallen anderweitig (z. B. wegen Überlastung) aus. Die Wunden reißen immer weiter auf, aber statt Pflaster und Bandagen zu verwenden, sitzen die Arbeitgeber rum und fragen sich, wie man möglichst kostengünstig eine Blutung stoppen kann.

**Wir in der ver.di-Jugend haben eine Antwort!** Wir wissen ganz genau, was junge Leute im 21. Jahrhundert länger als zwei bis drei Jahre an ein Unternehmen binden kann. Wenn man ein Produkt vermarkten möchte, dann fragt man auch die Zielgruppe, was sie gerne haben möchte, doch in Sachen Ausbildung und Studium kommen die Arbeitgeber da nicht drauf.

Nach dem Nachwuchskräftetarifvertrag, der im Sommer abgeschlossen wurde, ist jetzt ein nächster guter Schritt in Richtung Zukunft gelungen. Für Nachwuchskräfte gibt es insgesamt 110 € mehr Geld. Die erste Erhöhung um 60 € gibt es schon rückwirkend zum 01.08.2021 und dann nochmal 50 € ab dem 01.08.2022.

Jetzt dürfen wir aber nicht stehen bleiben! Denn entgegen der Annahme der Arbeitgeberseite, Nachwuchskräfte seien nicht von einer Tarifentgeltstruktur betroffen, sagen wir: Sie sind am längsten davon betroffen! Darum werden wir weiter mit am Verhandlungstisch sitzen und nicht locker lassen.

**Gemeinsam können wir laut genug sein**, um hier ein Zeichen zu setzen. Irgendwann kann auch die Arbeitgeberseite nicht mehr die Zeichen der Zeit übersehen. Gemeinsam müssen wir nach diesem Erfolg weiter für ein gerechtes und zukunftsfähiges Vergütungssystem kämpfen und die nächsten Schritte gehen.

Die nächsten Aktiventreffen der ver.di-Jugend stehen an und alle Mitglieder und Nicht-Mitglieder sind herzlich eingeladen! Checkt hierzu die bekannten Informationskanäle oder fragt bei euren ver.di-Vertretungen nach und meldet euch einfach an.

| Ausbildungs- + Studienvergütungen ab dem 01.08.21 | |
|---|---|
| 1. Ausbildungsjahr/Studienjahr | 1.096,00 € (+60 €) |
| 2. Ausbildungsjahr/Studienjahr | 1.158,00 € (+60 €) |
| 3. Ausbildungsjahr/Studienjahr | 1.220,00 € (+60 €) |

| Ausbildungs- + Studienvergütungen ab dem 01.08.22 | |
|---|---|
| 1. Ausbildungsjahr/Studienjahr | 1.146,00 € (+50 €) |
| 2. Ausbildungsjahr/Studienjahr | 1.208,00 € (+50 €) |
| 3. Ausbildungsjahr/Studienjahr | 1.270,00 € (+50 €) |

**WIR TREFFEN UNS BEI DER NÄCHSTEN AKTION!**

**Alexander Al Bassiouni Al Masri**