

DB-Tarifabschluss

Mehr Plan, mehr Leben

Am 9. März 2017 haben GDL und Agv-MoVe in Berlin 15 Tarifverträge für die DB abgeschlossen. Die Schlichtung ist damit erfolgreich beendet, der Tarifkonflikt beigelegt. Die Bundestarifkommission (BTK) hat dem Abschlusspaket einstimmig zugestimmt.

Deutlich höheres Volumen

Entgegen der medialen Berichterstattung und gelegentlicher Verlautbarungen der DB hat die GDL kein Wahlrecht in ihre Tarifverträge aufgenommen mit der Möglichkeit, für 2,6 Prozent mehr Entgelt in der 39-Stunden-Woche weiterzuarbeiten. Mussten wir auch nicht, denn innerhalb des Vollzeitkorridors gab es schon immer die Möglichkeit, unter Anpassung des Entgelts die individuelle Arbeitszeit abzusenken oder auch zu erhöhen. Wir haben darüber hinaus jedoch ein Wahlrecht eingebaut, das die Entscheidung zwischen der Arbeit in der 38- und der

39-Stunden-Woche bei sechs Tagen mehr Urlaub eröffnet. Das Entgelt in den GDL-Tarifverträgen basiert also stets auf der 38-Stunden-Woche. Wir haben auch nicht nur den monetären Tarifabschluss der EVG übernommen, sondern ein deutlich höheres Volumen vereinbart, welches wir in einer Strukturverbesserung und zahlreichen Arbeitszeitregelungen mit verbesserten Ruhetagsregularien umgesetzt haben.

Die Tarifrunde 2016/2017 hatte drei grundsätzliche Ziele: die Verbesserung der Planungssicherheit für das Zugpersonal, die Entlastung des Zugpersonals durch Verbesserung der

Regelungen zu Ruhezeiten und Ruhetagen (Stichwort „5 + 2“) und die Verbesserung der Entgeltstruktur für Lokomotivführer und Zugbegleiter.

Alle drei Ziele erreicht

Es liegt in der Natur der Sache, dass nicht alle Forderungen eins zu eins umgesetzt wurden. Wir haben jedoch sehr gute Kompromisse erzielt, über die wir im Folgenden einen Überblick geben.

I. Verbesserung der Planungssicherheit für das Zugpersonal

Die zukünftige Arbeitszeitplanung wird in drei Stufen erfolgen: zunächst auf Jahres-, dann auf Monats- und abschließend auf Wochenbasis. Als oberster Grundsatz gilt folgende Aussage: Alle Zeiten, die nicht mit Arbeit belegt sind, gelten als verbindlich zugesagte Freizeit, ob sie nun im Jahresruhetagsplan als Ruhetag gekennzeichnet

zeichnet sind oder nicht. Ein Eingriff in diese Freizeitplanung ist damit zukünftig nur noch mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers möglich. Dies gilt für alle Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Flächentarifvertrags für das Zugpersonal (BuRa-ZugTV), also insbesondere für Lokomotivführer, Lokrangierführer, Zugbegleiter und Bordgastronomen. Die Regelungen sind bewusst im Flächentarifvertrag verankert und werden damit prägend für den Eisenbahnverkehrsmarkt in Deutschland sein.

1. Jahresruhetags- und Urlaubsplan

Der bisher aus dem Lokomotivführertarifvertrag (LfTV) bekannte Jahresruhezeitplan wurde als Basis einer stabilen persönlichen Freizeitplanung ganz erheblich aufgewertet. Er enthält künftig deutlich mehr Ruhetage sowie gänzlich neue Elemente. Erstmals wird der Jahresruhetags- und Urlaubsplan für das gesamte Zugpersonal gelten.

Nachdem (bis zum 31. Oktober, erstmals in diesem Jahr) der Urlaub in den Jahresruhetagsplan aufgenommen wurde, erfolgt die Planung von verbindlichen Ruhetagen. Das sind zwölf Wochenendruhetage mit einer Dauer von mindestens 60 Stunden, die die Kalendertage Samstag und Sonntag umfassen müssen. Sechs weitere freie Samstage, Sonntage oder Feiertage (als Kalendertage) sowie fünf weitere freie Kalendertage müssen in einen Ruhetag von 48 Stunden eingebettet sein. Im Anschluss daran erfolgt die Planung von Blockfreizeit (mindestens zwei zusammenhängende Kalendertage) für den Abbau von Überstunden und für die Freischichten im Rahmen der besonderen Teilzeit im Alter. Durch diese Reihenfolge be-



Pressekonferenz zum Abschluss der Schlichtung mit der DB am 10. März 2017 in Berlin (v. l.): GDL-Bundesvorsitzender Claus Weselsky, Ministerpräsident Bodo Ramelow und Ministerpräsident a. D. Matthias Platzeck und Leiterin Beschäftigungsbedingungen, Sozialpolitik und Personal Konzernleitung, Sigrid Heudorf

steht für die Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihre weiteren Freizeitblöcke in Verbindung mit den verbindlich geplanten Ruhetagen zu nehmen.

Der Jahresruhetags- und Urlaubsplan mit allen vorgenannten Elementen muss dem Arbeitnehmer bis zum 30. November eines jeden Jahres für das darauffolgende Kalenderjahr (nicht mehr das Fahrplanjahr!) bekannt gegeben werden. Der Jahresruhetags- und Urlaubsplan wird in der neuen Qualität ab 1. Januar 2018 wirksam.

2. Verbindliche Ruhetage/ Ruhezeiten (Monatsplanung)

In diesem und im nachfolgenden dritten Schritt stecken die wesentlichsten Veränderungen. Es ist uns gelungen, ein völlig neues System der Arbeitszeit- und Ruhezeit/Ruhetagsplanung zu etablieren. Der Begriff der Monatsplanung ist zutreffend. Zwei Wochen vor dem ersten eines jeden Monats muss dem Arbeitnehmer eine verbindliche Arbeitszeitplanung (Schichtplanung) vorgelegt werden. Bestandteil dieser Planung sind konkrete Schichten und/oder Dispositionszeiträume sowie die sich daraus ergebenden und nicht im Jahresruhetags- und Urlaubsplan enthaltenen Ruhetage. Auch hier gilt der Grundsatz, dass alle Zeiträume außerhalb der geplanten Schichten und Dispositionszeiträume als verbindlich zugesagte Freizeit gelten.

Die Planung der konkreten Schichten kann (und wird dann sicher in aller Regel) um einen so genannten Schichtrahmen ergänzt. Er darf die Dauer der geplanten Schicht um maximal zwei Stunden überschreiten, höchstens jedoch 14 Stunden dauern. Wenn beispielsweise eine Schicht geplant ist, die um 6 Uhr beginnt und um 14 Uhr endet, kann um diese Schicht ein Rahmen gelegt werden, dessen Dauer auf maximal zehn Stunden begrenzt ist. Die-



Erleichterung: Hauptgeschäftsführerin des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbandes der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (Agv-MoVe), Ulrike Haber-Schilling; Leiterin Beschäftigungsbedingungen, Sozialpolitik und Personal Konzernleitung, Sigrid Heudorf; GDL-Bundesvorsitzender Claus Weselsky und Geschäftsführer GDL-Tarifabteilung, Thomas Gelling beim Unterzeichnen der Tarifverträge für das Zugpersonal der DB.

ser Rahmen kann frei über der zeitlichen Lage der Schicht verschoben werden. Schicht und Schichtrahmen sind jedoch fest verplant, was im Umkehrschluss zur Folge hat, dass Zeiten außerhalb des Schichtrahmens verbindlich geplante Freizeit sind. Die dann tatsächlich zu leistende Schicht muss sich also innerhalb dieses Rahmens bewegen. Außerdem ist die Ruhezeit nicht zwischen Ende der Vorschicht und Beginn der Folgeschicht zu bemessen, sondern zwischen Ende des Schichtrahmens und Beginn des nächsten Schichtrahmens. Dispositionszeiträume sind dagegen Zeiträume, in denen keine konkrete Schichtplanung (und keine Planung von Schichtrahmen) erfolgt. Diese Zeiträume sind in der Planung pro Tag mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers zu hinterlegen.

Von besonderer Bedeutung ist, dass die Anzahl der Schichten, die innerhalb eines Dispositionszeitraums geleistet werden dürfen, auf 20 Prozent der monatlichen Schichten des Arbeitnehmers begrenzt ist. Hat also ein Arbeitnehmer in einem Monat 20 Schichten zu leisten, darf er maximal vier Schichten im Rahmen eines Dispositionszeitraums leisten. Aus dieser

Begrenzung ergibt sich im Umkehrschluss auch eine Begrenzung der Anzahl und der Dauer der Dispositionszeiträume in einem Monat. Wenn ein Arbeitnehmer jedoch bereit ist und diese Bereitschaft ausdrücklich erklärt, können individuell auch mehr Dispositionszeiträume geplant werden und mehr als 20 Prozent der Schichten in Dispositionszeiträumen geleistet werden. Der Wunsch muss vom Arbeitnehmer jedoch erklärt werden. Eine stillschweigende Zustimmung des Arbeitnehmers gibt es nicht.

Die Regelungen des zweiten Schrittes treten spätestens am 1. Januar 2018 in Kraft, bereits zum 1. September 2017, wenn die Voraussetzungen in den Betrieben dafür gegeben sind.

Wenn die betrieblichen Planungszeiträume heute längere Zeiträume als einen Monat vorsehen, kann das ohne Weiteres beibehalten werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Arbeitgeber die hier erläuterten Regelungen zur Verbindlichkeit der Planung nur zu den tarifvertraglich vorgeschriebenen Zeitpunkten herstellt. Es kann also sein, dass weiterhin beispielsweise ein Vierteljahr vorgeplant wird. Die Verbindlichkeit der Planung in Schritt

zwei würde aber erst in Monatssscheiben eintreten.

3. Verbindliche Schichtplanung (Wochenplanung)

Der Begriff Wochenplanung trifft nicht in Gänze zu, denn die konkrete Planung einer Schicht muss spätestens vier Tage vor Beginn des Schichtrahmens erfolgen. Mit dieser konkreten und finalen Planung entfällt der Schichtrahmen. Durch dessen Wegfall entsteht also spätestens vier Tage vor Beginn des Schichtrahmens weitere verbindlich geplante Freizeit.

Anders verhält es sich mit der Planung der Dispositionszeiträume. Auch für diese gilt, dass die konkrete Schichtplanung so früh wie möglich bekannt zu geben ist. Spätester Termin für die konkrete Schichtplanung ist das Ende der letzten Schicht vor dem Dispositionszeitraum, mindestens jedoch 24 Stunden vor Beginn des Dispositionszeitraums. Wir unterstreichen: **vor** Beginn des Dispositionszeitraums! Das bedeutet, dass zu diesem Zeitpunkt alle Schichten innerhalb dieses Zeitraums konkret geplant werden müssen. Außerdem sind zu diesem Zeitpunkt zu erwartende auswärtige Ruhetagen mit bekannt zu geben.



Reges Medieninteresse an der Pressekonferenz zum Abschluss der Schlichtung zwischen der DB und der GDL am 13. März 2017 in Berlin.

Durch die konkrete Vorschrift, entweder Schichten oder Dispositionszeiträume zu verplanen, bleibt kein Raum für weitere Arbeitsformen, wie zum Beispiel der Rufbereitschaft. Außerdem besteht ausdrücklich keinerlei Pflicht des Arbeitnehmers, sich während seiner Freizeit für Abstimmungen zur Arbeitszeitplanung verfügbar/ erreichbar zu halten.

Jeder vorgenannte Planungsschritt unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats. Um Auslegungsprobleme zu vermeiden, sind diese Mitbestimmungsrechte ausdrücklich tarifvertraglich geregelt und präzisiert worden.

Die Regelungen des dritten Schrittes treten spätestens bereits am 1. Juli 2017 in Kraft. Hingewiesen sei an dieser Stelle abschließend auf Folgendes: Alle drei Planungsschritte haben keinen Einfluss auf die Ist-Schichten, sondern befassen sich ausschließlich mit den geplanten/den zu planenden Soll-Schichten. Sollten sich diese geplanten Schichten also beispielsweise durch Zugverspä-

tungen verlängern, können sie auch weiterhin verlängert werden. Kommt es zu Verkürzungen einer geplanten Schicht gelten die Regelungen zum Ausfall, Teilausfall und zur Verschiebung der Arbeit, die bisher in § 52 Abs. 8 LfTV geregelt waren, für das gesamte Zugpersonal. Hinsichtlich der Möglichkeit zur Verschiebung der zeitlichen Lage einer Schicht weisen wir darauf hin, dass eine solche Verschiebung (in aller Regel) in die verbindlich zugesagte Freizeit des Arbeitnehmers eingreifen würde und damit auch wieder nur mit dessen Einverständnis möglich ist.

II. Verbesserung der Regelungen zu Ruhezeiten und Ruhetagen

Die wesentlichen Regelungen zu Ruhetagen sind nun Bestandteil des BuRa-ZugTV. Basis dafür sind die Regelungen des LfTV. Die Haustarifverträge beinhalten nur noch ergänzende beziehungsweise abweichende Regelungen. Kern der Neuregelung zu den Ruhetagen ist jedoch die nachfolgende, hier wörtlich zitierte Regelung:

„Nach einer Arbeitsphase, die länger als 120 Stunden dauert oder in der mehr als 40 Stunden Arbeitszeit in Schichten angerechnet wurden, muss ein Ruhetag mit einer Mindestlänge von 48 Stunden folgen.“

Diese, beim ersten Lesen vielleicht etwas unscheinbar daher kommende Regelung wird eine sehr deutliche Wirkung erzielen. Sie ist eine Spezialnorm zum Grundsatz, dass nach einer Arbeitsphase von spätestens 144 Stunden ein mindestens 36-stündiger Ruhetag folgen muss. Dauert also eine Arbeitsphase länger als 120 Stunden, muss ein 48-stündiger Ruhetag gewährt werden. Wenn in einer Arbeitsphase, die auch kürzer als 120 Stunden sein kann, mehr als 40 Stunden Arbeitszeit in Schichten angerechnet wurden, muss ebenfalls ein mindestens 48-stündiger Ruhetag gewährt werden. Wir sind mit dieser neuen Regelung ein gutes Stück auf dem Weg zum Ziel „5 + 2“ vorangekommen. Wir gehen davon aus, dass diese Regelung

häufig zur Anwendung kommt und dadurch eine wirksame und maßgebliche Entlastung eintritt.

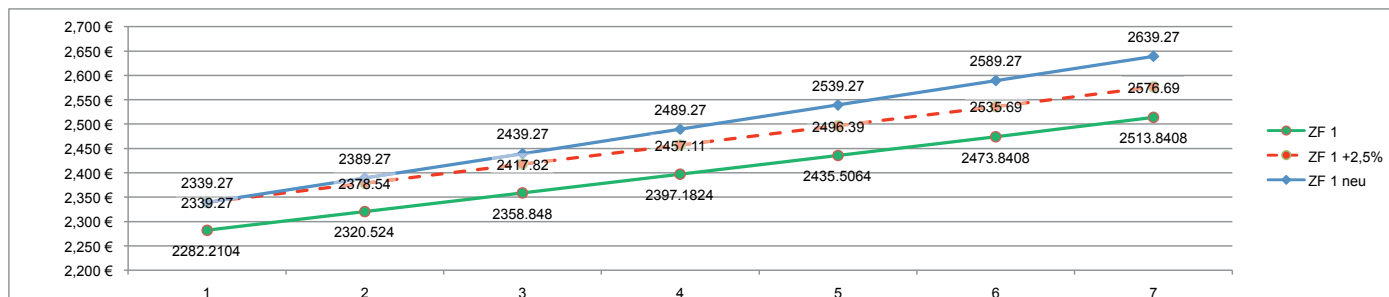
III. Verbesserung der Entgeltstruktur

Mit der allgemeinen Entgelterhöhung um 2,5 Prozent zum 1. April 2017 und der Gewährung einer Einmalzahlung von 550 Euro haben wir die mit der EVG getroffenen Regelungen ebenfalls vereinbart. Unser primäres Ziel bei der Vergütung war es nämlich nicht, eine höhere und gesonderte allgemeine Entgelterhöhung zu vereinbaren, sondern die Struktur der Vergütungstabellen für das gesamte Zugpersonal zu verbessern. Für die Lokomotivführer sollte dabei der bisher degressive Verlauf („Buckel nach oben“) linearisiert werden, ohne dass es dabei zur Bildung neuer Bestandssicherungen oder zu einer Abwertung unserer Entgelttabelle kommt. Für die Zugbegleiter sollte die so genannte Spreizung innerhalb der Entgeltgruppen und damit der Zuwachs an Einkommen über das Berufsleben verbessert werden. Diese Ziele haben wir im Ergebnis dieser Tarifrunde erreicht und konnten unsere Berufe damit deutlich aufwerten. Ab 1. April 2018 wird eine neue Entgeltstruktur wirksam.

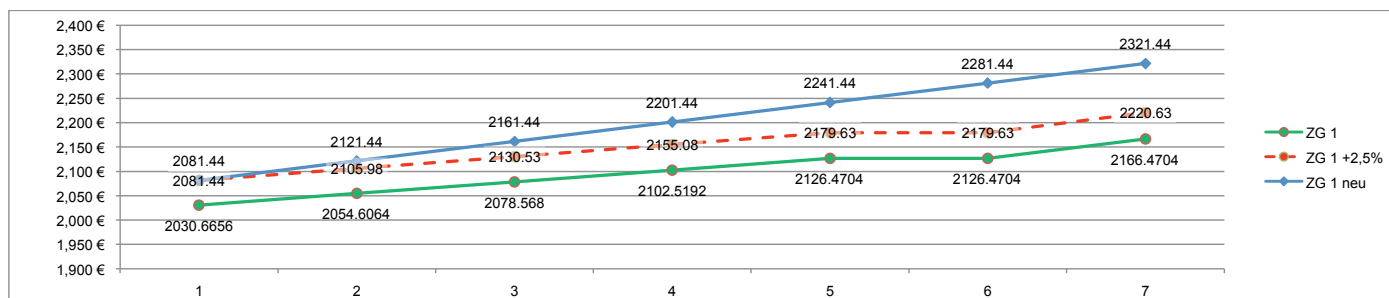
1. Zugbegleiter und Bordgastronomen

Die Strukturverbesserung wird durch eine Erhöhung der jeweiligen Spreizung, ausgehend von der unveränderten Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe generiert (siehe Diagramm 1). Die Verbesserung wirkt sich auch auf die Stufen 6 der Entgeltgruppen ZG 1 und ZG 2 aus. Die Entgelthöhe der Stufen 6 entspricht heute noch den Werten der Stufen 5.

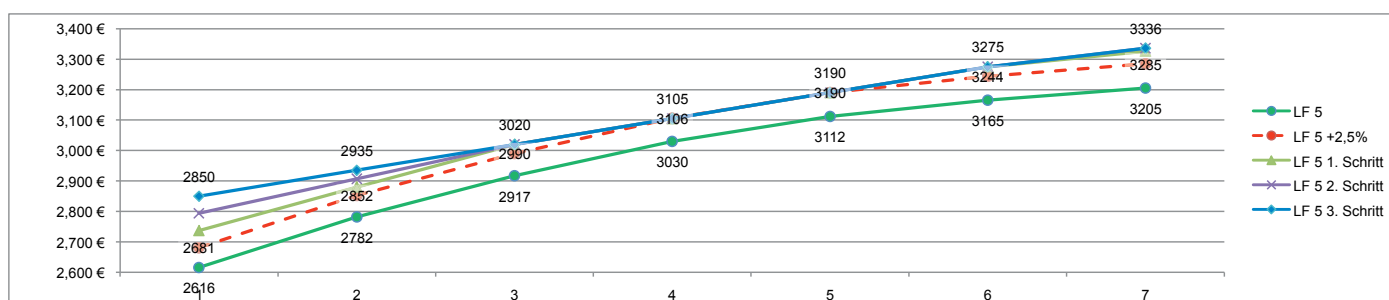
Die neue Spreizung steigt beginnend mit 40 Euro pro Stufe in ZG 1 bis zu 55 Euro pro Stufe in ZF 2. Ab Stufe 2 kommt es damit zu Verbesserungen.



Beispielhafter Verlauf der Entgeltgruppe ZF 1 ab 1. April 2017/2018



Beispielhafter Verlauf der Entgeltgruppe ZG 1 ab 1. April 2017/2018



Beispielhafter Verlauf der Entgeltgruppe LF 5 ab 1. April 2017/2018

© Diagramme: Thomas Gelling, Lars Jedinat

2. Lokomotivführer

Die Strukturveränderung der Entgelttabelle der Lokomotivführer in den Entgeltgruppen LF 6 bis LF 4 ist etwas komplizierter. Ankerpunkt ist die Stufe 5 der jeweiligen Entgeltgruppe. Diese Stufe ist also auch in der neuen Struktur unverändert. Ausgehend vom Nominalwert der Stufe 5 wird der Abstand zu den Vorstufen linear mit 85 Euro pro Stufe definiert. Jede Stufe fällt also 85 Euro geringer aus als ihre nächsthöhere Stufe (Stufe 1 + 85 Euro = Stufe 2, Stufe 2 + 85 Euro = Stufe 3 usw.). Die Eingangsstufe der Entgeltgruppe LF 5 steigt damit in insgesamt drei Schritten von 2 681 Euro

(ab 1. April 2017) auf 2 850 Euro. Die Strukturverbesserung wirkt sich um 85 Euro auch auf die Stufe 6 erhöhend aus. Ihr Wert steigt von 3 244 auf 3 275 Euro. Die einzige Ausnahme bildet die Steigung der Stufe 7. Ihr Wert wird von 41 auf 61 Euro erhöht und steigt ausgehend von der neuen Stufe 6 damit von 3 285 auf 3 336 Euro.

Die Verbesserung der Entgeltstruktur für die Lokomotivführer erfolgt in drei Schritten. Vorstehend ist die Endstruktur dargestellt. Am 1. April 2018 wird die Struktur mit zwei Ausnahmen, wie oben dargestellt, verbessert.

Der Zuwachs in den Stufen 1 und 2 wird zunächst zu einem Drittel wirksam. Das zweite Drittel wird zum 1. April 2019 wirksam, die Endstruktur ist am 1. April 2020 erreicht.

Der Zuwachs zur Stufe 7 wird zum 1. April 2018 von 41 auf 51 und zum 1. April 2019 auf 61 Euro erhöht.

Allgemeine Vergütungserhöhungen, die nach dem 30. September 2018 zum Tragen kommen sollten, wirken additiv. Das Volumen der Strukturverbesserungen gehört zur Runde 2016/2017. Hier handelt es sich also nicht um eine allgemeine Entgelterhöhung, sondern um

eine so genannte Strukturänderung. Das bedeutet, dass Entgeltverbesserungen in voller Höhe gegen eine eventuell bestehende Differenzzulage gerechnet werden.

Mit dieser Struktur ist es der GDL nicht nur gelungen, das Entgeltsystem (fast) ohne neue Bestandssicherungen zu linearisieren, sondern auch eine Strukturverbesserung der Entgelttabelle in den Stufen 6 und 7 zu erreichen. Alle anderen Entgelttabellen, wie die in Anlage 2c zum BuRa-ZugTV und die Entgeltgruppe ZC im ZubTV, verbleiben in ihrer bisherigen Struktur und werden zum 1. April 2018 nicht verändert.

„Fast ohne neue Bestandssicherungen“ bedeutet, dass die Vergütung in LF 4 Stufe 4 um drei Euro monatlich sinkt, in LF 5 Stufe 4 um einen Euro. Diese Beträge sind jedoch für Arbeitnehmer in diesen Stufen gesichert.

IV. Weitere Neuregelungen

1. Zulagen

Die dynamisierten Zulagen, also insbesondere die Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit, aber auch die Zulage für Prüftätigkeit und die Qualifikationszulage II werden zum 1. April 2017 um 2,5 Prozent und zum 1. Januar 2018 um weitere 2,62 Prozent erhöht.

2. Bereitstellungslokomotivführer

Eine ganz wesentliche Forderung der GDL war die Abschaffung der tariflichen Schlechterstellung der Bereitstellungslokomotivführer. Diese waren bisher generell in Entgeltgruppe LF 6 eingruppiert und zwar auch dann, wenn sie auf der Strecke tätig waren. Ab 1. Juni 2017 werden Bereitstellungslokomotivführer nach den Grundsätzen des BuRa-ZugTV eingruppiert. Ein Bereitstellungslokomotivführer, der ausschließlich im Rangierdienst tätig ist, wird zwar weiterhin in Entgeltgruppe LF 6 eingruppiert. Wenn er aber auf Strecke fährt, wird er unabhängig vom Anteil des Streckendienstes in Entgeltgruppe LF 5 eingruppiert.

3. Qualifikationszulage II

Punktuell schon bisher, mit der neuen Entgeltstruktur für Lokomotivführer aber ganz besonders ausgeprägt, käme es mit der bisherigen Zulagenregelung zu einer Verschlechterung, und zwar dann, wenn ein Arbeitnehmer als Praxistrainer/Ausbilder in Entgeltgruppe ZA eingruppiert wird und zugleich Auslandslokomotivführer ist. In diesem Falle hätte er neu zwar den Anspruch auf die Zulage Prüftätigkeit (§ 62 a LfTV), jedoch keinen Anspruch



GDL-Bundesvorsitzender Claus Weselsky: Wir haben mit dem Tarifabschluss bei der DB ein völlig neues System der Arbeits- und Ruhezeit sowie der Ruhezeitplanung etabliert. Unser Motto „Mehr Plan, mehr Leben“ ist damit Realität geworden.

mehr auf die Qualifikationszulage II. Ab 1. April 2018 besteht nun Anspruch auf beide Zulagen, also auch auf die Qualifikationszulage II. Damit sind mögliche Verwerfungen vollständig ausgeschlossen. In jedem Fall kommt es zu einer spürbaren Erhöhung der Vergütung.

4. Überstunden und Teilzeit

In allen Haustarifverträgen findet sich ein Vermerk, dass ein Teilzeitarbeitnehmer keine Verpflichtung zur Mehrarbeit hat. Freiwillige Mehrarbeit bleibt selbstverständlich möglich.

5. Auszubildende

Die GDL hat den Nachwuchskräftevertrag fortgeschrieben. Der bekannte Streit um den Anspruch der Azubis auf Fahrentschädigung wurde beigelegt. Klargestellt wurde, dass dieser Anspruch zwischen dem 1. Juli 2015 und dem 31. März 2017 bestand und dieser Anspruch auch allen beantragenden GDL-Mitgliedern gewährt wird, wenn die Auszubildenden diesen Anspruch bis spätestens 30. April 2017 geltend machen. Die GDL-Jugend hält dazu Musterschreiben bereit. Ihren Anspruch können auch Auszubildende/Arbeitnehmer geltend

machen, die nicht mehr im DB-Konzern tätig sind und im fraglichen Zeitraum einen Anspruch auf Fahrentschädigung hatten. Ab 1. April 2017 wird der Anspruch auf Fahrentschädigung abgeschafft.

Mit dem Abschluss des Nachwuchskräftevertrag werden zahlreiche Verbesserungen, wie Mietkostenzuschuss, betriebliche Altersvorsorge für Auszubildende und

die Erstattung von 25 Prozent des Sachbezugswertes für Familienbesuchsfahrten, wirksam.

BuRa-ZugTV prägt Tarifentwicklung in allen EVU

Der Tarifabschluss 2017 hat nicht nur Bedeutung für die DB, denn zahlreiche Regelungen im BuRa-ZugTV betreffen alle Eisenbahnverkehrsunternehmen und prägen damit die Tarifentwicklung bei den weiteren Tarifpartnern der GDL.

Das Schutzbedürfnis unserer Mitglieder besteht in allen Eisenbahnverkehrsunternehmen, weshalb wir die Verbesserungen auch überall einführen müssen. Es galt außerdem, unseren Betriebsräten durch die Schaffung neuer tariflicher Rahmenbedingungen den Rücken zu stärken und sie in die Lage zu versetzen, anhand klarer Regeln die Umsetzung durch die Arbeitgeberseite zu überprüfen.

T. G.

Dem GDL Magazin VORAUS Mai 2017 wird eine fundierte Broschüre zum Flächenvertrag für das Zugpersonal beigelegt.



Der Geschäftsführer der GDL-Tarifabteilung, Thomas Gelling, stellt der Bundestarifkommission vom 21. bis 22. März 2017 in Königswinter/Thomasberg umfassend die Ergebnisse des Tarifabschlusses vor.