

Q & A ZUM

TARIFERGEBNIS KABINE 2022

1. VERGÜTUNGSTARIFVERTRAG NR. 40 (VTV)

1.1 WIRD DIE ERHÖHUNG DER GRUNDVERGÜTUNG VON 250 € BEI TEILZEIT VOLL ODER PRO RATA GEZAHLT?

In jeder Gehaltsstufe werden 250 € auf die Vergütungstabelle „draufgeschlagen“. Die individuelle Vergütung richtet sich nach dem Beschäftigungsquotienten. Das heißt, wer in 50% Teilzeit fliegt, dessen Grundgehalt erhöht sich ab 01.01.2023 um 125 €.

1.2 WAS PASSIERT MIT DER SCHICHTZULAGE?

Die Schichtzulage beträgt unverändert 16,3 % und wird durch die Lohnsteigerung „mitgesteigert“. Mit anderen Worten beträgt die erste Lohnerhöhung nicht 250 €, sondern eigentlich 290,75 € (250 € zzgl. 16,3 %). Das gleiche gilt natürlich auch für die prozentuale Erhöhung am 01.07.2023.

1.3 WERDEN DIE FÜNF EINMALZAHLUNGEN IN HÖHE VON 240 € (AUGUST – DEZEMBER 2022, TEILZEIT PRO RATA) AUCH NACH DEM TARIFABSCHLUSS WEITER AUSGEZAHLT?

Ja, die Einmalzahlungen resultieren aus der Tarifvereinbarung zur Einmalzahlung vom August. Der jetzige Tarifabschluss ändert hieran nichts. Die beiden ausstehenden Tranchen à 240 € für November und Dezember werden noch ausbezahlt, Teilzeit pro rata. Auch vor diesem Hintergrund sind die Tabellenerhöhungen erst ab 01.01.2023 vereinbart worden.

1.4 WAS PASSIERT MIT DER OPT-OUT-KLAUSEL (WAHLOPTION ZU MONATLICHEN ÜV-BEITRÄGEN FÜR MITARBEITENDE, DIE NACH DEM 06.07.2016 EINGESTELLT WURDEN)?

Nichts. Der TV Lufthansa Opt-out hat weiterhin Bestand. Gehaltstabelle 1 ändert sich somit nur in der Höhe der Beträge, aber nicht in ihrer Systematik.

1.5 ENTHÄLT DER VERTRAG REGELUNGEN ZU DEN (GESAMT-)KOSTEN DER KABINE, DIE IN IRGEND EINER WEISE AUF UNS ZURÜCKFALLEN KÖNNTEN - STICHWORT: „MONITORING“?

Nein! Nichts dergleichen findet sich in diesem Abschluss. So etwas passiert uns kein zweites Mal.

1.6 WARUM WIRD DIE P II-ZULAGE PROZENTUAL WENIGER GESTEIGERT ALS DIE P I-ZULAGE?

Beide Zulagen wurden signifikant angehoben. Bei den P I könnten wir uns jedoch noch besser mit unserer Forderung durchsetzen, da die Rolle des P I so sehr an Attraktivität verloren hat, dass es Lufthansa in der jüngeren Vergangenheit nicht einmal mehr geschafft hat, ausreichend Bewerber*innen auf die freien Stellen zu finden. Die Differenz in der absoluten Anhebung beträgt im Übrigen weniger als 8 Euro.

1.7 WARUM BEKOMMEN DIENSTÄLTERE KOLLEG*INNEN PROZENTUAL WENIGER ALS DIENSTJUNGE KOLLEG*INNEN?

Eine einmalige Abkehr von der rein prozentualen Steigerungslogik haben wir deswegen vereinbart, weil die extremen Teuerungsraten der letzten Zeit untere Gehaltsstufen überproportional trifft! Ein Liter Milch kostet, ebenso wie ein Liter Benzin, für jeden das gleiche. Das stellt im Moment ein gigantisches Problem dar, wenn man etwa gem. Stufe 1 des VTV 39 ein Einstiegsgehalt in Höhe von 1.793 EUR bezieht, denn da fehlt am 24. des Monats ganz schnell das Geld für den Lebensmitteleinkauf. Noch lieber hätten wir alle Gehälter um 17 % und mehr angehoben, aber leider bekommen auch wir nicht immer alles grenzenlos durchgesetzt.

1.8 WAS PASSIERT MIT DEN BEITRÄGEN ZUR BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG?

Diese werden ab 01.11.2022 wieder gezahlt. Ungekürzt und der Lohnsteigerung entsprechend erhöht.

1.9 WARUM HABT IHR DIE INFLATIONS AUSGLEICHPRÄMIE NICHT GENUTZT, DIE IST DOCH STEUER- UND ABGABENFREI?

Weil wir uns erst einmal voll auf nachhaltige Erhöhungen konzentriert haben. Einmalzahlungen sind weder versorgungs- noch zuglagewirksam und vor allem sind sie verpufft, sobald sie ausgegeben sind, während eine Tabellenerhöhung von heute auch in 20 Jahren noch nachwirkt. Das Thema einfach auszusparen konnten wir uns vor allem deswegen erlauben, weil die Möglichkeit zur Zahlung der Inflationsausgleichsprämie noch bis Ende 2024 besteht. Aufgeschoben ist also nicht aufgehoben.

1.10 WARUM WURDE DIE SPRACHENZULAGE NICHT MITVERHANDELT?

Wir haben gemeinsam eine Vielzahl an Themen und offenen Tarifverträgen in einem vergleichbar kurzen Zeitfenster verhandelt. In diesem Zusammenhang haben wir uns auf die dringendsten Themen konzentriert. Das Thema der Sprachenzulage wird in den Verhandlungen zum MTV 3 aufgegriffen.

1.11 DIE VERGÜTUNGSERHÖHUNG IST AB EINER BESTIMMTEN GEHALTSSTUFE NICHT AUSREICHEND HOCH GENUG, WEIL SIE KEINEN INFLATIONS AUSGLEICH DARSTELLT. WARUM WAR NICHT "MEHR DRIN"?

Diese Frage hat uns des Öfteren erreicht und in aller Offenheit – das hat uns etwas überrascht. Schon ohne den unbedingten Wegfall des TV Krise hat dieser Abschluss ein Volumen von ca. 100 (!) Millionen Euro. Die durchschnittliche Lohnsteigerung beträgt etwa 12,5 %, im "schlechtesten" Fall sind es 8,9 %, jeweils ohne Spesen- und Zulagenerhöhung. Das ist weit mehr, als jemals in einer Vergütungsrunde in der Kabine vereinbart wurde und wir sehen auch im Rest Deutschlands wenig Abschlüsse, die mit diesem hier vergleichbar wären. Zugleich läuft dieser VTV trotz seines Volumens nicht über mehrere Jahre, sondern ist bereits zum 31.12.2023 schon wieder kündbar, so dass es dann direkt in die nächste Vergütungsrunde geht. Wir wollen uns nicht zu euphorisch auf die Schulter klopfen, aber das ist zumindest mal sehr beachtlich.

Wirft man dann noch einen Blick auf die Begleitumstände, dann wird dieses Bild unseres Erachtens noch einmal deutlicher:

- Lufthansa boomt, keine Frage! Das freut Lufthansa, das freut uns. Aber die letzten Jahre haben Spuren hinterlassen und die weltpolitische Lage kennt ihr alle. Das kann man leider nicht ganz ignorieren.
- Der VTV ist "zu"! Und zwar bis zum 31.12.2023, also genauso lange, wie der neu verhandelte VTV gelten soll. Was heißt das? Das heißt nichts anderes, als dass wir fürs Geld bis zum Ende des nächsten Jahres auch dann nicht streiken könnten, wenn wir das wollten!

Das heißt, wir haben in einer doch noch ungewissen wirtschaftlichen Lage ohne jedes harte Druckmittel innerhalb geschlossener Verträge deutlich zweistellige Steigerungen erreicht. Wir sind davon überzeugt, dass das ein großer Erfolg ist.

2. MANTEL TARIF VERTRAG 2A (MTV CAB)

2.1 SOMMERPLUSTEAM

2.1.1 KANN ICH AUCH AUS EINEM TEILZEITMODELL IN DAS SOMMERPLUSTEAM WECHSELN?

Ja, das ist aus allen Teilzeitmodellen möglich. Allerdings fliegt man im SommerPlusTeam immer in Vollzeit. Das heißt, für die Zeit die ich im SommerPlusTeam fliege, bin ich automatisch in Vollzeit, danach wechsle ich automatisch wieder zurück in mein Teilzeitmodell.

2.1.2 MUSS ICH DAMIT RECHNEN, IM SOMMERPLUSTEAM MEHR SB/RES EINGEPLANT ZU BEKOMMEN?

WENN JA, WAS IST MIT MEINEM JAHRESPUNKTESOLL?

Nein, aktuell sieht es nicht danach aus. Im SommerPlusTeam kann man im Zweifel aus dem SB für stundenintensivere Flüge eingesetzt werden, muss deshalb aber nicht unbedingt mehr Bereitschaften ableisten. Zur Punktesystematik selbst verhandelt stets die PV – hier wollten wir bewusst nicht eingreifen.

2.1.3 WERDE ICH EINSCHRÄNKUNGEN BEIM REQUESTEN HABEN?

Auch in dieses betriebliche Thema wollten wir bewusst nicht etwas hineinregeln, wofür auf betrieblicher Ebene einfach mehr Expertise vorhanden ist. Die GL muss die PV in regelmäßigen Abständen über neue Parameter der Planung informieren und ist an die Verteilungsgrundsätze des MTV gebunden.

2.1.4. DER URLAUBSREQUEST WURDE FÜR 2023 SCHON ABGEGEBEN. WAS PASSIERT, WENN ICH EIN MODELL FÜR DAS SOMMERPLUSTEAM REQUESTE, BEI DEM KEIN ODER WENIGER URLAUB ZULÄSSIG IST?

Da der Urlaubsrequest für 2023 bereits eingegeben ist, sollte man beim Request für das SommerPlusTeam idealerweise versuchen zu berücksichtigen, in welchen Monaten wieviel Urlaub liegt. Es gibt – wie beim TZ-Request auch – die Möglichkeit, Alternativen einzugeben (in der dann weniger Urlaubstage liegen). In der Zukunft empfiehlt es sich auf jeden Fall, Teilnahme im SommerPlusTeam und Urlaubsrequests zeitlich aufeinander abzustimmen. Die maximale Anzahl von Urlaubstagen je nach SommerPlus-Variante ist festgelegt und wird veröffentlicht.

Für das kommende Jahr ist eine Urlaubsverschiebung im Rahmen der betrieblichen Regelungen gegebenenfalls möglich. Maßgeblich für das SommerPlus-Team ist § 4, 7b. Abschnitt, Abs. 4 MTV (Urlaubsregelungen).

2.1.5. SOMMERPLUSTEAM: WAS GESCHIEHT MIT DER ZULAGE, WENN ICH Z. B. DURCH KRANKHEIT WÄHREND EINES MONATS IM SOMMERPLUSTEAM IN UNTERSTUNDEN KOMME?

Die Zulage ist Teil der Vereinbarung und wird auch dann gezahlt, wenn man krankheitsbedingt ausfällt.

2.1.6. KANN ICH UNTERJÄHRIG VERLÄNGERN?

Nein. Es gilt die jeweilige Vergabe per Request für den folgenden Sommer. Möchte Lufthansa in Zukunft hieran etwas verändern, so muss sie sich erneut an den Tarifpartner UFO wenden.

2.1.7. WAS PASSIERT, WENN NICHT AUSREICHEND KOLLEG*NNEN GEFUNDEN WERDEN, DIE IM RAHMEN DES SOMMERPLUSTEAMS UNTERSTÜTZEN?

Unsere unverrückbare Kernforderung war, dass eine Teilnahme am SommerPlusTeam absolut freiwillig ist. Daher lautet die einfache Antwort an dieser Stelle: Nichts!

2.1.8. NACH WELCHEN KRITERIEN ERFOLGT DIE ZUTEILUNG IN DIE EINZELNEN SOMMERPLUSTEAM-MODELLE?

Die Zuteilung ist je nach Funktion unterschiedlich geregelt.

Flugbegleiter*innen: Bei den Flugbegleiter*innen werden 50 % des Kontingents nach negativer Seniorität vergeben und die weiteren 50 % nach Eingang der Requestabgabe ("first come first serve").

Purser*innen: Bei den Purser*innen greift ausschließlich das „first come first serve“-Prinzip.

2.1.9. IN WELCHEM ZEITRAUM FINDET DIE ABFRAGE ZUR TEILNAHME AN EINEM DER NEUN SOMMERPLUSTEAM-MODELLE STATT?

Voraussichtlich noch im November 2022. Sobald der konkrete Zeitraum feststeht, erfolgt eine Information.

2.2. GP II

2.2.1. WIE LANGE WIRD ES DAUERN, BIS MAN VOM GP II ZUM P II ERNANNT WIRD?

Das ist abhängig vom P II-Bedarf und den entsprechenden Ausschreibungen. Wenn gewünscht, ist ein Standortwechsel nach MUC dabei möglich, um ggf. schneller als P II ernannt zu werden (auch hier abhängig vom entsprechenden Bedarf).

3. TARIFVERTRAG TEILZEIT NR. 2A (INKL. ÜBERFÜHRUNG SMK)

3.1 SMK

3.1.1. WIE MELDE ICH ALS EHEMALIGER SMKLER MEINEN VOLLZEIT- ODER TEILZEITMODELL WECHSELWUNSCH?

AB WANN STARTET FÜR MICH DIE TEILZEIT-ABFRAGE FÜR 2023 UND WANN ERHALTE EIN RÜCKMELDUNG?

Über das übliche Teilzeit Request Tool im CRA, wie Du es bereits aus der zurückliegenden unverbindlichen SMK-Abfrage kennst. Der Start ist noch im November 2022 geplant.

3.1.2. KANN ICH AUCH NACH ABLAUF DER ANGEBOTSRIST FÜR SMK´LER IN VOLLZEIT ODER EIN TEILZEITMODELL DES TV TEILZEIT NR. 2A WECHSELN?

Alle SMK-Kolleg*innen, die das Voll- und Teilzeitangebot jetzt nicht in Anspruch genommen haben, können im Mai 2023 an der regulären Teilzeitjahresvergabe teilnehmen.

3.1.3. WAS PASSIERT, WENN ICH ALS EHEMALIGER SMK´LER EINFACH NICHTS TUE, ZUM BEISPIEL, WEIL ICH MEIN PERSÖNLICHES JAHR 2023 BEREITS ALS UND MIT SMK GEPLANT HABE UND DORT GERN BLEIBEN WÜRDE?

In diesem Fall bleibst Du noch ein Jahr im TV SMK, mit allen Vor- und Nachteilen. Das war uns als Bestandsschutzmaßnahme wichtig. Wir glauben nicht, dass das viele Menschen betrifft, aber man weiß ja nie. Längstens allerdings geht das bis zum 31.12.2023, danach wird es endgültig kein SMK mehr geben. Dann solltest Du über die Jahresteilzeitvergabe 2023 Dein zukünftiges Arbeitszeitmodell wählen. Tust Du auch das nicht, dann wirst Du zum 01.01.2024 in ein Deinem individuellen SMK-Modell entsprechendes Teilzeitmodell überführt, die an bisherige SMK-Modelle angelehnt sind, jedoch ohne eine Höherauslastung im Sommer vorzuschreiben. Ein Verbleib ist längstens bis zum 31.12.2023 möglich.

bisheriges Modell	zukünftiges Modell
KA	NA
KB	NB
KC	NC
KD bis KI	ND bis NI
KJ bis KO	NJ bis NO
study&fly (KR oder KS)	NR und NS
study&fly flex	CA

3.1.4 WAS PASSIERT MIT DER WINTERZULAGE?

Diesen Winter bleibt sie für alle. Alle, die tatsächlich im SMK bleiben möchten, erhalten sie noch im November und Dezember 2023. Danach ist sie Geschichte.

3.1.5 WAS PASSIERT MIT DER URLAUBSPANUNG, ALSO INSBESONDERE MIT DEN V-TAGEN DER SMKLER?

Die V-Tage fallen ab dem Zeitpunkt weg, ab dem man nicht mehr dem TV SMK unterfällt. Je nach gewähltem Arbeitszeitmodell verändert sich der Anspruch auf Urlaubstage. Sollte der Anspruch steigen, wird entsprechend weiterer Urlaub zugeteilt. Wünsche an das Urlaubsteam können geäußert werden, unterliegen jedoch deren Kapazitätssystem.

3.1.6 EHEMALIGE SMK-TEILZEITMODELLE SOLLEN NUN FÜR ALLE REQUESTBAR WERDEN. WIRD ES UNTERJÄHRIG MÖGLICH SEIN, DIESE ZU REQUESTEN, ODER MUSS ICH BIS ZUR JAHRESTEILZEITVERGABE FÜR 2024 WARTEN?

An TV SMK angelehnte Teilzeit-Modelle sind im TV Teilzeit aufgenommen (N-Modelle). Requests sind erst mit normalem Jahresteilzeitrequest darstellbar; sie werden nicht unterjährig vergeben.

3.2. TEILZEIT FÜR BISLANG BESTEHENDE MTV-KOLLEG*INNEN

3.2.1 WIRD ES FÜR MTV-MITARBEITENDE EINE NEUE TEILZEIT-ABFRAGE FÜR 2023 GEBEN?

Nein, die Teilzeitvergabe für 2023 ist beendet. Eine erneute Ausschreibung für 2023 wird es nicht geben.

3.2.2 WAS PASSIERT MIT DEN BEFRISTETEN TEILZEITMODELLEN? WERDEN DIESE ENTFRISTET?

Nein, die befristeten Modelle bleiben befristet. Wir werden bereits im neuen Jahr die Verhandlungen zu einem neuen TV Teilzeit aufnehmen, weil wir neue Teilzeit-Modelle schaffen wollen.

3.2.3 WIE WIRD DIE WECHSELMÖGLICHKEIT FÜR MTV-FB IN VOLLZEIT ERMÖGLICHT? WIRD ES DAZU EINE GESONDERTE AUSSCHREIBUNG GEBEN?

Das Angebot Arbeitszeit aufzustocken, wird es für alle FB geben. Ihr könnt voraussichtlich noch im November 2022 (bis 31.01.2023) über das übliche Tool Vollzeit oder Arbeitszeiterhöhung requesten.

3.2.4 WENN NUN ALLEN FB DIE MÖGLICHKEIT GEGEBEN WIRD, EIN VOLLZEITANGEBOT ANZUNEHMEN, ENTSTEHT DADURCH NICHT EIN KAPAZITÄTSÜBERHANG?

Das ist extrem unwahrscheinlich. Es sieht – trotz Aufstockungsangebot für alle – derzeit nach Neueinstellungen in 2023 aus und nicht alle SMK-Kolleg*innen wollen in Vollzeit wechseln, laut unverbindlicher Abfrage im Oktober.

3.2.5 WO FINDE ICH MEHR DETAILS, Z. B. ZU MODELLEN UND DEN ENTSPRECHENDEN QUOTIERUNGEN?

In unseren Veröffentlichungen, in den Veröffentlichungen der Lufthansa sowie natürlich im TV Teilzeit.

3.2.6 BLEIBT DER SMP?

Ja, wir halten das Berufsbild Kabine und den Abschluss zum SMP für eine Errungenschaft, auch wenn es inhaltlich an einigen Stellen, gerade bei der Umsetzung durch LH, noch einiges an "Weiterentwicklungsbedarf" gibt.

3.3. WEITERE FRAGEN ZUM MTV

3.3.1 VERBLEIBEN ALLE FLUGRELEVANTEN REGELUNGEN (Z. B. RUHEZEITEN) AUS DEM ALTEN MTV IM NEUEN MTV 2A?

Ja, sämtliche Ruhezeitenregelungen sind nicht verändert worden.

4. AUFHEBUNG DES TV KRISE

4.1 WAS IST MIT DEM KÜNDIGUNGSSCHUTZ?

Im TV Personalkapazität ist vereinbart worden, dass solange dieser Tarifvertrag Anwendung findet, betriebsbedingte Änderungs- und Beendigungskündigungen innerhalb der Deutsche Lufthansa AG ausgeschlossen sind. Weitere Details zu diesen Regelungen findest Du im TV Personalkapazität.

4.2 VEREINBARTE NULLRUNDE UNTER DEM TV KRISE: BEDEUTET DAS ENDE DES TV KRISE, DASS WIR UM DIESE „EINGEFRORENE“ GEHALTSSTUFE NUN ANGEHOBEN WERDEN?

Nein. Der TV Krise wird vorzeitig beendet. Rückabgewickelt wird er aber nicht.

5 SONSTIGE FRAGEN

5.1 WELCHE THEMEN WAREN VERHANDLUNGSGEGENSTAND?

- Ende TV Krise
- Vergütungserhöhungen (VTV)
- Überleitung SMK in MTV
- Weiterentwicklung TV Teilzeit
- Weiterentwicklung MTV
- TV Personalkapazität
- Neueinstellungen

5.2 WARUM WURDEN THEMEN WIE CREWCOMPLEMENT ODER DIE CREWCARD NICHT MIT VERHANDELT?

Beide Themen sind leider keine Tarifthemen. Das Crewcomplement ist Kernelement des Direktionsrechts des Arbeitgebers und wird entsprechend durch ihn festgelegt. Gefällt uns nicht, ist aber leider so. Hinsichtlich der CrewCard bzw. den Möglichkeiten des Bargeldbezugs im Layover wird auf der Betriebsebene an Lösungen für die Crews gearbeitet, weil man mit den ausgewählten Hotels entsprechende Vereinbarungen treffen will.

5.3 WANN UND WO WERDEN DIE FINALEN VERTRAGSWERKE ZUR EINSICHT VERÖFFENTLICHT?

Die Unterlagen werden im Rahmen der Urabstimmung (für UFO Mitglieder) auf eBase zugänglich gemacht. Der konkrete Zeitpunkt steht noch nicht fest.