



## **VERGÜTUNGSTARIFVERTRAG Nr. 38**

für das Kabinenpersonal

in der Fassung vom 01.01.2013

Zwischen

dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL),  
- Vorstand -

einerseits

und

der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO),  
- Vorstand -

andererseits

wird nachfolgender Tarifvertrag für das Kabinenpersonal  
der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH)

geschlossen:



## INHALTSVERZEICHNIS

---

Seite 3	§ 1	Geltungsbereich
	§ 2	Eingruppierung
	§ 3	Grundvergütung, Schichtzulage (Grundvergütungstabellen)
Seite 7	§ 3a	Margenabhängige Einmalzahlung
	§ 4	Zulagen und Zuschläge
	§ 5	In Kraft Treten
Seite 8	§ 6	Vertragsdauer

---

Seite 9	Protokollnotiz I „Qualifikation“	
Seite 12	Protokollnotiz II „Margenabhängige Einmalzahlung“	

---



## § 1 Geltungsbereich

Dieser Vergütungstarifvertrag (VTV) regelt die Höhe des Arbeitseinkommens für die im jeweils gültigen Manteltarifvertrag (MTV) für das Kabinenpersonal aufgeführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup> der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH).

## § 2 Eingruppierung

Die Mitarbeiter des Kabinenpersonals werden gemäß ihrer überwiegenden Tätigkeit nach den im Manteltarifvertrag für das Kabinenpersonal festgelegten Tätigkeitsmerkmalen in die entsprechenden Beschäftigungsgruppen eingruppiert.

## § 3 Grundvergütung, Schichtzulage

- (1) Die Höhe der Grundvergütung für Stewardessen / Stewards und die Mindestgrundvergütung für Purseretten / Purser richtet sich nach Abs. (8).
- (2) Stewardessen / Stewards erhalten eine Grundvergütung nach der Stufe 1 der Tabelle in Abs. (8). Der Monat des Eintritts in Stufe 1 gilt als individuelles Steigerungsdatum.<sup>2</sup>
- (3) Purseretten / Purser erhalten neben ihrer Grundvergütung eine Zulage gemäß § 4 Abs. (2).<sup>3</sup>
- (3a) Bei Purserwerdung während der ersten Beschäftigungsjahre erfolgt ein Stufensprung um zwei Vergütungsstufen, maximal jedoch in Stufe 7<sup>4</sup> Tabelle A gemäß Abs. (8).
- (4) Die Höhe der Schichtzulage beträgt 16,3 vom Hundert der Grundvergütung. Für Purseretten / Purser beträgt sie 16,3 vom Hundert der Grundvergütung und der jeweils einschlägigen Zulage gemäß § 4, Abs. (1), zweiter Spiegelstrich bzw. Abs. (2), zweiter Spiegelstrich.
- (5) Die Grundvergütung steigt innerhalb der Vergütungsstufen 1 bis 7 mit der Vollendung eines Beschäftigungsjahres in einer Stufe zum nächsten individuellen Steigerungsdatum auf die nächsthöhere Stufe. Ab Stufe 7 steigt die Grundvergütung mit der Vollendung von 2

---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird aus Vereinfachungsgründen nur noch der Begriff Mitarbeiter verwendet.

<sup>2</sup> Hinsichtlich des individuellen Steigerungsdatums gilt für Mitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 01.01.2013 § 3 Abs. (2), Satz 2 des VTV Nr. 37 in der Fassung vom 01.01.2009 und für Mitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 01.07.2005 § 3 Abs. (2) des VTV Nr. 35 in der Fassung vom 01.05.2004 fort.

<sup>3</sup> Mitarbeiter, die zum 01.01.2013 bereits zur / zum Purserette / Purser ernannt wurden oder zu diesem Zeitpunkt bereits über ein positives Ergebnis der Eignungsuntersuchung (EU) zur Purserwerdung verfügten, erhalten eine Grundvergütung, die sich ab Purserwerdung individuell aus ihrer Flugbegleiter-Grundvergütung entwickelt. Die aktuellen Steigerungsbeträge betragen mit Ernennung EUR 127,55 (bzw. EUR 170,03 in den Stufen 15 und 16 gemäß Tabelle B) je Stufensteigerung. Der letzte Steigerungsbetrag zur Erreichung der Endstufe wird jeweils individuell errechnet.

<sup>4</sup> Für Mitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 01.01.2013 erfolgt bei Purserwerdung unmittelbar ein Stufensprung in die Stufe 7 der Tabelle B nach Absatz 8.



Beschäftigungsjahren in einer Stufe zum nächsten individuellen Steigerungsdatum auf die nächsthöhere Stufe bis zum Betrag der letzten Stufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe.<sup>5</sup>

Für eine Vergütungsentwicklung über Stufe 6 hinaus sowie eine Eingruppierung in Stufe 7 der jeweils einschlägigen Tabelle in Abs. (8) muss eine Qualifikation gemäß Protokollnotiz I erfolgreich abgelegt werden.

Die Vergütungsstufen 13 und 17 (für Mitarbeiter, die vor dem 01.07.2005 eingestellt wurden) bzw. die Vergütungsstufen 10 und 14 (für Mitarbeiter, die vor dem 01.01.2013 eingestellt wurden) können nur erreicht werden, sofern die Qualifikationsnachweise entsprechend Protokollnotiz I erbracht sind.

Beschäftigungszeiten, in denen das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate ununterbrochen ruht (Elternzeit, Familienzeit gemäß BVB, unbezahlter Urlaub), bleiben bei den Stufensteigerungen unberücksichtigt.

Bei unbezahltem Sonderurlaub ab 365 Tagen gilt die gesamte Zeit des Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit.

- (6) Die letzte für den Mitarbeiter individuell erreichbare Grundvergütung auf Basis der Eingruppierung gemäß § 2 ist für
- Mitarbeiter mit Einstellungsdatum ab dem 01.01.2013 (Tabelle A)
    - o Stufe 15 für Stewardessen / Stewards
    - o Stufe 17 für Purseretten I / Purser I
    - o Stufe 18 für Purseretten II / Purser II
  - Mitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 01.01.2013 (Tabelle B)
    - o Stufe 21 für Stewardessen / Stewards
    - o Stufe 25 für Purseretten I / Purser I
    - o Stufe 27 für Purseretten II / Purser II
- (7) Erfüllen Mitarbeiter die Voraussetzungen für Stufensteigerung oder Gewährung von Zulagen zwischen dem 1. und dem 15. eines Monats, erhalten sie die neue Vergütung rückwirkend ab dem 1. dieses Monats; sind die Voraussetzungen nach dem 15. eines Monats erfüllt, erhalten sie die neue Vergütung ab dem 01. des nachfolgenden Monats. Bei Fortfall der Voraussetzungen ist sinngemäß zu verfahren.
- (8) Grundvergütungstabelle für Stewardessen / Stewards und für Purseretten / Purser (in EUR):

---

<sup>5</sup> Mitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 01.01.2013 (Tabelle B) steigern unabhängig von der individuellen Stufe in einem jährlichen Rhythmus.



**Tabelle A: Gültig ab 01.01.2013 für Mitarbeiter mit Einstellungsdatum ab dem 01.01.2013.**

	<b>Stufe</b>	<b>Grundvergütung (EUR)</b>	<b>Steigerungsbetrag (EUR)</b>
	1	1.670	60
	2	1.730	70
	3	1.800	70
	4	1.870	70
	5	1.940	70
	6 <sup>6</sup>	2.010	90
	7	2.100	110
	8	2.210	110
	9	2.320	110
	10	2.430	110
	11	2.540	130
	12	2.670	130
	13	2.800	130
	14	2.930	170
<b>FB</b>	15	3.100	150
	16	3.250	200
<b>P I</b>	17	3.450	250
<b>P II</b>	18	3.700	

<sup>6</sup> Siehe auch § 3, Abs. (5), Satz 3 und Protokollnotiz I, Ziffer 2.



**Tabelle B: Gültig ab 01.01.2013 für Mitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 01.01.2013.**

	<b>Stufe</b>	<b>Grundvergütung (EUR)</b>	<b>Steigerungsbetrag (EUR)</b>
	1	1.630	40
	2	1.670	65
	3	1.735	65
	4	1.800	100
	5	1.900	150
	6 <sup>7</sup>	2.050	111
	7	2.161	111
	8	2.272	111
	9	2.383	111
	10 <sup>6</sup>	2.494	111
	11	2.605	110
	12	2.715	111
	13	2.826	111
	14 <sup>6</sup>	2.937	111
	15	3.048	148
	16	3.196	148
	17	3.344	111
	18	3.455	111
	19	3.566	111
	20	3.677	60
<b>FB</b>	21	3.737	161
	22	3.898	111
	23	4.009	111
	24	4.120	61
<b>P I</b>	25	4.181	161
	26	4.342	61
<b>P II</b>	27	4.403	

<sup>7</sup> Siehe auch § 3, Abs. (5), Satz 3 und Protokollnotiz I, Ziffer 2.



### § 3a Margenabhängige Einmalzahlung

Die in der Tabelle A des § 3 Absatz (8) festgelegten Grundvergütungen werden ab der Vergütungsstufe 7 durch eine margenabhängige Einmalzahlung entsprechend der Protokollnotiz II ergänzt.

### § 4 Zulagen und Zuschläge

(1) Mitarbeiter mit Einstellungsdatum ab dem 01.01.2013

- Die Fremdsprachenzulage für Flugbegleiter (§ 10 MTV Kabine Nr. 2) beträgt:  
EUR 55,39

- Die Purseretten / Purser erhalten folgende Zulagen:

Purseretten I / Purser I

- o Grundvergütungsstufe 1 bis 6: EUR 300
- o Grundvergütungsstufe 7 bis 10: EUR 350
- o Grundvergütungsstufe 11 bis 17: EUR 500

Purseretten II / Purser II EUR 650

- Der Zuschlag zum Urlaubsgeld (§ 18a MTV Kabine Nr. 2) beträgt EUR 1.022,58.

(2) Mitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 01.01.2013

- Die Fremdsprachenzulage für Flugbegleiter (§ 10 MTV Kabine Nr. 2) beträgt:  
EUR 55,39

- Die Purseretten / Purser erhalten folgende Zulagen:

Purseretten I / Purser I EUR 443,64  
Purseretten II / Purser II EUR 621,07

- Der Zuschlag zum Urlaubsgeld (§ 18a MTV Kabine Nr. 2) beträgt EUR 1.022,58.

### § 5 In Kraft Treten

Dieser Vertrag tritt am 01.01.2013 in Kraft.



## § 6 Vertragsdauer

- Dieser Vergütungstarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendervierteljahres, erstmalig zum 31.12.2014, schriftlich gekündigt werden.
- Der AGVL kann auch nach Ablauf der vorgenannten Frist innerhalb einer Nachfrist von einer Woche diesen Tarifvertrag kündigen, wenn dieser Tarifvertrag durch die Gewerkschaft nicht oder nicht wirksam gekündigt worden ist und der AGVL der Gewerkschaft gegenüber nachweist, dass ihre nachfristige Kündigung zur Gewährleistung einer für alle Mitarbeiter der DLH gleichen Wirkung des geltenden Tarifrechts notwendig ist.

Hamburg / Mörfelden-Walldorf, den 31.07.2013

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.

-Vorstand -

Unabhängige Flugbegleiter  
Organisation e.V. (UFO)

- Vorstand -



## Protokollnotiz I

Aufbauend auf die betrieblichen Grundschulungen, die für die Servicedurchführung notwendig sind und die einen entsprechenden Schulungsaufwand für die Grundschulung 1 (20 Schulungstage, incl. Schnupperflug und einem Schulungstag ACM-Umlauf), Grundschulung 2 (5 Einsatztage) und Interkontschulung (8 bzw. 10 Einsatztage) vorsehen, gilt für die Lufthansa Kabine folgende

### Qualifikation

#### 1. Lufthansa Qualifikationsmodell Kabine

Lufthansa bietet im Rahmen eines Qualifikationsmodells Kabine prozessorientierte Weiterbildung und psychologisches Training an. Diese Schulungen finden zum Teil an Einsatztagen, zum Teil in der Freizeit / an freien Tagen des Mitarbeiters statt (wobei jedoch die Schulungen nicht innerhalb der tarifvertraglichen Mindestruhezeiten eingeplant werden); sie können Leistungsüberprüfungen vorsehen. Die angebotenen Schulungsinhalte sollen bei den prozessorientierten Weiterbildungstagen wenigstens 3 Themen (z. B. interner Ablauf/Planung, Marketing/Produkt), bei den psychologischen Trainings wenigstens 2 Themen umfassen. Die genauere Festlegung der Inhalte erfolgt durch die Betriebspartner im Rahmen der bestehenden Mitbestimmungsrechte.

Lufthansa stellt ein Schulungsangebot bereit, das so bemessen ist, dass alle Kabinenmitarbeiter bei rechtzeitiger individueller Inanspruchnahme die Möglichkeit zum Erreichen der Vergütungsstufen 6, 10 und 14 (für Mitarbeiter, die vor dem 01.01.2013 eingestellt wurden) bzw. Vergütungsstufe 6 (für Mitarbeiter, die nach dem 01.01.2013 eingestellt wurden) haben. Es wird sichergestellt, dass die Voraussetzungen und Bedingungen zur Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen für Mitarbeiter an dezentralen und zentralen Basen im Wesentlichen gleich sind. Werden gleichwohl an der Homebase eines Mitarbeiters keine Schulungen angeboten, entstehen dem Mitarbeiter aus An- und Abreise zu Qualifikationsmaßnahmen an anderen Orten keine zusätzlichen Kosten. Ist die Rückreise zum dienstlichen Wohnsitz nach Abschluss eines Schultages nicht möglich, sorgt DLH für die hierdurch erforderlich werdende Unterbringung.

#### 2. Qualifikation für die Vergütungsstufen 6, 10 und 14 (für Mitarbeiter, die vor dem 01.01.2013 eingestellt wurden) bzw. Vergütungsstufen 6 (für Mitarbeiter, die nach dem 01.01.2013 eingestellt wurden)

Das Erreichen der Vergütungsstufen 6, 10 und 14 (für Mitarbeiter, die vor dem 01.01.2013 eingestellt wurden) bzw. Vergütungsstufe 6 (für Mitarbeiter, die nach dem 01.01.2013 eingestellt wurden) setzt voraus - sofern gesetzliche



Bestimmungen nicht entgegenstehen -, dass sich die Mitarbeiter im Rahmen des Lufthansa Qualifikationsmodells Kabine weiterqualifiziert haben:

a) Vergütungsstufe 6

Für das Erreichen der Vergütungsstufe 6 weist der Mitarbeiter nach, dass er

- sowohl an insgesamt 5 Einsatztagen an prozessorientierter Weiterbildung als auch
- an insgesamt 5 Schulungstagen an psychologischen Trainings in seiner Freizeit/an seinen freien Tagen

erfolgreich teilgenommen hat.

Beginnend mit Erreichen der Vergütungsstufe 4 wird dem Mitarbeiter die Teilnahme an der prozessorientierten Weiterbildung angeboten. DLH hat das Recht, diese Schulungen rechtzeitig in ihrer zeitlichen Lage vorzugeben. Sie sollen eingeplant werden, solange sich der Mitarbeiter in den Vergütungsstufen 4 und 5 befindet.

Soweit ein Mitarbeiter die prozessorientierte Weiterbildung bis zu seinem Wechsel von der Kont- in die Gemischt- bzw. Interkontgruppe noch nicht (vollständig) absolviert hat, wird ihm die Teilnahme an den noch erforderlichen Schulungen anlässlich dieser Umschulung angeboten. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die die 4 bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht erreicht haben.

Die Teilnahme an den psychologischen Trainings wird dem Mitarbeiter ab der Vergütungsstufe 5 angeboten. Hierfür muss sich der Mitarbeiter am letzten Tag seiner prozessorientierten Weiterbildung bezüglich der bevorzugten Themen und der gewünschten zeitlichen Lage erklären.

b) Vergütungsstufen 10 und 14 (für Mitarbeiter, die vor dem 01.01.2013 eingestellt wurden)

Für das Erreichen der Vergütungsstufen 10 und 14 (für Mitarbeiter, die vor dem 01.01.2013 eingestellt wurden) weist der Mitarbeiter jeweils die erfolgreiche Teilnahme an insgesamt 5 Schulungstagen im Rahmen des hierfür von Lufthansa angebotenen Qualifikationsprogramms nach. Dabei sollten sowohl prozessorientierte als auch psychologische Inhalte berücksichtigt sein. Der Besuch dieser Schulungsveranstaltungen erfolgt jeweils in der Freizeit / an freien Tagen des Mitarbeiters.

3. Zeitpunkt von Vergütungssteigerungen

Hat der Mitarbeiter bis zu seinem individuellen Steigerungsdatum den Nachweis über die Absolvierung der unter Ziffer 2 beschriebenen Schulungen erbracht, erreicht er zu seinem individuellen Steigerungsdatum die nächste Vergütungsstufe (§ 3 Absatz (5)).



Erbringt der Mitarbeiter die Nachweise zu einem späteren Zeitpunkt, so wird sein individuelles Steigerungsdatum auf den Zeitpunkt der erfolgreichen Absolvierung der letzten erforderlichen Schulung verlegt. Für die Ermittlung des neuen Datums und für die Zahlung des Vergütungsbetrages der neuen Stufe findet § 3 Absatz (7) Anwendung.

War dem Mitarbeiter krankheitsbedingt die Teilnahme an den erforderlichen Schulungen bis zum Zeitpunkt seines individuellen Steigerungsdatums nicht möglich, so erfolgt eine rückwirkende Steigerung, wenn der Mitarbeiter die Nachweise bis spätestens 3 Monate nach dem Steigerungsdatum vorlegt. Eine Verlegung des Steigerungsdatums findet dann nicht statt. Wird in diesen drei Monaten keine Schulung angeboten, so verlängert sich diese Karenzzeit entsprechend.

Mitarbeiter, die während der dreimonatigen Nachlauffrist nach vorigem Absatz aufgrund von Langzeitkrankheit (über 6 Wochen) oder unbezahlter Freistellung von insgesamt über einem Jahr weiterhin bzw. erneut an der Teilnahme an der erforderlichen Qualifikationsmaßnahme gehindert sind, erhalten die Steigerung in die nächste Vergütungsstufe unter Abänderung ihres Steigerungsdatums, sobald sie den fehlenden Nachweis erbracht haben (§ 3 Absatz (7)). Hierfür sind sie nach Ablauf ihrer Verhinderung bevorzugt für Schulungsmaßnahmen einzuplanen.

Steht die Abwesenheit eines Mitarbeiters der Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen nicht entgegen, bleibt er berechtigt, das Schulungsangebot wahrzunehmen.



## PROTOKOLLNOTIZ II

### Margenabhängige Einmalzahlung

Die Berechnung der margenabhängigen Einmalzahlung erfolgt zum 01.04. eines Jahres in Abhängigkeit des Erreichens einer definierten operativen Marge. Eine Auszahlung erfolgt erst ab einer erreichten operativen Marge von 2,00%.

Diese operative Marge wird ermittelt aus dem Durchschnitt der operativen Margen der LH-Passage und des LH-Konzerns (50% zu 50%).

Eine Ausschüttung in den Stufen 7 bis 18 ist im Rahmen der folgenden Tabelle möglich. Die Berechnung der Höhe des jeweils zur Auszahlung kommenden Geldbetrages erfolgt zwischen den Schwellenwert-Punkten linear.

Marge	<2,00%	2,00% - 3,99%	4,00% - 5,99%	6,00% - 7,99	≥ 8,00%
EUR brutto monatlich	NIL	20,--	100,--	170,--	200,--

Die Auszahlung erfolgt bei Erreichen des Schwellenwertes gemäß der Tabelle als Einmalzahlung (spitze Abrechnung) für das zurückliegende Kalenderjahr zum 01.05. eines Kalenderjahres zuzüglich Schichtzulage.



## **Sideletter Nr. 1**

### **zum Vergütungstarifvertrag Nr. 38 für das Kabinenpersonal in der Fassung vom 01.01.2013**

#### **Margenabhängige Einmalzahlung**

Mit der Schlichtungsschlussempfehlung zum Vergütungstarifvertrag Nr. 37 für das Kabinenpersonal des Schlichters Prof. Dr. Dr. h.c. Bert Rürup vom 5. November 2012 wurde eine margenabhängige Einmalzahlung vereinbart, die in § 3 a des VTV Nr. 38 normiert ist. Diese Einmalzahlung ist kein Teil der Gesamtvergütung nach § 5 Abs. 1 MTV, dennoch wird sie im Rahmen des Tarifvertrages Lufthansa-Betriebsrente für das Kabinenpersonal als rentenfähiges Einkommen behandelt.

Frankfurt am Main, den 31.07.2013

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.

-Vorstand -

Unabhängige Flugbegleiter  
Organisation e.V. (UFO)

- Vorstand -