

VERGÜTUNGSTARIFVERTRAG Nr. 41
(VTV 41)

für das Kabinenpersonal

gültig ab 01. Januar 2024

Zwischen dem

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL)

einerseits und der

Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO)

andererseits

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

geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	redaktionell freibleibend.....	3
§ 3	Grundvergütung, Schichtzulage.....	3
§ 4	Zulagen und Zuschläge	4
§ 5	Versorgungsfähigkeit der Vergütungsbestandteile.....	5
§ 6	Schlussbestimmungen.....	5
§ 7	Anpassungsvorbehalt (Revisionsklausel).....	6

Ri

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Vergütungstarifvertrag (VTV) regelt die Höhe des Arbeitseinkommens für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden aus Vereinfachungsgründen Mitarbeiter genannt) des Kabinenpersonals der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH), die unter den Manteltarifvertrag (MTV) für das Kabinenpersonal der DLH fallen, sofern nicht in anderen Tarifverträgen etwas Abweichendes geregelt ist.

Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf die Kabinenmitarbeiter der DLH, die im Ausland mit dortiger Homebase und/oder örtlichem Arbeitsvertrag eingestellt werden (regionale Flugbegleiter).

§ 2 redaktionell freibleibend

§ 3 Grundvergütung, Schichtzulage

- (1) Die Höhe der Grundvergütung richtet sich nach Anlage 1.
- (2) Mitarbeiter erhalten eine Grundvergütung nach der Stufe 1 der Tabelle 1 bzw. 2 in Anlage 1. Der Monat des Eintritts in Stufe 1 gilt als individuelles Steigerungsdatum.¹
- (3) Purser erhalten neben ihrer Grundvergütung eine Zulage gemäß § 4. Mitarbeiter, die zum 01.01.2013 bereits zum 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 mit Steigerungsbeträgen gemäß Anlage 1 aus ihrer Flugbegleiter-Grundvergütung entwickelt.
- (3a) Bei Purserwerdung während der ersten Beschäftigungsjahre erfolgt ein Stufensprung um zwei Vergütungsstufen, maximal jedoch in Stufe 7 der Tabelle 2 gemäß Anlage 1. Für Mitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 01.01.2013 erfolgt bei Purserwerdung unmittelbar ein Stufensprung in die Stufe 7 der Tabelle 2 nach Anlage 1.
- (4) Die Höhe der Schichtzulage beträgt 16,3 vom Hundert der Grundvergütung. Für Purser beträgt sie 16,3 vom Hundert der Grundvergütung und der jeweils einschlägigen Zulage gemäß § 4, zweiter Spiegelstrich.
- (5) Grundsätzlich steigt die Grundvergütung innerhalb der Vergütungsstufen der jeweiligen Tabelle mit der Vollendung eines Beschäftigungsjahres in einer Stufe zum nächsten individuellen Steigerungsdatum auf die nächsthöhere Stufe.
- (6) 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.
- (7) Für Mitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 06.07.2016 gilt Folgendes:
Die Vergütungsentwicklung erfolgt höchstens bis zur Endstufe der Tabelle 2 für Flugbegleiter (Stufe 21). Die Vergütungsentwicklung von Pursern I erfolgt höchstens bis zur Stufe 25, die Vergütungsentwicklung von Gemischt-Pursern und Pursern II erfolgt höchstens bis zur Stufe 27.
- (7a) Für Mitarbeiter mit Einstellungsdatum ab dem 06.07.2016 gilt Folgendes:
 - (i) Allgemeines
Neueinstellungen erhalten die Vergütung der Stufe 1 der Tabelle 1 gemäß Anlage 1. Die

¹ Hinsichtlich des individuellen Steigerungsdatums gilt für Mitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 01.01.2013 § 3 Abs. 2(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 (2) des VTV Nr. 35 in der Fassung vom 01.05.2004 fort.

Vergütungsentwicklung erfolgt höchstens bis zur Endstufe der Tabelle 1 für Flugbegleiter (Stufe 8).

Ab Stufe 4 der Tabelle 1 nach Anlage 1 erhält jeder Kabinenmitarbeiter mit Einstellungsdatum ab dem 06.07.2016 neben der Vergütung aus dem VTV aus dem „Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine“ u. a. einen Beitrag zum vorzeitigen Ausscheiden. Dieser Anspruch ergibt sich allein aus dem „Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine“.

Die Tätigkeiten der Flugbegleiter werden in der Anlage I zum MTV geregelt.

(ii) Flugbegleiter mit Servicemanagement-Profil

Die Vergütungsentwicklung von Flugbegleitern, die sich zukünftig zur/zum „Flugbegleiter mit Servicemanagement-Profil“ (SMP) gemäß Anlage I zum MTV qualifiziert haben und entsprechend der dort genannten Tätigkeitsmerkmale der Flugbegleiter mit Servicemanagement-Qualifikation eingesetzt werden, erfolgt höchstens bis zur Endstufe für Flugbegleiter (Stufe 21) der Tabelle 2 der Anlage 1. Die Tätigkeiten der Flugbegleiter mit Servicemanagement-Profil werden in der Anlage I zum MTV geregelt.

Die Vergütungsentwicklung von Pursern I erfolgt höchstens bis zur Stufe 25, die Vergütungsentwicklung von Gemischt-Pursern und Pursern II erfolgt höchstens bis zur Stufe 27. Die Tätigkeiten von Pursern ergeben sich aus der Anlage I zum MTV.

Werden die Voraussetzungen gemäß (ii) Abs. 1 erfüllt, während sich der Mitarbeiter in den Vergütungsstufen 1-7 oder weniger als 11,5 Monate (vgl. Abs. 8) in der Stufe 8 befindet, so erfolgt ab dem nächsten Monatsersten, eine Einstufung in die Stufe der Vergütungstabelle 2 gemäß Anlage 1, die dem Namen nach seiner Stufe aus der Tabelle 1 gemäß Anlage 1 entspricht (d. h. z. B. von Tabellenstufe 6 der Tabelle 1 in Tabellenstufe 6 der Tabelle 2). Das individuelle Steigerungsdatum wird beibehalten.

Werden die Voraussetzungen gemäß (ii) Abs. 1 erfüllt, während sich der Mitarbeiter bereits länger als 11,5 Monate (vgl. Abs. 8) in der Vergütungsstufe 8 befindet, so erfolgt eine Einstufung in die Stufe 9 gemäß Tabelle 2 nach Anlage 1 zum nächsten Monatsersten. Ab diesem Zeitpunkt gilt dieses Datum, abweichend von § 3 Abs. 2 Satz 2, als das individuelle Steigerungsdatum des Mitarbeiters.

Werden die Voraussetzungen gemäß (ii) Abs. 1 erfüllt, während der ersten sechs Beschäftigungsjahre des Mitarbeiters, so erhält der Mitarbeiter als Anerkennung für seinen Einsatz und die frühzeitige Qualifizierung als Gratifikation eine einmalige Zahlung in Höhe von 10.000,00 EUR (brutto, weder versorgungs- noch zulagenfähig). Diese wird mit der übernächsten Gehaltsabrechnung ausbezahlt.

- (8) 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.

§ 4 Zulagen und Zuschläge

- Die Fremdsprachenzulage für Flugbegleiter (§ 10 MTV) beträgt: 65,00 EUR.
- Die Purser erhalten folgende Zulagen:

Purser I	700,00 EUR
Purser II	800,00 EUR
Gemischt-Purser	800,00 EUR
- Der Zuschlag zum Urlaubsgeld (§ 18 MTV) beträgt: 1.250,00 EUR.

§ 5 Versorgungsfähigkeit der Vergütungsbestandteile

- (1) Es entspricht dem übereinstimmenden Willen der Tarifvertragsparteien, dass die gesamthafte Umstellung der Versorgung möglichst umfassend zur Anwendung gelangen soll, und zwar sowohl kraft normativer Tarifbindung als auch kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme-klauseln. Dem entsprechend wurde dieser Vergütungstarifvertrag abgeschlossen vor dem Hintergrund der gesamthafte Umstellung der Versorgung einschließlich der Leistungen für dauerhafte Flugdienstuntauglichkeit (DFU) auf Basis des Ablösungstarifvertrages vom 17. März 2017 und soll nur insoweit Grundvergütungsdynamik entfalten. Die Vergütungsbestandteile aus § 3 und § 4 dieses Vergütungstarifvertrages können dementsprechend ausschließlich für die Ermittlung der Leistungen nach den im Zuge der gesamthafte Versorgungsumstellung in Kraft getretenen Regelungen herangezogen werden, dies gilt insbesondere für folgende Regelwerke:
- Tarifvertrag zur beitragsorientierten Versorgung für das Kabinenpersonal der Deutsche Lufthansa AG: Betriebliche Altersversorgung mit Leistungen zum vorzeitigen Ausscheiden (Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine) vom 17. März 2017,
 - Tarifvertrag zur befristeten Absicherung bei dauerhafter Flugdienstuntauglichkeit (DFU) für das Kabinenpersonal der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft (TV Lufthansa DFU Kabine) vom 17. März 2017,
 - Tarifvertrag zur Versorgungskasse Kabine für Flugbegleiter der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH) (TV Versorgungskasse) vom 17. März 2017 und den
 - Tarifvertrag zum Aufbau von Wertguthaben für bezahlte ruhestandsnahe Freistellungen ab Alter 55 (aus arbeitgeberfinanzierten Beiträgen – Sonderzuwendungen und mitarbeiterfinanzierter Umwandlung) für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG (TV Zeitwertkonto Kabine) vom 17. März 2017.
- (2) Die Wirkung bezüglich einer etwaigen versorgungswirksamen Vergütungsdynamik dieses Vergütungstarifvertrages entfällt nicht für Mitarbeiter gem. § 2 Ziff. 4 Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine, die zum Umstellungsstichtag nach den alten Regularien des TV Übergangsvorsorge für Flugbegleiter hinsichtlich eines möglichen ÜV-Eintritts antragsberechtigt waren (mind. Vollendung des 54. Lebensjahres und 3 Monate gem. dem alten Ausscheidungsverfahren mit einer Erklärungsfrist von 9 Monaten) und die unwiderrufliche Wahloption bis zum 31.12.2017 entsprechend ausgeübt haben. Gleiches gilt für Mitarbeiter, die zum Umstellungsstichtag bereits in der ÜV oder AV nach dem TV Übergangsvorsorge für Flugbegleiter oder nach dem TV Lufthansa Betriebsrente waren.
- (3) § 5 Abs. 1 und 2 des Vergütungstarifvertrags Nr. 41 begründet keine Friedenspflicht im Hinblick auf den Regelungsgegenstand der Versorgung und insbesondere nicht in Bezug auf die Gegenstände, die in den in Abs. 1 aufgeführten Regelwerken (Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine, TV Lufthansa DFU Kabine, TV Versorgungskasse und TV Zeitwertkonto Kabine) geregelt sind. Sollte eines oder mehrere der genannten Regelwerke im Fall der Beendigung des Vergütungstarifvertrags Nr. 41 ungekündigt fortbestehen, steht dies mithin einer Durchsetzung ablösender tariflicher Regelungen zur Vergütung durch die UFO nicht entgegen. Dies gilt auch im umgekehrten Falle sinngemäß.

§ 6 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag steht unter einem beidseitigen Gremienvorbehalt. Der Widerruf ist bis zum 25. April 2024 durch schriftliche Erklärung gegenüber der anderen Tarifvertragspartei möglich.
- (2) Bei nicht erfolgtem Widerruf tritt dieser Vergütungstarifvertrag zum 01. Januar 2024 in Kraft und kann mit einer Frist von einem Monat zum Quartalsende, erstmalig zum 31. Dezember 2026, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Der AGVL kann auch nach Ablauf der vorgenannten Frist innerhalb einer Nachfrist von einer Woche diesen Vergütungstarifvertrag kündigen, wenn dieser Vergütungstarifvertrag 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.

- (4) Die Tarifvertragsparteien sichern sich gegenseitig aus Anlass des Abschlusses dieses Tarifvertrages zu, nach Wirksamwerden einer Kündigung und Auslaufen dieses Tarifvertrages für weitere drei Monate auf jegliche Streik- und Aussperrungsmaßnahmen in dem Flugbetrieb der DLH zu verzichten. Diese relative Friedenspflicht, begrenzt auf diese zeitliche Dauer und die genannten Maßnahmen im Flugbetrieb der DLH, gilt für sämtliche Regelungsgegenstände dieses Tarifvertrages in Bezug auf den Flugbetrieb der DLH.

§ 7 Anpassungsvorbehalt (Revisionsklausel)

Die Tarifpartner gehen davon aus, dass die neuen Vergütungsregelungen dauerhaft rechtlich zulässig sind. Sollten die vereinbarten Vergütungsregelungen nicht zulässig sein oder zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr rechtlich zulässig sein, werden die Tarifpartner Regelungen vereinbaren, die den dann geltenden rechtlichen Anforderungen entsprechen. Ziel dabei ist es, eine Regelung zu schaffen, die der bisherigen in jeder Hinsicht so nahe wie möglich kommt.

Frankfurt am Main/Mörfelden-Walldorf, den 17. April 2024



Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.
(AGVL)



Unabhängige Flugbegleiter Organisation e.V.
(UFO)

Ab dem 01. Januar 2024 gelten folgende Vergütungstabellen:

Tabelle 1 für Flugbegleiter (§ 3 Abs. 7 a (i)) mit Einstellungsdatum ab dem 06.07.2016	
Stufe	Grundvergütung
1	2.094,54 EUR
2	2.160,58 EUR
3	2.237,64 EUR
4	2.011,24 EUR
5	2.076,94 EUR
6	2.142,63 EUR
7	2.227,10 EUR
8	2.227,10 EUR

Tabelle 2 für Flugbegleiter (§ 3 Abs. 7a (ii)) mit SMP oder Einstellungsdatum vor dem 06.07.2016	
Stufe	Grundvergütung
1	2.094,54 EUR
2	2.160,58 EUR
3	2.237,64 EUR
4	2.314,69 EUR
5	2.391,74 EUR
6	2.468,80 EUR
7	2.567,87 EUR
8	2.567,87 EUR
9	2.879,38 EUR
10	3.001,57 EUR
11	3.123,76 EUR
12	3.244,84 EUR
13	3.367,03 EUR
14	3.489,21 EUR
15	3.611,40 EUR
16	3.774,31 EUR
17	3.937,22 EUR
18	4.059,41 EUR
19	4.181,59 EUR
20	4.303,78 EUR
21	4.369,83 EUR
22	4.547,05 EUR
23	4.669,24 EUR
24	4.791,42 EUR
25	4.858,57 EUR
26	5.035,79 EUR
27	5.102,94 EUR

Steigerungsbeträge für Purser mit Ernennung oder positiver EU vor dem 01.01.2013	
Stufe	Steigerungsbetrag
15	187,17 EUR
16	187,17 EUR
übrige	140,40 EUR

Ab dem 01. Mai 2024 gelten folgende Vergütungstabellen:

Tabelle 1
für Flugbegleiter
(§ 3 Abs. 7 a (i)) mit
Einstellungsdatum ab dem
06.07.2016

Stufe	Grundvergütung
1	2.262,10 EUR
2	2.333,43 EUR
3	2.416,65 EUR
4	2.172,14 EUR
5	2.243,10 EUR
6	2.314,04 EUR
7	2.405,27 EUR
8	2.496,48 EUR

Tabelle 2
für Flugbegleiter
(§ 3 Abs. 7a (ii)) mit SMP oder
Einstellungsdatum vor dem
06.07.2016

Stufe	Grundvergütung
1	2.262,10 EUR
2	2.333,43 EUR
3	2.416,65 EUR
4	2.499,87 EUR
5	2.583,08 EUR
6	2.666,30 EUR
7	2.773,30 EUR
8	2.880,30 EUR
9	3.109,73 EUR
10	3.241,70 EUR
11	3.373,66 EUR
12	3.504,43 EUR
13	3.636,39 EUR
14	3.768,35 EUR
15	3.900,31 EUR
16	4.076,25 EUR
17	4.252,20 EUR
18	4.384,16 EUR
19	4.516,12 EUR
20	4.648,08 EUR
21	4.719,42 EUR
22	4.910,81 EUR
23	5.042,78 EUR
24	5.174,73 EUR
25	5.247,26 EUR
26	5.438,65 EUR
27	5.511,18 EUR

Steigerungsbeträge
für Purser mit Ernennung
oder positiver EU vor dem 01.01.2013

Stufe	Steigerungsbetrag
15	202,14 EUR
16	202,14 EUR
übrige	151,63 EUR

Ab dem 01. März 2025 gelten folgende Vergütungstabellen:

Tabelle 1
für Flugbegleiter
(§ 3 Abs. 7 a (i)) mit
Einstellungsdatum ab dem
06.07.2016

Stufe	Grundvergütung
1	2.375,21 EUR
2	2.450,10 EUR
3	2.537,48 EUR
4	2.280,75 EUR
5	2.355,26 EUR
6	2.429,74 EUR
7	2.525,53 EUR
8	2.621,30 EUR

Tabelle 2
für Flugbegleiter
(§ 3 Abs. 7a (ii)) mit SMP oder
Einstellungsdatum vor dem
06.07.2016

Stufe	Grundvergütung
1	2.375,21 EUR
2	2.450,10 EUR
3	2.537,48 EUR
4	2.624,86 EUR
5	2.712,23 EUR
6	2.799,62 EUR
7	2.911,97 EUR
8	3.024,32 EUR
9	3.265,22 EUR
10	3.403,79 EUR
11	3.542,34 EUR
12	3.679,65 EUR
13	3.818,21 EUR
14	3.956,77 EUR
15	4.095,33 EUR
16	4.280,06 EUR
17	4.464,81 EUR
18	4.603,37 EUR
19	4.741,93 EUR
20	4.880,48 EUR
21	4.955,39 EUR
22	5.156,35 EUR
23	5.294,92 EUR
24	5.433,47 EUR
25	5.509,62 EUR
26	5.710,58 EUR
27	5.786,74 EUR

Steigerungsbeträge
für Purser mit Ernennung
oder positiver EU vor dem 01.01.2013

Stufe	Steigerungsbetrag
15	212,25 EUR
16	212,25 EUR
übrige	159,21 EUR

Ab dem 01. März 2026 gelten folgende Vergütungstabellen:

Tabelle 1
für Flugbegleiter
(§ 3 Abs. 7 a (i)) mit
Einstellungsdatum ab dem
06.07.2016

Stufe	Grundvergütung
1	2.458,34 EUR
2	2.535,85 EUR
3	2.626,29 EUR
4	2.360,58 EUR
5	2.437,69 EUR
6	2.514,78 EUR
7	2.613,92 EUR
8	2.713,05 EUR

Tabelle 2
für Flugbegleiter
(§ 3 Abs. 7a (ii)) mit SMP oder
Einstellungsdatum vor dem
06.07.2016

Stufe	Grundvergütung
1	2.458,34 EUR
2	2.535,85 EUR
3	2.626,29 EUR
4	2.716,73 EUR
5	2.807,16 EUR
6	2.897,61 EUR
7	3.013,89 EUR
8	3.130,17 EUR
9	3.379,50 EUR
10	3.522,92 EUR
11	3.666,32 EUR
12	3.808,44 EUR
13	3.951,85 EUR
14	4.095,26 EUR
15	4.238,67 EUR
16	4.429,86 EUR
17	4.621,08 EUR
18	4.764,49 EUR
19	4.907,90 EUR
20	5.051,30 EUR
21	5.128,83 EUR
22	5.336,82 EUR
23	5.480,24 EUR
24	5.623,64 EUR
25	5.702,46 EUR
26	5.910,45 EUR
27	5.989,28 EUR

Steigerungsbeträge
für Purser mit Ernennung
oder positiver EU vor dem 01.01.2013

Stufe	Steigerungsbetrag
15	219,68 EUR
16	219,68 EUR
übrige	164,78 EUR

**Tarifvertrag zur Auszahlung einer
Inflationsausgleichsprämie
(TV IAP)**

für das Kabinenpersonal

Zwischen dem

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL)

einerseits und der

Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO)

andererseits

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

geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden aus Vereinfachungsgründen Mitarbeiter genannt) der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH), die unter den jeweils gültigen Manteltarifvertrag (MTV) für das Kabinenpersonal fallen.

Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf die Kabinenmitarbeiter der DLH, die im Ausland mit dortiger Homebase und/oder örtlichem Arbeitsvertrag eingestellt wurden (regionale Flugbegleiter).

§ 2 Inflationsausgleichsprämie

- (1) Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen und zu dem berechtigten Personenkreis gehören, erhalten zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise eine Inflationsausgleichsprämie in Form einer Sonderzahlung.
- (2) Die Inflationsausgleichsprämie wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass es sich um eine Zuwendung bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nr. 11c EStG handelt.

§ 3 Personenkreis, Höhe und Auszahlung

- (1) Mitarbeiter, die am Stichtag 01. April 2024 in einem ungekündigten und aktiven Arbeitsverhältnis mit der DLH stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Unternehmen ununterbrochen 6 Monate angehören, haben einen Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von maximal 3.000,00 EUR brutto. Die Berechnung des maßgeblichen Betrages der Einmalzahlung erfolgt unter Berücksichtigung des individuellen Beschäftigungsquotienten, der sich aus einer Durchschnittsbetrachtung der zwölf Monate Mai 2023 bis April 2024 ergibt.
- (2) Einen Anspruch auf Inflationsausgleichsprämie haben darüber hinaus Mitarbeiter, die sich am 01. April 2024 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der DLH befinden, zu diesem Zeitpunkt dem Unternehmen ununterbrochen 6 Monate angehören und zum vorgeannten Stichtag Anspruch auf Krankengeld haben (oder dieses beziehen würden, wenn sie Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung wären) oder deren Arbeitsverhältnis zu diesem Stichtag aufgrund von Elternzeit ruht. Die Berechnung des maßgeblichen Betrages der Einmalzahlung erfolgt für diese Mitarbeiter unter Berücksichtigung des individuellen Beschäftigungsquotienten, der sich aus einer Durchschnittsbetrachtung der zwölf Monate vor Bezug von Krankengeld bzw. vor Eintritt in die Elternzeit ergibt.
- (3) Die Inflationsausgleichsprämie wird mit der Gehaltszahlung im Mai 2024 ausgezahlt.

§ 4 Inkrafttreten und Vertragsdauer

- (1) Dieser Tarifvertrag steht unter einem beidseitigen Gremienvorbehalt. Der Widerruf ist bis zum 25. April 2024 durch schriftliche Erklärung gegenüber der anderen Tarifvertragspartei möglich.
- (2) Bei nicht erfolgtem Widerruf tritt dieser Tarifvertrag rückwirkend zum 01. Januar 2024 in Kraft und endet ohne Nachwirkung der Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie, spätestens jedoch zum 31. Dezember 2024, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Frankfurt am Main/Mörfelden-Walldorf, den 17. April 2024



Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.
(AGVL)

Unabhängige Flugbegleiter Organisation e.V.
(UFO)

**PROTOKOLLNOTIZ ZUM
TARIFVERTRAG LUFTHANSA RENTE KABINE**

Zwischen dem

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL)

einerseits und der

Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO)

andererseits

wird nachfolgende Protokollnotiz zum Tarifvertrag zur beitragsorientierten Versorgung für das Kabinenpersonal der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft: Betriebliche Altersversorgung mit Leistungen zum vorzeitigen Ausscheiden (Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine) gültig ab dem 01. Januar 2014 geschlossen:

Protokollnotiz

Für das Jahr 2024 verbleibt der ÜV-Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 13,8%. Die sich aus Anwendung des § 27 TV Lufthansa Rente Kabine ergebende Absenkung des ÜV-Arbeitgeberbeitrages auf 12,3%, wegen des Anstiegs des durchschnittlichen Ausscheidealters (für das Jahr 2023: 62,18 Jahre), wird dafür befristet ausgesetzt.

Eine etwaige Anpassung des ÜV-Arbeitgeberbeitrages entsprechend des in § 27 Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine vereinbarten Automatismus in Abhängigkeit mit der Ermittlung des durchschnittlichen Ausscheidealters erfolgt deshalb für das Kalenderjahr 2024 nicht.

Die übrigen Bestimmungen des Tarifvertrages Lufthansa Rente Kabine bleiben hiervon unberührt.

Frankfurt am Main/Mörfelden-Walldorf, den 17. April 2024



Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.
(AGVL)



Unabhängige Flugbegleiter Organisation e.V.
(UFO)

**VERHANDLUNGSVERPFLICHTUNG
ÜBER EIN EINSTIEGSMODELL**

Der

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL)

einerseits und die

Unabhängige Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO)

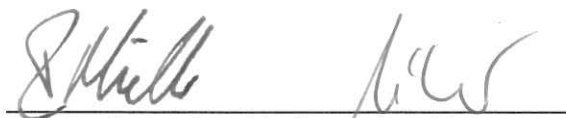
andererseits

verpflichten sich spätestens ab dem 01. Juni 2024 zur Aufnahme von Verhandlungen für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG zu einer tarifvertraglichen Regelung, die neueingestellten Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnet, freiwillig auf Beiträge in die betriebliche Altersvorsorge zu verzichten (VKK, AV, ÜV). Die Verhandlungen werden mit dem Ziel geführt, eine solche Regelung bis zum 31. Dezember 2024 wirksam werden zu lassen. Folgende Gesichtspunkte sollen im Rahmen der Verhandlungen Berücksichtigung finden:

- Die Wahl eines solchen Einstiegsmodells („Opt-Out“) soll nur freiwillig möglich sein.
- Im Fall eines solchem freiwilligen Verzichtes sollen die jeweiligen im Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine tarifvertraglich vereinbarten Beitragssätze als monatliche Zulage (brutto) (Opt-Out-Zulage) ausgezahlt werden. Diese Zulage soll weder zulagen- noch versorgungsfähig sein. Die Wahl soll zeitgleich mit Abschluss des Arbeitsvertrages getroffen werden.
- Die vom Mitarbeiter bei Abschluss des Arbeitsvertrages getroffene Wahl, freiwillig auf die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge zu verzichten, soll jedenfalls für einen noch zu definierenden Zeitraum verbindlich sein.
- Trotz Entscheidung für ein solches Einstiegsmodell soll die Möglichkeit bestehen, mittels einer Opt-In-Regelung die Opt-Out-Zulage zu Gunsten der Altersversorgung wieder abwählen zu können.

Diese Verhandlungsverpflichtung endet spätestens am 31. Dezember 2024 ohne jegliche rechtliche Folgewirkungen.

Frankfurt am Main/Mörfelden-Walldorf, den 17. April 2024



Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.
(AGVL)



Unabhängige Flugbegleiter Organisation e.V.
(UFO)