

TARIFFORDERUNGEN

LUFTHANSA 2019

VTV (VERGÜTUNGSTARIFVERTRAG)

- Erhöhung der Vergütungstabelle um 5 %
 - Laufzeit: 24 Monate (01.01.2020 bis 31.12.2021)
- Lehrverträge Schulungen
 - Alle Neueinstellungen erhalten einen Arbeitsvertrag mit Lufthansa und bekommen ab dem 1. Schultag das Gehalt von Stufe 1 in ihrem jeweiligen Einstellungsmodell und fallen unter alle einschlägigen Tarifverträge.
 - Probezeit im Fliegerischen Dienst weiterhin 6 Monate
- Konkretisierung des TV Qualifizierter Wechsels
 - FB, die von Konzern-Airlines im Rahmen des TV Qualifizierter Wechsel zu LH wechseln, erhalten unmittelbar zum Einstieg in die Kabine bei Lufthansa ab dem 1. Schultag das volle Gehalt (bis max. zur Gehaltsstufe 8)
 - FB, die im nach Absolvierung des TV Qualifizierter Wechsel zur LH wechseln, erhalten durch die festgeschriebene Mitnahme der Konzernseniorität das Recht, unmittelbar und ohne zusätzliche Wartezeit den LH-internen SMP-Teil zu absolvieren
- Einmalige Sonderzahlung für die Jahre 2018/2019
 - Alle Mitarbeiter, die noch in einem aktiven Anstellungsverhältnis stehen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 2.000 Euro (Teilzeit pro rata – gemessen wird die Teilzeit im Jahr 2018 und 2019)
- Tagestourenprämie ab 3. TT im Monat i.H.v. 35 Euro
 - Für jede abgeflogene Tagestour ab der 3 TT im Monat wird automatisch eine Prämie in Höhe von 35 Euro ausgezahlt.
- Spesenerhöhung
 - Steigerung um 5 Euro im Jahr 2020
 - Steigerung um 5 Euro im Jahr 2021

Damit steigen die Spesen ab dem 01.01.2020 für Kontflüge auf 47 Euro pro Tag und ab dem 01.01.2021 auf 52 Euro pro Tag. Für Interkont-Flüge dementsprechend auf 53 Euro und 58 Euro pro Tag.

- Erhöhung des Zuschlags zum Urlaubsgeld um 177,42 Euro
 - Damit erhöht sich der Zuschlag zum Urlaubsgeld ab dem 01.01.2020 auf 1.200 Euro.
- Erhöhung der Jubiläums-Zuwendung (25 Jahre) von aktuell 613,55 Euro auf 1.000 Euro. Einführung der Jubiläums-Zulage in gleicher Höhe für 40-jähriges Dienstjubiläum.
- Erhöhung der Fremdsprachenzulagen von aktuell 55,39 Euro auf 60 Euro pro Fremdsprache ab der 3. eingetragenen Fremdsprache
- Einmalige SMP-Prämie für „Altbestand“ i.H.v. 2.000 Euro

- Alle Kollegen, die vor dem 05.07.2016 eingestellt wurden und die Ausbildung zum SMP absolvieren, erhalten 2.000 Euro einmalig ausgezahlt. (Die Prämie für Mitarbeiter, die die SMP-Ausbildung nach dem Stichtag 05.07.2016 absolvieren, bleibt davon unberührt.)
- SMP-Sprinterprämie UV-fähig machen (Wahlmöglichkeiten schaffen)
 - Allen Kollegen, die eine Prämie für die Absolvierung des SMP erhalten, wird die Möglichkeit eingeräumt, diesen Betrag auf individuellen Wunsch ganz oder teilweise in das Versorgungskonto einzubringen.
- Stufensteigerung 7/8
 - Erhöhung der Vergütungsstufe 8 um 100 Euro auf dann 2311,02 Euro ohne Auswirkungen auf die folgenden Tabellenstufen.

MTV (MANTELARIFVERTRAG)

- Neudefinition von Regenerationsphasen
Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind analog in den MTV aufzunehmen. Bei Nichtgewährung auf Grund von operationellen Problemen sind Kompensate zu leisten.
- Wiedereinführung 2. Nacht Japan/Korea
Entfall der Ausnahmeregelungen zu diesen Destinationen
- Kompensation für regionale FB zum Ausgleich der Überstrapazierung durch Wegfall 2. Nacht für die Zeit in der diese Flüge als Abholer geplant wurden.
- Freistellungen klarer definieren/festlegen
Überarbeitung der Bestimmungen zur Freistellung von ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern, z.B. von Tarifkommissionsmitgliedern
- Kontfaktor LSW/BZW 1,2
Alle geflogenen Stunden im Kont-Einsatz werden die Blockstunden leistungswirksam und bezahlungswirksam mit 1,2 faktoriert.
- Abschaffung SLF
Es werden keine vom Sitzladefaktor abhängigen Anpassungen des Crewcomplements mehr vorgenommen.
- Personalausgleich MUC/FRA
 - Dauerhaft wirksamer freiwilliger "Sozialplan" zum Ausgleich von Personalkapazitäten
 - Bei kurzfristigen Kapazitätsunterschieden zwischen FRA und MUC muss Lufthansa Strecken von der anderen Basis aus bereedern. Durchführung mit DH-Anreisen von MUC nach FRA bzw. FRA nach MUC
 - Neueinstellungen sind nur möglich, wenn stationsübergreifend Personalbedarf besteht
- Differenzierungsklauseln?
 - Sonderkonditionen Fahrradleasing
 - Finanzierung/Zuschuss Travel Industry Card
 - Finanzierung/Zuschuss Bahncard

RESTANTEN AUS PLATZECK-SCHLICHTUNG

- Umgang mit Condor-Papier?
 - Festschreibung der umgeänderten Gültigkeit des Condor-Papiers
 - Keinerlei Mitnahme von Seniorität - Gehaltseingruppierung nach Erfahrung
 - Kompensat der Kostensteigerungen fürs Monitoring
 - Ausweitung auf alle von Arbeitsplatzverlust betroffenen Kabinenmitarbeitern in Deutschland
- Korrektur Monitoring für die Jahre 2018 und 2019 in Bezug auf Jump und Personalüberhang
 - Der Personalüberhang der letzten Jahre und die Nicht-Umsetzung von JUMP haben massive Zusatzkosten verursacht. Diese Kosten müssen insgesamt berechnet und aus der Entwicklung der Personalkosten herausgerechnet werden. Damit sind die Ergebnisse des Monitorings zu korrigieren.
- JUMP: Neutralisierung im Monitoring ab jetzt
 - Die Kostenreduzierungen, die 2016 durch die Ausweitung der JUMP-Ops unterstellt wurden, sind nicht eingetreten, da LH andere unternehmerische Entscheidungen getroffen hat. Im Monitoring wird künftig der ursprüngliche Einspareffekt simuliert, so dass sich das Monitoringergebnis um die geplanten JUMP-Effekte verbessert.
- Gelber Ausweis auch für DFU-Betroffene unter 55 Jahren
 - Verhandlung einer neuen Regelung zu DFU, die dazu führt, dass Mitarbeiter im Falle von DFU im Alter von 45 – 55 Jahre in eine vorgezogene Betriebsrente gehen können, um den Status eines Betriebsrentners zu behalten.
- Auflösung TV Konfliktbeilegung
 - Da der Tarifvertrag seitens Lufthansa nicht ordnungsgemäß eingehalten wurde, fordern wir die ersatzlose Streichung der Bestimmungen zur Konfliktbeilegung
- Neustrukturierung Mitarbeiterfonds
 - Der Fondsteil, der zum Kauf von DLH-Aktien geplant war, wird nicht gegründet.
 - 20 Mio. Euro Einspeisung in AV/ÜV -> wenn einzelne umstellungsbedingte Nachteile auszugleichen sind, werden die Mittel dazu aus der Ergebnisbeteiligung zur Verfügung gestellt.
 - Beibehaltung des Fonds zum Ausgleich von Härtefällen
- Einführung von Sanktionen bei Nichteinhaltung der folgenden Tarifverträge / tariflichen Regelungen:
 - TV Teilzeit
 - TV Kapa
 - JUMP
 - Weitere Tarifverträge können im Rahmen der Verhandlungen eingebracht werden

--> Neben Strafzahlungen in den Mitarbeiterfonds in Höhe der zusätzlichen Kosten, müssen diese darüber hinaus von den relevanten Bruttopersonalkosten im Monitoring abgezogen werden, um positiv auf das Monitoring zu wirken: doppelter Malus.

- Neutrale Überprüfungsmöglichkeit und Schiedsstelle zum jeweiligen Monitoringergebnis bei Uneinigkeit zwischen LH und UFO
- Bezugsrecht der alten betrieblichen Altersversorgung (bAV alt) mit dem 63. Lebensjahr auch vor Eintritt in die gesetzliche Rente
- Alle Teilzeit-Modelle werden im Zeitwertkonto angeboten

- TV/PV bzw. Zur weiteren Angleichung ans BetrVG:
 - Personalvertreter erhalten Schulungen gemäß BetrVG
 - Teilnahme an KBR und GBR
 - Einhaltung der Mitbestimmung zur Arbeitszeit (Malussystem bei Nichteinhaltung)
- Teilzeit: Vergabe nach Saisonalität und Seniorität
 - Alle Teilzeitmodelle werden vergeben. Die begehrtesten Modelle werden nach Seniorität vergeben. Nur bei insgesamt nicht ausgeglichener Saisonalität werden Teilzeitanträge nach negativer Seniorität abgelehnt.
 - Ausweitung der Quoten zu den begrenzten Modellen.
 - Entfristung aller befristeten Teilzeitmodelle.

TV SMK (TARIFVERTRAG SAISONALITÄTSMODELL KABINE)

- Schnellstmögliche Überführung von Bestands SMKler in MTV:
 - Einführung von weiteren saisonalen Modellen
Arbeitsquotient 120%* / 83% /62%
(*bei 120%: Winter Vollzeit – Sommer SMK-Vollzeit 94 Stunden/kein FRS etc.)
- Abfrage bei Wechsel in den MTV, welches saisonale Teilzeitmodell von den Bestands-SMK-Kollegen gewünscht ist:
Da die Vergabe entsprechend des TV-Kapa und des TV-Teilzeit erfolgt, kann es passieren, dass nicht alle Wechselwünsche erfüllbar sind. Die Mitarbeiter, die aus diesen Gründen noch nicht bei der ersten Abfrage in den MTV überführt werden können, erhalten für jeden Monat, den sie unfreiwillig im SMK-Modell verbringen, 300 Euro Monat. Neueinstellungen erfolgen in der Kabine ausschließlich in den neuen MTV.
- Künftige Einstellungen in die saisonalen Teilzeitmodellen des TV-Teilzeit (Neueinstellungen können erst erfolgen, wenn alle Bestands-SMK-Kollegen in den MTV wechseln konnten)
- Zahlung für alle SMK-Kollegen für jeden Monat im SMK-Modell ab dem Jahr 2017 i.H. v. 100 Euro je Monat.

PURSER

Bei dem Thema Purser (geregelt im MTV) fordern wir eine vollständige Einstellung des in unseren Augen misslungenen Projekts Purserintegration. Sprich, der GP2 und der P2-tsi werden eingestampft. JUMP war seinerzeit eine richtige Idee, der Wildwuchs, den LH damit betrieben hat, beweist aber, dass dieses Thema rückabgewickelt gehört.

Stattdessen wird ein Purser-Laufbahnmodell eingeführt, das am Ende den reinen Langstreckenpurser super numeri stehen hat. Wer auf Langstrecke der verantwortliche Purser ist, hat keine Serviceposition. PUNKT. Das Modell wollen wir Euch hier skizzieren.

- Einführung eines 3-stufiges Purser-Modell
 - heutiger P1
 - heutiger IK-P2 mit P1 Funktion auf Kurzstrecke
 - heutiger IK-P2
- Keine beschriebene Servicerolle des IK-P2:
P2-super-numeri bleibt in Zukunft erhalten. Es erfolgt keine Festschreibung von Teilserviceintegration. Statt einer Beschreibung im Tarifvertrag entscheidet er an Bord in Abstimmung mit der Crew, welche Serviceschritte mit seiner Hilfe durchgeführt werden oder auch nicht.

- Integration der bestehenden Purser in das neue Modell
- Auch heutige GP2 und P1 werden nach Seniorität in das drei Stufen-Modell überführt - dabei finden keine Herabstufungen statt.
- Der Bedarf in der Stufe 3 wird über den Kurzstreckenanteil von Stufe 1 und 2 berechnet. Sprich, wenn der KS-Anteil bei den Pursern der Stufe 1 und 2 unter zu definierende Grenzen rutscht, werden Stufe 3 Stellen ausgeschrieben.
- Für die Purserwerdung gibt es nur eine EU (= Eignungsuntersuchung)
- Danach wird durch "life-long-learning", Flugstunden und Seniorität die Weiterentwicklung von Stufe 1 bis Stufe 3 gesteuert. Auch künftige neue Funktionen (Führung von Teams, Coaching, Ausbildung) erfolgen nach diesen Kriterien.
- Gleiche Endstufe (= 27) für alle Purser
- Erhöhung der Purser-Zulagen 800 für Stufe 1 – 1000 Euro für Stufe 2 und 3

V.i.S.d.P.:
Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) e.V.
Farmstr. 118, 64546 Mörfelden-Walldorf

Tel.: 06105/ 9713-0
Fax: 06105/ 9713-49
Mail: info@ufo-online.aero

Weitere Informationen unter:
www.ufo-online.aero