

Eckpunktepapier am 02.12.2016

Soweit nachfolgend nichts anderes geregelt ist, bleiben die heute angewandten Regeln des MTVs und VTVs bestehen. Dies gilt auch für die Anlagen und Sideletter.

1. Vergütungstarifvertrag

1.1. Einführung einer Purser-Struktur unter Beibehaltung der bisherigen CdC-Tätigkeit

1.2.

Für die bisherigen CdCs wird eine neue Eurowings-Purser-Struktur (eigene Tabelle) eingeführt. Soweit in den geltenden tariflichen, betrieblichen und individualvertraglichen Regeln der Eurowings GmbH vom CdC gesprochen wird, werden diese durch den Begriff „Purser“ ersetzt. Die dafür erforderlichen sprachlichen Anpassungen werden durch den Arbeitgeber angestoßen. Die inhaltlichen Aufgaben der ehemaligen CdCs bleiben durch den Wechsel auf die Purserfunktion unverändert bestehen.

Die Einführung erfolgt dergestalt:

2016:

Ab dem 01.10.2016 werden auf die heutige Tabellen-Gesamtvergütung der Eurowings gemäß des VTV Nr. 7 der UFO 250 € brutto addiert. Sämtliche bisherigen spezifischen CdC-Zahlungen, wie etwa CdC Zulage und leg-Zulage, entfallen damit. Die Tabellen-Gesamtvergütung in den einzelnen Vergütungsstufen wird daraufhin zum 01.10.2016 um 5,0% erhöht.

2017:

Zum 01.10.2017 erhöht sich die Tabellen-Gesamtvergütung aus 2016 in den einzelnen Vergütungsstufen um weitere 2,5%.

2018:

Zum 01.10.2018 erhöht sich die Tabellen-Gesamtvergütung aus 2017 in den einzelnen Vergütungsstufen um weitere 1,25%.

Die Mitarbeiter steigern innerhalb der Tabelle von Vergütungsstufe 1 in die Vergütungsstufe 2 sowie von der Vergütungsstufe 2 in die Vergütungsstufe 3 alle 24 Monate. Alle weiteren Stufen Sprünge erfolgen unter Beachtung des Sideletters Nr. 1 des VTV Nr. 7 jährlich und enden bei Vergütungsstufe 17. Beschäftigte, die bereits seit dem 01.01.2014 in Stufe 17 sind, erhalten weiterhin eine monatliche Zulage von 52 € brutto.

Am 01.10.2016 wird der Mitarbeiter in die gleichlautende Vergütungsgruppe als Purser überführt, die er zuvor als CdC inne hatte.

1
KW


Die Steigerung erfolgt nach der oben beschriebenen Steigerungsfrequenz, abhängig vom individuellen Steigerungsdatum.

Bei einer zukünftigen Beförderung eines Flugbegleiters bzw. SCA zum Purser wird der Mitarbeiter in die gleichlaufende Vergütungsstufe als Purser überführt, die er zuvor als CA bzw. SCA inne hatte.

Anlage 1 (Tabelle 1: Purser Tabelle 2016 und 2017 und 2018) folgt.

1.2. Anhebung der Gehälter der Flugbegleiter:

a. Einstellungen bis zum 31.12.2014 (SCA-Tabelle)

Für Mitarbeiter, die bis zum 31.12.2014 eingestellt wurden, bildet die Gesamtvergütung der jeweiligen Vergütungsgruppe der Tabelle des derzeit angewendeten VTV Nr. 7 den Ausgangspunkt. Diesen Werten wird ab Vergütungsgruppe 2 der Betrag von 90€ brutto (SCA-Zulage) tabellenwirksam zugerechnet. Damit wird die bisherige SCA-Zulage abgelöst. Diese so errechneten Werte bilden die Basiswerte für die SCA-Tabelle, die bei Stufe 17 endet. Beschäftigte, die bereits seit dem 01.01.2014 in Stufe 17 sind, erhalten weiterhin eine monatliche Zulage von 52 € brutto.

2016:

Am 01.10.2016 erhöht sich die Tabellen-Gesamtvergütung in den einzelnen Vergütungsstufen um 2,5%.

2017:

Zum 01.10.2017 erhöht sich die Tabellen-Gesamtvergütung aus 2016 in den einzelnen Vergütungsstufen um weitere 2,5%.

2018:

Zum 01.10.2018 erhöht sich die Tabellen-Gesamtvergütung aus 2017 in den einzelnen Vergütungsstufen um weitere 1,25%.

Die Mitarbeiter steigen innerhalb der Tabelle von Vergütungsstufe 1 in die Vergütungsstufe 2 sowie von der Vergütungsstufe 2 in die Vergütungsstufe 3 alle 24 Monate. Alle weiteren Stufensprünge erfolgen jährlich unter Beachtung des Sideletters Nr. 1 des VTV Nr. 7 und enden bei Vergütungsstufe 17.

Die Steigerung erfolgt nach der oben beschriebenen Steigerungsfrequenz, abhängig vom individuellen Steigerungsdatum.

Anlage 2 (SCA-Tabelle: Einstellung bis 31.12.14, Tabelle 2016 und 2017 und 2018) folgt.

K.W
23/1

b. Einstellungen ab dem 01.01.2015 (CA-Tabelle)

Für Mitarbeiter, die nach dem 01.01.2015 eingestellt wurden bzw. werden, bildet die Gesamtvergütung der jeweiligen Vergütungsgruppe der Tabelle des derzeit angewendeten VTV Nr. 7 den Ausgangspunkt. Diese sich so errechneten Werte bilden den Basiswert für CA-Tabelle, die dann unter Beibehaltung der bisherigen Stufensprünge bei Vergütungsstufe 11 endet.

2016:

Am 01.10.2016 erhöht sich die Tabellen-Gesamtvergütung in den einzelnen Vergütungsstufen um 2,5%.

2017:

Zum 01.10.2017 erhöht sich die Tabellen-Gesamtvergütung aus 2016 in den einzelnen Vergütungsstufen um weitere 2,5%.

2018:

Zum 01.10.2018 erhöht sich die Tabellen-Gesamtvergütung aus 2017 in den einzelnen Vergütungsstufen um weitere 1,25%.

Die Mitarbeiter steigen innerhalb der Tabelle von Vergütungsstufe 1 in die Vergütungsstufe 2 sowie von der Vergütungsstufe 2 in die Vergütungsstufe 3 alle 24 Monate. Die nachfolgenden Stufensprünge erfolgen alle 12 Monate bis zur Stufe 11.

Anlage 3 (CA-Tabelle: Einstellung ab 01.01.15, 2016 und 2017 und 2018) folgt.

1.3. Mehrflugstundenvergütung

Die Mehrflugstundenvergütung gem. § 4 VTV Nr. 7 gestaltet sich wie folgt:

Ab der 73. monatlichen Sollblockstunde: EUR 26,00 brutto

Ab der 86. monatlichen Sollblockstunde: EUR 29,00 brutto

Die Mehrflugstundenvergütung wird innerhalb der Laufzeit des VTV Nr.6 wie folgt angepasst:

01.10.2016: Steigerung um 2,5%

01.10.2017: Steigerung um 2,5%

01.10.2018: Steigerung um 1,25%

1.4. Provision für Bordverkäufe

Für getätigte Verkäufe an Bord erhält die eingesetzte Kabinen-Crew als Team eine Provision in Höhe von 12% der auf dem jeweiligen Flug erzielten Brutto-Verkaufserlöse. Die so ermittelte

3
FLW
[Handwritten signature]

Summe wird zu gleichen Teilen auf die Kabinen-Crew verteilt und kommt im Folgemonat zur Auszahlung bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung.

1.6. Laufzeit des VTV Nr. 6

Die oben beschriebenen Eckpunkte werden in den VTV Nr. 6 übernommen. Der VTV Nr. 6 kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmalig zum 31.03.2019, schriftlich (§ 126 BGB) gekündigt werden.

2. **Manteltarifvertrag**

2.1. Abschluss des MTV Nr. 3 der ver.di

Die Parteien vereinbaren den derzeit bei Eurowings bestehenden MTV Nr. 3 der UFO im MTV Nr. 3 der ver.di zu tarifieren.

2.2 U-Kassen

Der Sideletter Nr. 1 zum MTV Nr. 3 der UFO wird nicht weiterverfolgt.

2.3. Laufzeit

Die oben beschriebenen Eckpunkte werden in den MTV Nr. 3 der ver.di übernommen. Der MTV Nr. 3 der ver.di kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmalig zum 30.09.2017, schriftlich (§ 126 BGB) gekündigt werden.

3. **Etablierung einer Arbeitsgruppe und Zielsetzung**

Die Tarifpartner haben sich darauf verständigt, dass eine entsprechende Ausgestaltung und Anpassung der im MTV Nr. 3 der ver.di vereinbarten Arbeits- und Einsatzbedingungen in einer Arbeitsgruppe konkret erarbeitet werden soll und die Ergebnisse im Rahmen der nächsten Verhandlung des Manteltarifvertrags MTV Nr. 4 unter der Voraussetzung der Einvernehmlichkeit übernommen werden. Die Ergebnisse sollten sich dabei kostenneutral gestalten.

Im Fokus der Arbeitsgruppe steht dabei die Festsetzung manteltarifvertraglicher Regelungen, die einerseits Planstabilität und planbare, qualitative Freizeit für die Mitarbeiter der Kabine mit sich bringen, es andererseits aber auch dem Arbeitgeber ermöglichen, die Mitarbeiter der Kabine in den Arbeitsphasen flexibler und produktiver einsetzen zu können.

Zentrale Themen sind u.a. folgende Punkte:

- Flugdienstzeit

- Regelungen zur Saisonalität, Flexibilität, Produktivität, Stabilität

Die einvernehmlichen Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe werden anschließend in den Manteltarifvertrag Nr. 4 der ver.di überführt.

3.1. Zeitlicher Rahmen

Die Arbeitsgruppe startet zeitlich mit dem Abschluss des zwischen den Parteien vereinbarten MTV Nr. 3 der ver.di. Die Parteien stellen sicher, dass die Arbeitsgruppe im regelmäßigen Turnus zusammentrifft. Der zeitliche Rahmen der Arbeitsgruppe erstreckt sich über die Laufzeit des abgeschlossenen MTVs Nr. 3 der ver.di.

4. **Sicherstellung einer nachhaltigen Tarifeinheit**

Für den Fall, dass das Tarifeinheitsgesetz für verfassungswidrig und damit final für unwirksam erklärt wird, vereinbaren die Parteien eine Verhandlungsverpflichtung mit dem Ziel, die Tarifeinheit im Sinne einheitlicher Tarifbedingungen für alle Kabinen-Mitarbeiter der Eurowings herzustellen, gegebenenfalls unter Beiziehung dritter Parteien.

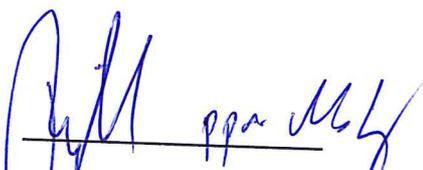
5. **Besserungsklausel**

Für den Fall, dass mit einer anderen Gewerkschaft für die Kabinen-Mitarbeiter höherwertige Bedingungen zu VTV und MTV tarifiert werden, vereinbaren die Parteien eine Verhandlungsverpflichtung mit dem Ziel, diese daraus resultierende Differenz innerhalb von 4 Wochen in den entsprechenden ver.di Tarifvertrag einzupflegen.

6. **Widerrufsvorbehalt**

Das Eckpunktepapier wird auf beiden Seiten unter einen Widerrufsvorbehalt gestellt. Beide Seiten können das vorliegende Eckpunktepapier bis zum 14.12.2016, 24.00 Uhr, unter Einhaltung der Schriftform (§ 126 BGB) widerrufen. Soweit von diesem Vorbehalt kein Gebrauch gemacht wird, gilt das Eckpunktepapier zwischen den Parteien als vereinbart.

Düsseldorf/ Berlin den 02.12.2016



Eurowings GmbH



ver.di

