

Versorgung der Kabine Condor

Mai 2012

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie ihr unseren letzten Veröffentlichungen entnehmen konntet, schaffen wir für die gesamte Kabine eine umfassende und nachhaltige neue Versorgungswelt.

In diesem Zusammenhang wird es Änderungen in der Vergütungsstruktur auch bei Condor „Classic“ geben, die wir aufgrund zahlreicher Nachfragen noch einmal darstellen möchten:

Bisherige Zusammensetzung der Vergütung bei Condor „alt“

Bisher verdient ein Flugbegleiter der Stufe 10 2.714,27 Euro monatlich. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus der Grundvergütung in Höhe von 2.056,27 Euro und einer Schichtzulage von 9,40 Euro pro Stunde bei 70 garantierten Flugstunden, das ergibt 658 Euro. Historisch bedingt – von uns nicht beeinflussbar – erkennt das Finanzamt bei Flugbegleitern ca. 50 % dieser Schichtzulage als steuerfrei an. Das ist unabhängig von der Vergütungsstufe **immer der gleiche Betrag von ca. 329 Euro**. Daneben erhält er noch ein 13. Monatsgehalt in Höhe einer Grundvergütung sowie einen Zuschuss zum Urlaubsgeld in Höhe von etwas über € 1.000,-.

Für die 71. bis 75. Flugstunde erhält unser „Musterflugbegleiter“ pro Stunde weitere 9,40 Euro, ab der 76. sind es – wegen der dann einsetzenden Mehrflugstundenvergütung – ca. 31 Euro, ab der 86. und 90. nochmals mehr. Dieser Unterschied ist geradezu eine Einladung an CFG, diese fünf „billigen Stunden“ bis zur 76. auf jeden Fall abzurufen!

Mitarbeiter in untermonatiger Teilzeit von – z.B. 50 % – erhalten heute neben 50 % der Grundvergütung und der Schichtzulage für 35 Flugstunden (50 % von 70 h) für weitere Flugstunden bis zur 37,5ten Stunde (50 % von 75 h) jeweils die Schichtzulage, von da an für jede weitere Flugstunde 1/75 der Gesamtvergütung eines entsprechenden Vollzeitflugbegleiters.



Zukünftige Zusammensetzung der Vergütung bei Condor „alt“

Unser Ziel ist es, die Vergütungsstruktur zu vereinfachen und im Hinblick auf untermonatige Teilzeitarbeitsverhältnisse gerechter zu gestalten.

Das 13. Monatsgehalt und die Schichtzulage werden in das monatliche Gehalt integriert und sind damit **in Zukunft dem Zugriff des Arbeitgebers entzogen**. Aufgrund der höheren Grundvergütung erhöhen sich auch die Ansprüche auf Kranken-, Arbeitslosengeld und Versorgung.

Ein Anteil von 16,3 % der Grundvergütung wird als neue Schichtzulage definiert. Das ist der rechnerische Ansatz, von dem das Finanzamt bei unseren neuen Kollegen und Kollegen in vergleichbaren Einsatzstrukturen(DLH) ausgeht.

Nach der Veränderung entspricht dies bei unserem Muster-FB einem Betrag von ca. 400 im Vergleich zu 329 Euro bisheriger steuerfreier Schichtzulage (s.o.). Unser Flugbegleiter erhält zukünftig über **€ 70 zusätzlich steuerfrei**. Bei höheren Vergütungsstufen ist die Differenz natürlich größer, denn die 16.3% steuerfreie Schichtzulage beziehen sich auf die Grundvergütung.

Der **Zuschuss zum Urlaubsgeld** bleibt neben diesen Veränderungen **unverändert** bestehen.

Des Weiteren werden wir die Lücke zwischen der 70. und der 75. Stunde schließen. Zu diesem Zweck sind zukünftig **73 Flugstunden garantiert** (bei entsprechend erhöhter Vergütung) und ab der 74. gibt es eine „echte“ Mehrflugstundenvergütung und eben **kein Vergütungsloch** mehr.

Und in der untermonatigen Teilzeit gibt es – und das ist deutlich nachvollziehbarer als bisher – für jede Flugstunde, die über die jeweilige Teilzeitquote (z.B. 36,5 h bei 50%) hinaus geht, 1/73 der Grundvergütung – plus 16,3 % Flugzulage natürlich.

Bisherige Vergütung Condor „Neu“

Bisher verdient ein Flugbegleiter z.B. der Stufe 3 monatlich einen Betrag von 1.640,28 Euro. Dieser setzt sich zusammen aus einer Grundvergütung von 1.410,39 € und einer Schichtzulage von 229,89 €, nämlich 16.3%.

Hinzu kam eine variable Vergütung, die jährlich zwischen März und Mai als Einmalzahlung ausgezahlt wurde und in der Regel nicht mehr als 50% einer Grundvergütung betrug.



Zukünftige Vergütung Condor „Neu“

Die variable Vergütung wird abgeschafft zugunsten einer allgemeinen, festen und dauerhaften **Erhöhung der Vergütung um 5%**, was einem Volumen von dauerhaft 60% einer Monatsvergütung entspricht.

Versorgung

Ein überschaubarer Teil der jeweiligen „neuen“ Grundvergütung wird zukünftig in eine angemessene Versorgung für die Kabine gesteckt werden. Trotz unserer Strukturänderungen wird sich das beim Monatsnetto der Flugbegleiter und Purser Condor „Classic“ nicht negativ auswirken. Im Gegenteil.

Ausgangspunkt ist dabei die Überlegung, dass die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung für ein angemessenes Auskommen im Alter zukünftig immer weniger ausreichen werden. Durch die mit der schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Rentenalters einhergehenden Abschlüsse entsteht eine zusätzliche Versorgungslücke von weiteren 7.2%!

Deshalb sind individuelle und betriebliche Vorsorge erforderlich.

Bei der Condor wird das betriebliche Versorgungsmodell – wie bei der Lufthansa Kabine – eine Unterstützungskasse sein.

In diese zahlt der Arbeitgeber zukünftig einen **Beitrag in Höhe von ca. 6 % der „neuen“ Grundvergütung** ein. Grob skizziert leiste ich davon 2. – 3 %, der Staat 2 – 3 % je nach Bruttoeinkommen und die Condor nochmals ein Prozent.

Die sich daraus ergebende Versorgungsanwartschaft kann Euch nicht mehr genommen werden, ein Teil des Geldes kann dann auch genutzt werden, um das Arbeitsverhältnis vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter zu beenden oder das Arbeitsvolumen zu reduzieren:

Stichwort Verbesserung der Übergangsvorsorge für die Dienstälteren, und längere Laufzeiten der Unterstützungskasse für die Jüngeren zur Ermöglichung einer solchen. Die erhöhte Grundvergütung führt außerdem zu höheren Anwartschaften in bereits bestehenden tariflichen Versorgungseinrichtungen.

Bei **älteren Mitarbeitern** (sog. rentennahe Jahrgänge vor 1962) kann die Versorgungskasse wegen der kürzeren Laufzeit nicht mehr die volle Wirkung erzielen. Es ist deshalb vorgesehen, dass die Condor für diese Kollegen Zusatzbeiträge in die Versorgungskasse entrichtet, um diesen Effekt weitestgehend auszugleichen.

Kollegen in der neuen Vergütungsstruktur werden ab der Vergütungsstufe 4 ebenfalls in das System der Unterstützungskasse integriert, ohne dass das heutige Netto sich verringert.

Wichtiger weiterer Inhalt der Versorgung ist eine **kapitalisierte Flugdienstuntauglichkeits-/LOL-Versicherung** für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die sich für die Kabine zu ihren dauerhaften Lebensberuf entschieden haben. Auch diese Einrichtung wird vom Arbeitgeber finanziert.

Fazit

Wir haben hier ein rundes Paket zu Versorgung und Vergütung geschnürt, das für **alle Condor Kollegen** ein echtes „Plus“ bedeutet.

Die Versorgungsleistungen sind die Voraussetzung dafür, dass die Kabine auch zukünftig ein Beruf für das ganze Leben sein kann. Denn wer von uns kann sich vorstellen, mit 65 oder gar 67 Jahren einen Getränkewagen durch die Kabine zu schieben ?!...

Eure Tarifkommission für das Kabinenpersonal der Condor Flugdienst GmbH:

Sylvia de la Cruz, Jasmin Rödler, Astrid Wach, Christian Bötte, Konstantin Marounta, Rüdiger Merz, Sabine Reinig, Batu Karaoguz sowie Olaf Bödecker und Uwe Hien, UFO