

**Schlichtungsempfehlung zum MTV und VTV im Tarifkonflikt  
der Deutschen Lufthansa AG (DLH)  
zwischen der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation (UFO)  
und  
dem Arbeitgeberverband Luftverkehr (AGVL)  
der Schlichterin, Ministerpräsidentin a.D. Heide Simonis  
vom 16. Januar 2011**

**Präambel**

Nachdem der AGVL und UFO lange und konstruktiv über den gekündigten Vergütungstarifvertrag Nr. 37 (VTV) und den Manteltarifvertrag Nr. 1b für das Kabinenpersonal bei der DLH (MTV) verhandelt haben, haben sie im Dezember 2010 beschlossen, diesen Tarifkonflikt einer Lösung durch eine Schlichterin zuzuführen.

Im Rahmen des Schlichtungsverfahrens sind die unterschiedlichen Auffassungen und Standpunkte der Tarifpartner ausgetauscht worden. Die Tarifpartner brachten zum Ausdruck, dass die jeweiligen Ziele im Sinne eines guten und förderlichen Miteinanders grundsätzlich kompatibel sind und beide Tarifpartner ihren Beitrag zur Beilegung des Tarifkonflikts leisten wollen und werden. So haben sie zu einzelnen Detailfragen auch immer wieder gemeinsame Ansätze erarbeitet.

Auf dieser Grundlage soll nun eine umfassende Schlichtungsempfehlung ausgesprochen werden. Die Schlichtungsempfehlung berücksichtigt sowohl das Bedürfnis der Kabinenmitarbeiter nach Planstabilität und die besonderen Belastungsgrenzen im Flugeinsatz als auch das Bedürfnis der DLH nach Flexibilität und Wirtschaftlichkeit und die besonderen Bedingungen im nationalen und internationalen Flugbetrieb. Der Schlichterin kam es darauf an, den besonderen Arbeitsbedingungen des Kabinenpersonals Rechnung zu tragen und langfristige Lösungen anzubieten. In der Gesamtabwägung hat die Schlichterin der strukturellen Gestaltung des Arbeitsalltags ein besonderes Gewicht eingeräumt.

Die Schlichterin greift die einzelnen Verhandlungsstände und die teilweise gefundenen guten Zwischenergebnisse auf und führt die noch offenen Streitpunkte einer Empfehlung zu.

**Schlichtungsempfehlung**

**A. Manteltarifvertrag**

Der Manteltarifvertrag Nr. 1b tritt als Manteltarifvertrag Nr. 2 mit den folgenden Änderungen in Kraft.

**I. Crew**

Die Protokollnotiz Nr. 1f Spiegelstrich 1 zum MTV Kabine Nr. 1b wird wie folgt geändert:

„Auf Strecken mit Deutschland-Berührung können auf dem Flugzeugtyp A 380 bis zu fünf (Japan: sechs) regionale Flugbegleiter, auf den Flugzeugtypen B747-400 und A340-600 bis zu vier regionale Flugbegleiter, auf allen anderen Flugzeugtypen im Interkontverkehr bis zu drei regionale Flugbegleiter im Crewcomplement vorgesehen werden.

Im Falle der Einführung neuer Flugzeugtypen findet eine Anpassung der Anzahl regionaler Flugbegleiter pro rata nach der Sitzplatzanzahl statt.“

Die Tarifparteien sind sich im Übrigen hinsichtlich der Crew-Besetzung über die Fortgeltung der folgenden außerhalb des MTV geschlossenen Vereinbarung einig:

Während der Laufzeit des Manteltarifvertrags erfolgen keine substantiellen Reduzierungen des heutigen Crew-Pax-Ratio-Konzepts. Die Arbeitsrolle des Purser II, super numeri zu den Servicepositionen, bleibt in dieser Zeit ebenso unverändert. Nicht abschließende Arbeitsplatzbeschreibungen für Flugbegleiter, Purser I und Purser II werden in den Redaktionsverhandlungen im MTV überarbeitet und ergänzt.

## II. Datumsfixierte Tage

In § 4, 7. Abschnitt wird folgender Absatz 6 neu eingefügt:

"Datumsfixierte freie Tage

Es ist zu gewährleisten, dass jedem Kabinenmitarbeiter je Kalendermonat insgesamt sieben freie Tage gem. Absatz 1 im monatlichen Einsatzplan datumsfixiert ausgewiesen werden ("datumsfixierte freie Tage"), sofern der Mitarbeiter einen nicht verringerten Anspruch auf freie Tage gem. Abs. 1 Satz 4 hat. Verringert sich der Anspruch auf freie Tage gem. Abs. 2, wird die Anzahl der datumsmäßig fixierten freien Tage pro rata um die Anzahl des verringerten Anspruchs gem. Abs 1 wie folgt reduziert:

Freie Tage	Datumsmäßig fixierte freie Tage
10	7
9	6
8	6
7	5
6	4
5	4
4	3
3	2
2	1
1	1

Mit Einverständnis des Mitarbeiters kann ein planmäßiger Einsatz des Mitarbeiters auch an einem datumsmäßig fixierten Tag gem. Satz 1 erfolgen.“

§ 4, 7. Abschnitt, Absatz 6 wird in Absatz 7 umbenannt und wie folgt geändert:

"OFF-Tage

- a) Vier der datumsmäßig fixierten freien Tage gemäß § 4 7. Abschnitt Absatz 6 stehen dem Mitarbeiter zusammenhängend zu („OFF-Tage“), sofern der Mitarbeiter innerhalb des betreffenden Monats einen Anspruch auf mindestens 7 freie Tage nach Abs. (1) hat. Eine Reduzierung der freien Tage nach Abs. (1) und nachgewährte freie Tage nach Abs. (1) bleiben hierbei außer Betracht. Die OFF Tage sind im monatlichen Einsatzplan auszuweisen.
- b) Der Mitarbeiter hat das Recht, diese OFF Tage zu requesten. Über das Requestverfahren ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Dabei soll der Grundsatz der gleichmäßigen Verteilung gemäß § 4, 8. Abschnitt Unterabsatz 1 berücksichtigt werden.
- c) Ein Einverständnis des Mitarbeiters zu einem planmäßigen Einsatz des Mitarbeiters während der OFF Tage ist nicht zulässig."

### **III. Planstabilität**

#### **1. Neugliederung**

§ 4, 7. Abschnitt, Absatz 7 wird in Absatz 8 umbenannt. § 4, 7. Abschnitt, Absatz 8 wird in Absatz 9 umbenannt.

#### **2. Einsatzplan- und Schichtänderungen**

§ 4 wird um folgenden Abschnitt 7a ergänzt:

"7a. Abschnitt – Einsatzplanänderungen durch Eingriff in freie Tage und Freizeit an der Homepage:

##### **(1) Definition Einsatzplanänderung**

Jeder Eingriff der Planverwaltung in die im Einsatzplan veröffentlichten freien Tage gem. § 4, 7. Abschnitt MTV stellt eine Einsatzplanänderung im Sinne dieser Vereinbarung dar. Sofern der Eingriff in einen Umlauf oder in ein Arbeitsband zugleich mehrere freie Tage betrifft, so gilt dies als eine Einsatzplanänderung dieses Umlaufs/Arbeitsbands in diesem Sinne. Einsatzplanänderungen, die auf den Mitarbeiter zurückzuführen sind (z.B. Tausch, Gesundheitsmeldung nach Krankheit bis zum nächsten geplanten Einsatz, OPS Request usw.) und aufgrund von Einsätzen unmittelbar aus Bereitschaftsdiensten sind keine Einsatzplanänderungen im Sinne dieses Abschnitts.

Die Feststellung einer Einsatzplanänderung erfolgt grundsätzlich aus dem Vergleich des veröffentlichten zum abgeflogenen Plan. Sofern darüber hinaus zwischenzeitliche Einsatzplanänderungen erfolgt sind, die nicht zum Vollzug kamen und sich daher nicht aus dem vorstehenden Vergleich ergeben, kann der Mitarbeiter auch die Feststellung dieser Einsatzplanänderungen unter Vorlage eines entsprechenden Nachweises, den die DLH über kommunizierte Einsatzplanänderungen in schriftlicher Form zu erbringen hat, beantragen. Sofern zukünftig Einsatzplanänderungen elektronisch zugestellt werden, entfällt die Nachweispflicht des einzelnen Mitarbeiters.

Einsatzplanänderungen, die aufgrund einer Erkrankung des Mitarbeiters für den Zeitraum des geplanten Einsatzes oder aufgrund einer Zustimmung des Mitarbeiters zu einer Korrektur der Einsatzplanänderung nicht vollzogen werden, gelten als nicht erfolgt.

Die Tarifpartner werden die administrative Abwicklung dieser Regelung, insbesondere die betriebliche Umsetzung der Zustellung einer Einsatzplanänderung wohlwollend begleiten.

## (2) Definition Schichtänderung

Jeder Eingriff der Planverwaltung in die im Einsatzplan veröffentlichte Freizeit an der Homebase, der einen früheren Beginn und/oder ein späteres Ende eines Umlaufs um mindestens vier Stunden an der Homebase zur Folge hat, stellt eine Schichtänderung im Sinne dieser Vereinbarung dar. Schichtänderungen, die auf den Mitarbeiter zurückzuführen sind (z.B. Tausch, Gesundheitsmeldung nach Krankheit bis zum nächsten geplanten Einsatz, OPS Request usw.) und aufgrund von Einsätzen unmittelbar aus Bereitschaftsdiensten sind keine Schichtänderungen im Sinne dieses Abschnitts.

Die Feststellung einer Schichtänderung erfolgt grundsätzlich aus dem Vergleich des veröffentlichten zum abgeflogenen Plan. Sofern darüber hinaus zwischenzeitliche Schichtänderungen erfolgt sind, die nicht zum Vollzug kamen und sich daher nicht aus dem vorstehenden Vergleich ergeben, kann der Mitarbeiter auch die Feststellung dieser Schichtänderungen unter Vorlage eines entsprechenden Nachweises, den die DLH über kommunizierte Schichtänderungen in schriftlicher Form zu erbringen hat, beantragen. Sofern zukünftig Schichtänderungen elektronisch zugestellt werden, entfällt die Nachweispflicht des einzelnen Mitarbeiters.

Schichtänderungen, die aufgrund einer Erkrankung des Mitarbeiters für den Zeitraum des geplanten Einsatzes oder aufgrund einer Zustimmung des Mitarbeiters zu einer Korrektur der Schichtänderung nicht vollzogen werden, gelten als nicht erfolgt.

Die Tarifpartner werden die administrative Abwicklung dieser Regelung, insbesondere die betriebliche Umsetzung der Zustellung einer Schichtänderung wohlwollend begleiten.

(3) Einsatzplanänderungen und Stabilitätszeitraum

a) Einsatzplanänderungen durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber darf eine Einsatzplanänderung gem. Absatz 1 dieses Abschnitts im Einsatzplan eines Mitarbeiters einmal im Kalendermonat – jedoch höchstens sechs Mal im Kalenderjahr – vornehmen, ohne dass dies der Zustimmung des Mitarbeiters bedarf.

Daneben finden Einsatzplanänderungen gem. Absatz 1 nur auf freiwilliger Basis statt. Für jede Einsatzplanänderung erhält der Mitarbeiter eine Ereigniszulage in Höhe von 65 EUR.

b) Schichtänderungen durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber darf eine Schichtänderung gem. Absatz 2 dieses Abschnitts im Einsatzplan eines Mitarbeiters zweimal im Kalendermonat – jedoch höchstens 18 Mal im Kalenderjahr – vornehmen, ohne dass dies der Zustimmung des Mitarbeiters bedarf.

Daneben finden Schichtänderungen gem. Absatz 2 nur auf freiwilliger Basis statt.

Ab der zweiten – unfreiwilligen oder freiwilligen – Schichtänderung pro Monat zahlt DLH an den Mitarbeiter eine Ereigniszulage pro Schichtänderung in dem jeweiligen Monat in Höhe von 65 EUR.

c) Stabilitätszeitraum

Einsatzplanänderungen durch den Arbeitgeber gem. Absatz 1 dieses Abschnitts und Schichtänderungen gem. Absatz 2 dieses Abschnitts sind ohne Zustimmung des Mitarbeiters nur mit einer Vorlaufzeit von mindestens **96 Stunden vor dem Flugereignis** zulässig. Dies gilt nicht für Einsatzplan- oder Schichtänderungen des aktuellen Umlaufs nach Dienstantritt.

Im Stabilitätszeitraum finden Einsatzplan- und Schichtänderungen nur auf freiwilliger Basis statt.

Für jede freiwillige Schichtänderung erhält der Mitarbeiter eine Ereigniszulage in Höhe von 65 EUR. Dies gilt auch für angeordnete Einsatzplan- oder Schichtänderungen des aktuellen Umlaufs nach Dienstantritt (Absatz 3 c) S.2).

(4) Im Fall von Bereederungsengpässen, die einen Eingriff in die Flugplanung erfordern, kann LH die Stabilitätskriterien ganz oder teilweise vorübergehend außer Kraft setzen. Eine Aussetzung der Regelung ist den Mitarbeitern im FBT zu veröffentlichen.

Im Fall einer Einsatzplan- oder Schichtänderung in Folge von Bereederungsengpässen zahlt DLH an den Mitarbeiter anstelle der nach vorstehendem Absatz 3 fällig werdenden Zulagen eine Sonderprämie in Höhe von 110 EUR für jede Einsatzplan- oder Schichtänderung.

Ein solcher Anspruch auf Sonderprämie besteht nicht, sofern den Bereederungspässen außergewöhnliche, von LH nicht zu vertretende Störereignissen zugrunde liegen. Zu solchen Störereignissen zählen insbesondere externe von LH nicht zu vertretende Umstände, wie z.B. Terrorakte, kriegerische Auseinandersetzungen, Epidemien, Naturkatastrophen, technische Gesamtbetriebsstörungen, Flugverbote.

Die Gründe eines Bereederungspasses sind im Anschluss an die im FBT veröffentlichte Entscheidung des Arbeitgebers der Personalvertretung zu erläutern. Hat die Personalvertretung ernsthafte Zweifel am Vorliegen eines außergewöhnlichen Störereignisses, kann im Rahmen einer Einigungsstelle geklärt werden, ob tatsächlich ein solches Störereignis vorgelegen hat. Kommt die Einigungsstelle zu dem Ergebnis, dass es sich um einen zu vertretenden Bereederungspass gehandelt hat, ist die zusätzliche Sonderprämie in Höhe von 110 EUR nachträglich an die von Einsatzplan- und Schichtänderungen aufgrund des Bereederungspasses betroffenen Mitarbeiter auszuzahlen.

### 3. Planstabilität

Einsatzplanänderungen sollen möglichst frühzeitig vor dem Flugereignis erfolgen. Für kurzfristige Änderungen werden Standby und Reservekapazitäten vorgehalten.

Daher wird § 4, 7. Abschnitt Absatz 7 MTV abgeändert und der Einschub in Satz 1“– soweit sie nicht durch die dafür ausgewiesene Reserve abgedeckt werden –, ersatzlos gestrichen.

## IV. Belastungsstrecken

Die Tarifpartner vereinbaren § 4, 4. Abschnitt C (Ruhezeiten bei Interkonteinsätzen) um folgenden Absatz 4 zu ergänzen:

„Im Anschluss an Nonstop-Flüge aus Deutschland, bei denen

- eine Zeitzonendifferenz zwischen Abflugs- und Zielort von mindestens 8 Stunden (Berechnung gem. § 4, 4. Abschnitt C, Absatz (2)) besteht oder
- eine Zeitzonendifferenz zwischen Abflugs- und Zielort von mindestens 7 Stunde (Berechnung gem. § 4, 4. Abschnitt C, Absatz (2)) besteht und mindestens bei einem Leg die Flugdienstzeit mehr als 12 Stunden beträgt und auf dem Hinflug das Tagesrhythmustief (Def.: Zeitraum zwischen 2:00 Uhr und 5:59 Uhr bezogen auf die Heimatbasis) berührt ist oder
- die Flugdienstzeit von Hin- und Rückflug jeweils mehr als 12 Stunden beträgt und auf dem Hinflug das Tagesrhythmustief berührt ist,

findet der Rückflug frühestens nach insgesamt zwei Nächten vor Ort statt.

Die Betriebspartner können von den vorangestellten Grundsätzen durch einvernehmlichen Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, die keine zusätzlichen Kosten verursacht, abweichen (z.B. bei Neuanflügen).“

§ 4, 9. Abschnitt, Absatz (4) a) entfällt.

§ 4, 8. Abschnitt wird um nachfolgenden neuen Absatz 5 ergänzt:

„Für Interkontumläufe enthält § 4, 4. Abschnitt C, Absatz (4) eine abschließende Regelung zur Beurteilung der Belastung und der Anzahl an örtlichen Nächten für die Umlaufmitbestimmung. Unbeschadet davon können die Betriebspartner bei Mehrsektorenflügen im Interkontbereich Regelungen finden, die den Besonderheiten dieser Flüge Rechnung tragen.“

## **V. Arbeitszeit und Bodenergebnisse**

§ 4, 1. Abschnitt, Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Die planmäßige Arbeitszeit darf innerhalb 7 aufeinanderfolgender Kalendertage 49 Stunden nicht überschreiten; sie darf im Falle operationeller Unregelmäßigkeiten um 10 % überschritten werden, um den Rückflug zum dienstlichen Wohnsitz zu ermöglichen.

Innerhalb eines Kalendermonats darf die planmäßige Arbeitszeit für Mitarbeiter, die im Kalendermonat geplant werden, von 165 Stunden nicht überschritten werden.“

§ 4, 1. Abschnitt wird um folgenden Absatz 4 ergänzt:

"Die Anzahl von angeordneten kollektiven Informationsveranstaltungen während der Arbeitszeit, die nicht der Mitbestimmung unterliegen, wird für die Dauer der Laufzeit dieses Tarifvertrags auf durchschnittlich zwei Veranstaltungen für Flugbegleiter bzw. drei Veranstaltungen für Purser im Kalenderjahr beschränkt. Bei besonderem Bedarf kann bei Pursern pro Kalenderjahr durchschnittlich eine weitere Veranstaltung hinzukommen, wenn DLH die Personalvertretung hierüber informiert hat. Sollte die Anzahl der Veranstaltungen individuell deutlich abweichen, kann der Mitarbeiter über seine Führungskraft eine Terminverlegung erwirken. Vom Mitarbeiter freiwillig angefragte kollektive Informationsveranstaltungen bleiben von dieser Regelung unberührt."

## **VI. Regenerationsphasen**

§ 4, 2. Abschnitt wird um folgenden Absatz 5 ergänzt:

„Zum Erhalt der stetigen Konzentration und Aufmerksamkeit der Mitarbeiter sind grundsätzlich angemessene Regenerationsphasen erforderlich. Nicht beeinflussbare Produktionsbedingungen an Bord, veränderte Routings u.v.m. schränken jedoch vorgesehene Regenerationsphasen vielfach ein. Daher hat der Purser gemeinsam mit dem Kommandanten die Pflicht, das Erholungsbedürfnis aller Crewmitglieder im Laufe einer Schicht ständig zu überwachen und ausreichende Regenerationsphasen zu organisieren. Dies kann beispielsweise bedeuten, dass Serviceanpassungen, Umverteilungen der Crewaufgaben oder die Nutzung von Bodenzeiten erforderlich sind. Lufthansa wird dafür Sorge tragen, dass die Kommandanten und Purser instruiert werden, die entsprechenden Regenerationsphasen zu organisieren.“

## **VII. "Unfit for Flight"**

§ 4, 4. Abschnitt A wird um folgenden Absatz 8 ergänzt:

"Ist vor Antritt eines Fluges in Frankfurt oder München eine Überschreitung der höchstzulässigen Flugdienstzeit im Sinne dieses MTV absehbar (Voraussetzungen für einen Kommandantenentscheid nach § 4, 4. Abschnitt Absatz 7 MTV), hat der betroffene Mitarbeiter bis zum Abziehen der Fluggasttreppe oder -brücke vom Flugzeug, spätestens jedoch 60 Minuten vor „estimated time of departure“ die Möglichkeit, den Flugdienst nicht fortzusetzen, sofern er Gründe angibt, die darauf schließen lassen, dass er aufgrund seiner persönlichen Verfassung nicht mehr in der Lage ist, seine sicherheitsrelevanten Aufgaben bis zum Ende des Fluges durchzuführen. Der Mitarbeiter wird sofort auf Standby gem. § 4, 6. Abschnitt MTV gesetzt oder kann anderweitig eingesetzt werden. Die Entscheidung des Mitarbeiters darf keine Veränderung der Lage der freien Tage in seinem restlichen Monatsplan auslösen."

## **VIII. Krankheit**

§ 4, 3. Abschnitt Absatz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„Bei der Berechnung der monatlichen Flugzeit im Sinne von Absatz 2 werden für jeden Kalendertag, der wegen Erholungsurlaubs, unbezahlten Urlaubs, Abwesenheit nach § 15 oder § 15a oder wegen von der DLH angeordneter Büro- und Verwaltungstätigkeit (1. Abschnitt Absatz 1 c)) oder angeordnete Public-Relations-Tätigkeit ausfällt, 2,33 Flugstunden, für jeden Krankheitstag ab dem 1. Februar 2011 2,9 Flugstunden zusätzlich angerechnet.“

Protokollnotiz 17 ist entsprechend zu ändern (Rechenformel monatliche Maximalgrenze durch 30).

## **IX. Spesen**

§ 4 Tagessätze der Anlage II zum MTV wird wie folgt ergänzt:

"Die Tagessätze des Abwesenheitsgeldes betragen ab dem 1. Februar 2011 in den Streckengruppen

Deutschland und Europa	42 EUR
Übriges Ausland	48 EUR."

## **X. Laufzeit und Übergangsregelungen**

§ 28 wird um folgenden neuen Absatz 2 ergänzt:

"Da die Änderungen des MTV Nr. 2 einen planerischen Vorlauf und notwendige Personalanpassungen erfordern, treten die Neuregelungen in § 4 Abschnitt 4 C, Abschnitt 7 Absatz 6, Abschnitt 7a und Abschnitt 8 Absatz 5 erst verzögert zum 1. Juni 2011 in Kraft. In der Übergangsfrist bis zum 31. Mai 2011 wird DLH sich bemühen, die Neuregelungen möglichst zeitnah umzusetzen."

Der bisherige § 28 Absatz 2 wird in Absatz 3 umbenannt und wie folgt neu gefasst:

"Der Manteltarifvertrag ist erstmals mit einer Frist von drei Monaten zum 28. Februar 2014 kündbar. Anschließend ist dieser Tarifvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres kündbar."

§ 28 Absatz 3 wird in Absatz 4 umbenannt.

## **XI. Monitoring**

Da einzelne Regelungen, die wesentliche strukturelle Änderungen mit sich bringen, weder im Flugdienst noch im Zusammenspiel von Kabinenpersonal und Cockpitbesatzung bisher hinreichend erprobt werden konnten, wird für diese Regelungen eine besondere Monitoring-Phase vereinbart.

### **1. Planungsprozess gemäß § 4 Abschnitt 7a**

Am 1. Juni 2011 beginnt eine Monitoring-Phase dieses Planungsprozesses, die bis zum Ende 31. Dezember 2011 andauern wird. Die Tarifpartner werden in dieser Phase im Rahmen einer gemeinsamen Arbeitsgruppe in regelmäßigen Abständen die Funktionalität der Regelung beobachten. Sollten sich während dieser Phase aus Sicht eines Tarifpartners änderungs-, ergänzungs-, auslegungs- oder weitere regelungsbedürftige Punkte ergeben, werden die Tarifpartner hierüber mit dem ernsthaften Willen zur Einigung unverzüglich verhandeln und die Stabilitätsregelungen soweit erforderlich anpassen.

Die Tarifpartner sind sich dessen bewusst, dass für die erfolgreiche Umsetzung des Prozesses und zur Verringerung von Komplexität auch elektronische Unterstützung

erforderlich werden kann. Hinsichtlich der notwendigen Einführung, Veränderung und Erweiterung von EDV-Anwendungen (z.B. FBT, CRA, SMS usw.) und der darauf basierten betrieblichen Vereinbarungen werden die Betriebspartner Lösungen finden.

Nach erfolgreicher Durchführung der Monitoring-Phase werden die Tarifpartner mögliche notwendige redaktionelle Anpassungen des MTV vornehmen.

## 2. Unfit for Flight gemäß § 4, Abschnitt 4 A, Absatz 8

Mit Inkrafttreten der Regelung zum 1. Juni 2011 beginnt eine Monitoring-Phase von einem Jahr, in der die Anwendungsfälle und die Umsetzung der Regelung evaluiert werden sollen. Die Tarifpartner werden in dieser Phase im Rahmen einer gemeinsamen Arbeitsgruppe in regelmäßigen Abständen die Funktionalität der Regelung beobachten. Sollten sich während dieser Phase aus Sicht eines Tarifpartners änderungs-, ergänzungs-, auslegungs- oder weitere regelungsbedürftige Punkte ergeben, werden die Tarifpartner hierüber mit dem ernsthaften Willen zur Einigung unverzüglich verhandeln und die Stabilitätsregelungen soweit erforderlich anpassen.

Nach erfolgreicher Durchführung der Monitoring-Phase werden die Tarifpartner mögliche notwendige redaktionelle Anpassungen des MTV vornehmen.

## 3. Sonstige Prozesse

Die hier getroffenen Regelungen enthalten wesentliche strukturelle Neuerungen, welche die Beschäftigungsbedingungen der Kabinenmitarbeiter im Rahmen der für den Flugbetrieb notwendigen Flexibilität verbessern sollen. Dabei können Entwicklungen des Unternehmens oder in der Luftfahrtindustrie, von den Tarifparteien nicht vorhergesehene Umsetzungsschwierigkeiten der Regelungen oder der Einsatz neuen Fluggeräts und die Aufnahme neuer Destinationen eine Ergänzung oder Anpassung der Regelungen erfordern. Über die genannten Monitoring-Prozesse hinaus werden die Tarifparteien daher im Rahmen einer vertrauensvollen Tarifarbeit die Umsetzung der Regelungen begleiten und über die aus Sicht eines Tarifpartners notwendigen Anpassungen offen beraten und verhandeln.

## **B. Vergütungstarifvertrag**

### **I. Laufzeit**

Der Vergütungstarifvertrag Nr. 37 wird wieder in Kraft gesetzt und kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendervierteljahres, erstmalig zum 31. Dezember 2011, schriftlich gekündigt werden.

### **II. Strukturausgleichszahlungen**

Die im Manteltarifvertrag geregelten Veränderungen werden mit Blick auf Planungserfordernisse im Flugplan, notwendige Umstellungen und Anpassungen nicht unmittelbar greifen können und erst nach Ablauf von einigen Monaten eine bei den Kabinenmitarbeitern unmittelbar spürbare Erleichterung der Arbeitsabläufe mit sich bringen. Zum Ausgleich dieser Verzögerungen zahlt DLH an jeden in Vollzeit beschäftigten Kabinenmitarbeiter, der am 1. März 2011 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und unter den Geltungsbereich des MTV fällt, einen Strukturausgleich in Höhe von EUR 1.000, der mit dem Märzgehalt 2011 fällig wird. Teilzeitmitarbeitern zahlt DLH einen Strukturausgleich in dem Umfang, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Kabinenmitarbeiters entspricht.

### **III. Erfolgsbeteiligung und Vergütungsstruktur**

Die im Rahmen des Schlichtungsverfahrens im Detail nicht weiter diskutierten Vorschläge zu einer Erfolgsbeteiligung der Kabinenmitarbeiter und zu Änderungen der Vergütungsstruktur des VTV können keiner endgültigen Schlichtungsempfehlung zugeführt werden. Die Schlichterin regt an, diese Themen im Rahmen einer gesonderten Verhandlung einer einvernehmlichen Lösung zuzuführen und den Gedanken einer leistungs-, erfolgs- und qualifikationsbezogenen Vergütung, der letztlich beiden Modellen innewohnt, wieder aufzugreifen.

*gez. Simonis*

Heide Simonis, Ministerpräsidentin a.D.  
(Schlichterin)