

Vergütungsrunde 2011 abgeschlossen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach langwierigen, zuletzt aber konstruktiven Verhandlungen haben wir uns in der vergangenen Woche mit der Geschäftsleitung auf einen neuen Vergütungstarifvertrag Nr. 2 geeinigt, dessen Eckpunkte wir Euch nachfolgend näher erläutern möchten. Wir hätten dies gern schon eher getan, was uns aber aufgrund unserer Flugdienste nicht möglich war. Wir bitten um Euer Verständnis. Uns ist bewusst, dass Euch einige Punkte noch nicht verständlich sind und wollen versuchen, diese nun ausführlich zu erklären:

3,5% Tabellenerhöhung

Ab 01.07.2011 erfolgt für die gesamte Kabine zunächst eine allgemeine Vergütungserhöhung auf die Tabelle von 3,5%. Dies ist analog der prozentualen Cockpit-Gehaltserhöhung und beträgt deutlich mehr als die durchschnittliche Inflationsrate.

Je eine neue Stufe für FB und PUR

Sowohl für die Flugbegleiter als auch für die Purser wird eine zusätzliche Vergütungsstufe eingeführt. Es freut uns, dass es uns in Zeiten, in denen bei anderen Airlines eine Kürzung der Vergütungsstufen diskutiert wird, gelungen ist, dies bei der Geschäftsleitung durchzusetzen.

Individualisierte Mehrflugstunden (MFS)

Bei den Mehrflugstunden haben wir nun endlich die Vergütung an das jeweilige Grundgehalt angepasst. Hintergrund ist, dass das Grundgehalt sich auf 70 Stunden bezieht. Eine Mehrflugstunde sollte dem zufolge dann auch 1/70 des Grundgehalts bedeuten. Dies war in der Vergangenheit nicht der Fall, da es für alle Stufen die gleiche Mehrflugstundenvergütung gab.

Nun errechnet sich die Mehrflugstunde als 1/70 der jeweiligen Gesamtbezüge (Grundgehalt+ Gesamtzulage) allerdings multipliziert mit dem Faktor 0,94, dieser individuelle Mehrflugstundensatz wird ab der 86. Sollblockstunde weiter erhöht, indem er mit dem Faktor 1,1 multipliziert wird. Die Erhöhung ab der 105. MFS entfällt dafür.

In den angefügten Tabellen seht Ihr, wie viel dieses ausmacht. Auch den neuen Kollegen kommt es zu Gute. Je länger man in der Firma ist, desto höher ist der individuelle Mehrflugstundensatz.

Im Rahmen der Redaktionsverhandlungen werden wir selbstverständlich darauf achten, dass die Individualisierung der Mehrflugstunden entsprechend für Teilzeitmitarbeiter angewendet wird

3,5 h für Standby

Wir konnten eine deutliche Erhöhung der Vergütung für einen Standby-Dienst von bisher 150 min (2,5h) auf 210 min (3,5h), bzw. auf 21 Minuten pro Stunde erreichen. Dazu muss man wissen, dass eine derartige Vergütung an sich schon nicht unbedingt branchenüblich ist. Anders als bisher erhält man bei einer Aktivierung aus dem Standby zukünftig nur noch den Flug vergütet. Eine Vergütung des Standbys entfällt dann. Auch bei einer Aktivierung erhält man allerdings auch dann mindestens 3,5 h vergütet, wenn die Summe der bezahlungswirksamen Stunden darunter liegt (z.B. bei CGN – ZRH, SXF – CGN, STR – DRS, DTM/HAJ – MUC).

An der Anzahl der Standby-Dienste in Folge hat sich nichts geändert.

Aktivierung aus der Reserve 12

Eine Änderung fand auch im Bereich der Reserve 12 statt. An einem OFF-Tag soll der Kontakt zwischen 17h und 18h stattfinden. Dann kann man frühestens um 6h lokal am nächsten Morgen eingesetzt werden.

Neu eingeführt wurde deshalb der Begriff des freien Tages. Im Falle eines solchen freien Tags kann man am nächsten Tag schon vor 6h lokal eingesetzt werden. Ein freier Tag reduziert den OFF-Tage-Anspruch im Monat, Quartal bzw. Halbjahr nicht.

Praktisches Beispiel:

Montag Off, Dienstag Reserve 12, Mittwoch Reserve 12

Frühester Einsatz am Dienstag ab 6h lokal. Wir können aber am Montag angerufen werden, den Dienstag FREI bekommen und Mittwoch schon um 5h einchecken.

Diese Regel ist ab sofort gültig.

Wir haben uns hiermit einverstanden erklärt, weil es niemals unser Ziel war, aus der Reserve 12 einen Einsatz vor 6h zu unterbinden. Ganz im Gegenteil sollte es Zweck der Reserve 12 sein, eine komplette Kette an Diensten übernehmen zu können und selbstverständlich kann in einer Frühdienstkette auch mal ein Dienst vor 6h lokal beginnen.

Wegfall der Voucher-Provision:

Laut VTV stand uns eine Provision nur für an Bord getätigte Verkäufe zu. Die Voucher haben wir aber nie an Bord verkauft. Dennoch wurde uns eine Provision bezahlt.

Es bestand das Risiko, dass die Geschäftsleitung das System jederzeit einseitig so ändert, dass die Voucherprovision ersatzlos wegfällt. Dies wurde von Arbeitgeberseite auch ganz deutlich angesprochen. Der bisherigen Praxis bei der Bezahlung der Voucher-Provision lag nur eine informelle Abrede mit dem Arbeitgeber zugrunde.

Ein rechtlich durchsetzbarer Anspruch hierauf bestand nicht. Also haben wir bewerten lassen, wie viel Geld die Voucher-Provision für den einzelnen Mitarbeiter bedeutet. Dieser Bewertung lagen die Daten für die Station CGN zugrunde, an der in der Vergangenheit mit Abstand am meisten Voucher verkauft wurden (ca. 5000 pro Mitarbeiter). Das hierdurch freigesetzte Volumen ist in die Grundvergütung integriert worden. Im Durchschnitt aller Vergütungsstufen entspricht dies einer Erhöhung um 4,0%. Diese ist als fester Gehaltsbestandteil nunmehr einer einseitigen Wegnahme durch den Arbeitgeber entzogen und –da sich die Grundvergütung entsprechend erhöht– außerdem auch rentenwirksam. Ebenso erhält man diese somit auch im Urlaub und bei Krankheit.

Wegfall der Vergütung der Krankheitstage

Die bisherige Regelung zu den Krankheitstagen war nicht mehr praxisgerecht und bedurfte einer Überarbeitung. Differenzen mit dem Arbeitgeber bei der Auslegung der bisherigen Regelung konnten nunmehr ausgeräumt werden, so dass an dieser Stelle zukünftig Rechtssicherheit herrscht.

Im bisherigen Vergütungstarifvertrag war geregelt, dass für jeden vollen Krankheitstag 140 min. vergütet werden. Tatsächlich wurde jedoch nur jeder Arbeitstag, an dem man krank war, entsprechend vergütet. Nach der bisherigen Auslegung der Geschäftsleitung wäre eine Bezahlung der OFF-Tage während einer Krankschreibung nur dann folgerichtig, wenn gleichzeitig in die verbliebenen freien Tage („Beton“-OFF-Tage) eingegriffen werden kann. Diese Gefahr konnte mit der nunmehr gefundenen Lösung gebannt werden.

Im Übrigen widerspricht es dem Sinn und Zweck einer Krankheitstageregelung, wenn man –wie bisher– im Falle einer Erkrankung Mehrflugstunden gutgeschrieben bekommt. Auch dieser Widerspruch konnte durch die neue, branchenübliche Regelung aufgelöst werden.

Krankheitstage werden also in Zukunft nicht mehr bezahlungswirksam vergütet. Allerdings haben wir erreicht, dass genau der Betrag, den der Arbeitgeber hierdurch einspart, an anderer Stelle, nämlich bei der Individualisierung der Mehrflugstunden, zu Gunsten Aller Berücksichtigung findet. Wie bisher hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die restlichen Tage des Dienstplans nach der Gesundheitsmeldung neu zu vergeben. Wir haben jedoch durchgesetzt, dass in die bereits veröffentlichten OFF-Tage (Beton) nicht eingegriffen werden darf.

Blockzeitenberechnung nach BLZ 68

Ab Januar 2012 werden die bezahlungsrelevanten Blockzeiten neu berechnet. In der Vergangenheit sollten diese in bestimmten Intervallen neu berechnet und angepasst werden. Dieses System war –soweit es tatsächlich überhaupt zur Anwendung kam- allerdings mit vielen Fehlern behaftet und sehr aufwändig. Bei der neuen Berechnungsmethode, der sog. BLZ 68 werden die Sollblockstunden jetzt analog zu unserem Cockpit und auch den Kollegen der Lufthansa berechnet. Wegen der Einführung der BLZ 68 erfolgt ab Januar 2012 nochmals eine Erhöhung der Vergütungstabellen von ca. 4%.

Es sind nach wie vor Sollblockzeiten, aber auch unvorhergesehene längere Flugzeiten von mehr als 10 Minuten werden in Zukunft bezahlt.

Die nach der neuen Methode berechneten Blockzeiten werden rechtzeitig bekannt gegeben.

Verhandlungsverpflichtung Versorgung

Auf die größte Gegenwehr stieß unsere Forderung nach einer Verhandlungsverpflichtung zum Thema betriebliche Altersvorsorge. Gerade dieser Punkt war uns aber aufgrund Eurer Rückmeldungen auf den Personalversammlungen besonders wichtig. Die Geschäftsleitung hat es zunächst kategorisch abgelehnt, sich zu einer Aufnahme von Verhandlungen über die Einführung einer Altersvorsorge zu verpflichten.

Wir haben aber erkennen lassen, dass es für uns nicht in Frage kommt, auf diese Kernforderung zu verzichten und konnten uns am Ende durchsetzen.

Wir haben nun eine Verhandlungsverpflichtung, dass wir noch in diesem Jahr in die Verhandlungen einsteigen. Umgesetzt wird es aber nur, wenn GWI drei Jahre in Folge ein positives Ergebnis erzielt. Da wir selbst wissen, wie schwer das zu erreichen sein wird, haben wir noch eine Möglichkeit. Wenn wir eine kostenneutrale Finanzierung finden, kann es eher umgesetzt werden. Das könnte zum Beispiel dann die nächste VTV Runde im September 2012 sein.

Wir haben nun zumindest den Fuß in der Tür.

Laufzeit des VTV Nr.2 und Einmalzahlung

Die Laufzeit des neuen Vergütungstarifvertrags beginnt rückwirkend zum 1.4.2011 und endet am 30.9.2012. Für die Monate April, Mai und Juni erhält jeder Mitarbeiter eine Einmalzahlung von 180 €. Ab Juli 2011 erfolgt dann die erste Stufe der Erhöhung sowie die Einführung der individualisierten Mehrflugstundenvergütung. Auch der Standby wird analog VTV Nr.2 mit 3,5h bzw. 21 Minuten pro Stunde vergütet.

Eine zweite Erhöhung um weitere 4% auf die Vergütungstabellen erfolgt dann im Januar 2012 mit Einführung der BLZ 68.

Es war natürlich in unserem Interesse, die Laufzeit so kurz wie möglich zu halten, um dann im nächsten September in die nächste Verhandlungsrunde einzusteigen zu können.

Wir sind der Überzeugung, dass wir im Ergebnis ein Paket geschnürt haben, welches viel Positives für uns zur Folge haben wird, und zwar sowohl in struktureller als auch in finanzieller Hinsicht. Da Tarifverhandlungen immer ein Geben und Nehmen sind, haben wir zwar hier und da auch Abstriche gemacht. In seiner Gesamtheit bringt das neue Vertragswerk aber deutliche Verbesserungen für uns alle!

UFO Tarifkommission germanwings

Wir hoffen es Euch verständlich erklärt zu haben, beabsichtigen aber, wie beim MTV, eine Roadshow an den Stationen zu machen, um Euch alles im Gespräch erläutern zu können. Wir halten das für sehr wichtig, leider hat man es uns bisher aufgrund des offensichtlich zu knappen Personalstands nicht zugesagt bzw. eingeplant. Wir hoffen dennoch, es zeitnah umsetzen zu können.

Viele Grüße

Eure UFO-Tarifkommission Kabine

David Shen, Gil Henschel, Anja Seitz, Charly Richter, als Verhandlungsführer
Olaf Bödecker (UFO) und Uwe Hien (Kabine Klar)

Anhang:

Die neuen Gehaltstabellen

Vergleichsdiagramme Neu-Alt

UFO Tarifkommission germanwings

Flugbegleiter Tabelle ab 01.07.2011

Stufen ALT	Stufen NEU	Grundgehalt	Gesamtzulage	Gesamtbezüge	MFS ab 71. Std.	MFS ab 86. Std.
01	1	1.015,00 €	511,29 €	1.526,29 €	20,50 €	22,55 €
1	2	1.073,00 €	511,29 €	1.584,29 €	21,27 €	23,40 €
2	3	1.300,00 €	511,29 €	1.811,29 €	24,32 €	26,75 €
3	4	1.414,00 €	511,29 €	1.925,29 €	25,85 €	28,44 €
4	5	1.527,00 €	511,29 €	2.038,29 €	27,38 €	30,11 €
5	6	1.584,00 €	511,29 €	2.095,29 €	28,14 €	30,96 €
6	7	1.641,00 €	511,29 €	2.152,29 €	28,90 €	31,80 €
7	8	1.698,00 €	511,29 €	2.209,29 €	29,67 €	32,64 €
8	9	1.755,00 €	511,29 €	2.266,29 €	30,43 €	33,47 €
9	10	1.805,00 €	511,29 €	2.316,29 €	31,10 €	34,12 €

Purser Tabelle ab 01.07.2011

Stufen	Grundgehalt	Gesamtzulage	Gesamtbezüge	MFS ab 71. Std.	MFS ab 86. Std.
1	1.300,00 €	511,29 €	1.811,29 €	24,32 €	26,75 €
2	1.469,00 €	511,29 €	1.980,29 €	26,59 €	29,25 €
3	1.810,00 €	511,29 €	2.321,29 €	31,17 €	34,28 €
4	1.923,00 €	511,29 €	2.434,29 €	32,69 €	35,96 €
5	2.037,00 €	511,29 €	2.548,29 €	34,22 €	37,64 €
6	2.151,00 €	511,29 €	2.662,29 €	35,75 €	39,22 €
7	2.265,00 €	511,29 €	2.776,29 €	37,28 €	41,01 €
8	2.379,00 €	511,29 €	2.890,29 €	38,81 €	42,69 €
9	2.492,00 €	511,29 €	3.003,29 €	40,33 €	44,37 €
10	2.606,00 €	511,29 €	3.117,29 €	41,86 €	46,05 €
11	2.706,00 €	511,29 €	3.217,29 €	43,20 €	47,52 €

UFO Tarifkommission germanwings

Flugbegleiter Tabelle ab 01.01.2012

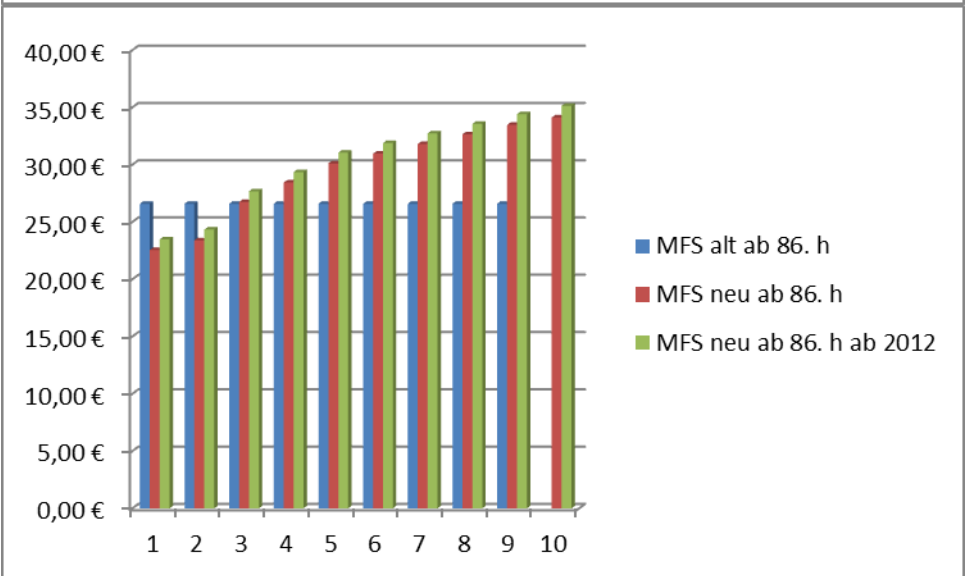
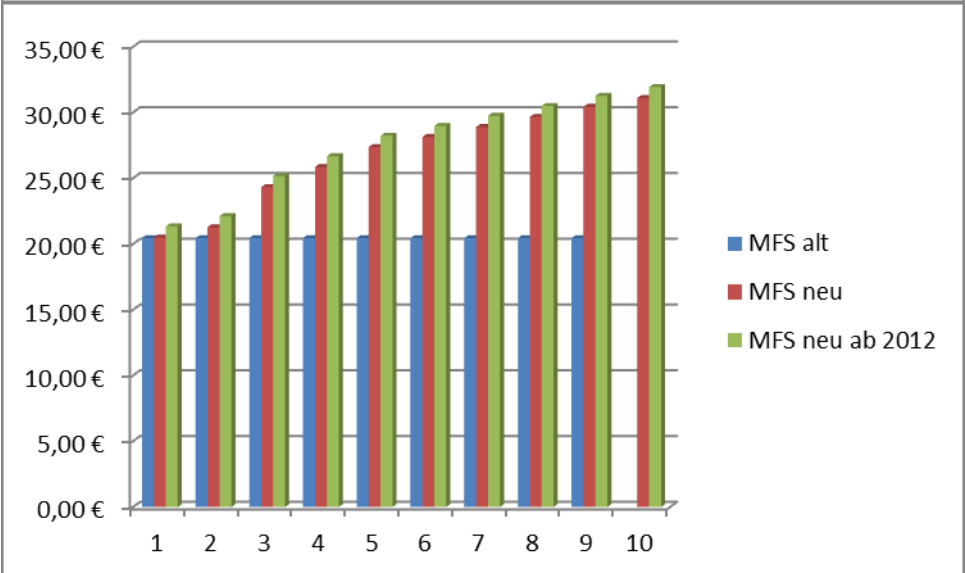
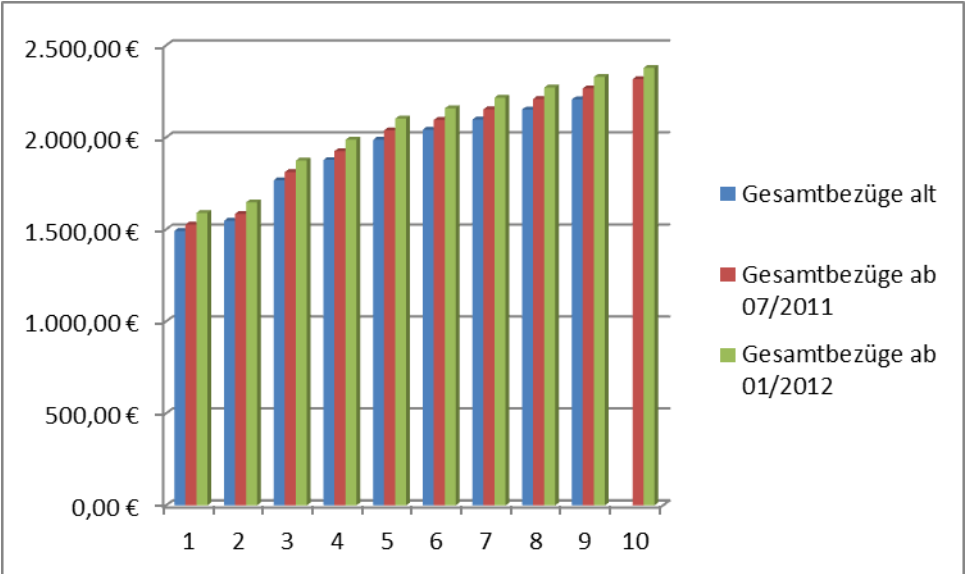
Stufen ALT	Stufen NEU	Grundgehalt	Gesamtzulage	Gesamtbezüge	MFS ab 71. Std.	MFS ab 86. Std.
01	1	1.078,00 €	511,29 €	1.589,29 €	21,35 €	23,48 €
1	2	1.136,00 €	511,29 €	1.647,29 €	22,12 €	24,33 €
2	3	1.363,00 €	511,29 €	1.874,29 €	25,17 €	27,68 €
3	4	1.476,00 €	511,29 €	1.987,29 €	26,69 €	29,36 €
4	5	1.591,00 €	511,29 €	2.102,29 €	28,23 €	31,05 €
5	6	1.647,00 €	511,29 €	2.158,29 €	28,99 €	31,88 €
6	7	1.705,00 €	511,29 €	2.216,29 €	29,76 €	32,73 €
7	8	1.760,00 €	511,29 €	2.271,29 €	30,50 €	33,56 €
8	9	1.817,00 €	511,29 €	2.328,29 €	31,27 €	34,40 €
9	10	1.867,00 €	511,29 €	2.378,29 €	31,94 €	35,14 €

Purser Tabelle ab 01.01.2012

Stufen	Grundgehalt	Gesamtzulage	Gesamtbezüge	MFS ab 71. Std.	MFS ab 86. Std.
1	1.363,00 €	511,29 €	1.874,29 €	25,17 €	27,68 €
2	1.513,00 €	511,29 €	2.024,29 €	27,42 €	30,16 €
3	1.873,00 €	511,29 €	2.384,29 €	32,01 €	35,21 €
4	1.986,00 €	511,29 €	2.497,29 €	33,54 €	36,90 €
5	2.100,00 €	511,29 €	2.611,29 €	35,07 €	38,57 €
6	2.213,00 €	511,29 €	2.724,29 €	36,58 €	40,24 €
7	2.328,00 €	511,29 €	2.839,29 €	38,13 €	41,95 €
8	2.441,00 €	511,29 €	2.952,29 €	39,64 €	43,60 €
9	2.555,00 €	511,29 €	3.066,29 €	41,17 €	45,29 €
10	2.669,00 €	511,29 €	3.180,29 €	42,71 €	46,98 €
11	2.769,00 €	511,29 €	3.280,29 €	44,05 €	48,45 €

UFO Tarifkommission germanwings

Flugbegleiter:



UFO Tarifkommission germanwings

Purser:

