



4.3.2019

Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen,

die turbulenten Verhandlungen um den MTV und weitere Tarifforderungen sind nun zu einem Ergebnis gekommen! Nach 32 Stunden Verhandlung am Stück konnten wir am 27.2.19 ein Tarifergebnis erreichen. Nach letzten Abstimmungen übers Wochenende, können wir euch heute die Inhalte präsentieren. In der letzten Verhandlung ging es nicht nur um Änderungen und weitere Verbesserungen im MTV Nr.4. Wir haben zudem den VTV, Ergebnisbeteiligung und betriebliche Altersversorgung verhandelt und sind in allen Punkten zu einem Gesamtergebnis gekommen, welches wir euch in den kommenden Tagen detailliert vorstellen werden und über das wir eine Mitgliederbefragung durchführen werden.

Wir haben über Monate verhandelt, erfolgreich gestreikt und konnten nun dieses Ergebnis erreichen. Ihr seid aufgerufen, darüber zu entscheiden, ob dieses Ergebnis zu einem verbindlichen Tarifvertrag wird oder nicht. Bis zum 22. März werden wir eine Mitgliederbefragung zum Ergebnis durchführen.

Die Verhandlungen waren geprägt durch das Wachstum der Eurowings und der Anwendung neuer Einsatzbedingungen für die Kabine durch das Management. Hinter uns liegt ein Jahr mit vielen Zumutungen und Verschlechterungen unserer Arbeitsbedingungen. Erst nach dem Streik am 20.11.18 kam es in den Verhandlungen zum Durchbruch und dazu, dass wir nun ein neues Tarifergebnis erreichen konnten. Er sieht an vielen Punkten neue Regelungen vor, die teilweise unseren alten, besseren Einsatzbedingungen entsprechen. Viele der Verschlechterungen konnten wir zurückdrängen und neue Regelungen finden, die einen stabileren Dienstplan bewirken werden. Wir haben auch alle eure Rückmeldungen zum vorherigen MTV-Ergebnis mit in die Verhandlungen genommen und konnten in beinahe allen Punkten Verbesserungen erzielen! So erhaltet ihr nun z.B. bei einigen Regelungen die Möglichkeit, euch zwischen verschiedenen Optionen zu entscheiden.

Das Tarifergebnis stellt einen Kompromiss dar, nicht alle Forderungen konnten wir umsetzen, aber wir sind mit dem Gesamtergebnis zufrieden. Die Tarifkommission hat das Ergebnis einstimmig zur Mitgliederbefragung angenommen und empfiehlt euch die Annahme.

## **Der MTV Nr.4 im Detail:**

Wir gehen im Folgenden auf die wesentlichen Änderungen gegenüber unserem MTV Nr.3 und den „Einsatzbedingungen 2018“ ein. Sollte also ein Punkt nicht erwähnt werden, bleibt die Regelung wie im MTV Nr. 3 bestehen. Die Punkte im Einzelnen:

### **Dienstbekleidung**

Grundausrüstung wird angepasst und das monatliche Kleidergeld auf 25 Euro pro Monat und maximal 300 Euro im Jahr festgeschrieben. Bei Neueinstellung wird das Konto nach sechs Monaten freigeschaltet.

### **Dienstzeit und Dienstplanänderungen**

Um diese Regelungen wurde hart gerungen und am Ende konnten wir uns auf eine Reihe Verbesserungen gegenüber den „Einsatzbedingungen 2018“ einigen:

Der Arbeitgeber wollte bei der Dienstzeit ans gesetzliche Limit gehen und hat dies seit Anfang 2018 umgesetzt. Wir konnten erreichen, dass die geplante Dienstzeit bei sieben aufeinanderfolgenden Tagen 55 Stunden nicht überschreiten darf.

Wir haben auch eine Limitierung der Dienstplanänderungen erreicht:

Als Änderung zählt eine Verlängerung oder Verschiebung des Dienstes um mehr als 90 Minuten, dies darf ohne Zustimmung des Beschäftigten nur 5 Mal je DP vorgenommen werden. Nicht als Änderungen in diesem Sinne gelten: Aktivierung aus STBY, Res12 oder DispoOFF, Verkürzung oder Streichung eines Dienstes sowie Änderungen, die zwischen DP-Veröffentlichung und dem 28. des Vormonats aufgrund der Mitbestimmungsrechte der PV erfolgen.

Die fünf Dienstplanänderungen verringern sich bei den jeweiligen TZ-Modellen anteilig!

### **Maximale Flugdienstzeit (FDZ)**

Die Regelung aus den „Einsatzbedingungen 2018“ (bei vier Legs max. 11h30 FDZ) konnten wir nach einigem Hin und Her verbindlich in den Tarifvertrag übernehmen.

### **Ruhezeit**

Auch hier konnten wir eine Verbesserung erzielen. Bei mehr als 12 Stunden FDZ entsprach die Ruhezeit der vorherigen FDZ (also FDZ 12h40 = Ruhezeit 12h40). Jetzt gibt es bei mehr als 12 Stunden FDZ eine Mindestruhezeit von 14 Stunden. Die Ruhezeit Non-Home beträgt nun mindestens 12 Stunden!

### **SBY und Reserve 12**

Die 2018er Einsatzbedingungen bezüglich SBY sind Geschichte, keine späten Dienste mehr aus dem SBY früh. Für uns ist das ein großer Erfolg und einer der Punkte, der von euch am häufigsten beklagt wurde! Von nun an heißt es: Der Dienst aus dem SBY muss nach 14 Std. geplant enden, also SBY ab 4 Uhr früh, C/O spätestens um 18 Uhr.

Reserve 12 wurde mit den „Einsatzbedingungen 2018“ eingeführt und soll für langfristige Ausfälle dienen. Das halten wir für sinnvoll, ist es doch besser als SBY, da man am Vortag erfährt, ob man fliegen muss oder nicht. Bisher wurde es jedoch nicht immer korrekt angewandt. Deshalb haben wir die Regelungen konkretisiert und konnten uns auf eine Limitierung der Vergabe von Reserve12 und SBY einigen. Zudem wird nun ein Punktesystem eingeführt, das eine gerechte Verteilung (und Kontrolle durch die PV) ermöglicht und die Vergabe von SBY und Reserve 12 aufs Jahr limitiert.

### **OFF Tage**

Wir haben die DispoOff-Tage in den MTV übernommen und eine Garantie auf 120 OFF plus 5 DispoOff-Tage festgeschrieben, so dass man auf 125 OFF im Jahr kommt. Im MTV Nr.3 waren es 123 Tage und im letzten Jahr waren die Dispo-Off nicht garantiert.

### **Blockzeit pro Jahr/pro Quartal**

Für Vollzeitler bleibt alles beim Alten, aber wir haben uns verständigt, dass es eine Regelung zwecks Limitierung der maximalen Blockstunden für Teilzeitler im Tarifvertrag Teilzeit geben wird.

### **Requestverfahren**

Dies wollte der Arbeitgeber gerne auf betrieblicher Ebene (mit der PV) regeln. Dafür hätten wir allerdings das Requestverfahren aufgeben müssen. Wir haben uns nun darauf geeinigt, dass das aktuelle Verfahren für OFF-Requests bestehen bleibt. Modernisierungen oder Verbesserungen bezüglich Einsatzrequest, Flugrequest, Früh- und Spätdienstrequest sowie Partnerrequest kann der Arbeitgeber hingegen mit der PV regeln. Sollten weitergehende Änderungen mit der PV verabredet werden, bedürfen diese der Zustimmung durch die Tarifkommission.

### **Neues Einsatzmodell**

Während wir in der EW bisher kein starres Einsatzmodell hatten, dafür aber vielfältige Requestmöglichkeiten, wurde 2018 das GWI-„Freizeitmodell“ auf die EW übertragen und dies führte vielfach zu Konflikten mit dem Requestsystem. Viele Requests oder Tauschwünsche konnten wegen des starren „Freizeitmodells“ nicht mehr realisiert werden.

Wir haben nun mit dem Arbeitgeber ein neues Einsatzmodell entwickelt, das weniger starre Vorgaben hat und euch zudem die Möglichkeit gibt, zu entscheiden, auf einige der Vorgaben zu verzichten, um mehr Chancen auf die Erfüllung der Requests zu haben.

Zusammengefasst bedeutet das: Ihr könnt euch für ein Einsatzmodell mit max 5-Tages-Kette entscheiden (das schränkt Requests unter Umständen ein) oder ihr entscheidet euch dafür, die max 6-Tages-Kette und mehr als einen Single-Day-OFF in eurem Dienstplan zuzulassen und habt dann bessere Aussichten darauf, die requesteten Off-Tage zu bekommen. Das gleicht den Bedingungen vor dem 1.1.18 in der EW, in denen unsere Requests regelmäßig erfüllt wurden und wir dennoch nicht „ständig“ 6-Tage am Stück eingesetzt waren. Ihr könnt nun wählen, müsst euch dabei nicht für immer festlegen, denn 4mal im Jahr, zum Quartal, könnt ihr euch für das eine oder andere Modell entscheiden (Hierzu werden wir euch beizeiten genauer informieren).

Wir freuen uns über diesen Kompromiss, denn er wird unserer Meinung nach den verschiedenen Wünschen und Lebenssituationen am ehesten gerecht.

### **Jubiläumsgeld**

Seit Beginn der Verhandlungen bestand der Arbeitgeber darauf, dass Jubiläumsgeld abzuschaffen. Im Laufe der Verhandlungen bot er an, es nur für die Beschäftigten, die vor dem 1.10.17 beschäftigt waren, zu gewähren. Das hätte einen großen Teil der Kabine ausgeschlossen. Der Kompromiss in der letzten Verhandlungsrunde: Wir haben es nun für alle gesichert, die vor dem 1.1.19 bei EW beschäftigt waren und für die Neueinstellungen ab diesem Jahr gibt es stattdessen leider nur noch ein Jahreslos der Aktion Mensch.

### **Sterbegeld**

Dieses wollte der Arbeitgeber abschaffen, aber auch hier konnten wir uns in der letzten Verhandlungsrunde einigen, es beizubehalten! Das Sterbegeld bleibt.

## **Neuer VTV Nr. 7 ab dem 1.4.2019 bis 31.12.2019:**

### **Vergütung**

Der aktuelle VTV Nr. 6 hat eine Laufzeit bis zum 31.3.19 und wurde von uns bereits gekündigt. Wir haben uns auf eine sehr kurze Laufzeit bis Ende 2019 (9 Monate) und eine Erhöhung der Gesamtvergütung um 2 Prozent zum 1.4.19 geeinigt.

### **Gerechte Dienstzeitbezahlung**

Die kurze Laufzeit kommt uns sehr entgegen, denn unser Ziel ist es nach wie vor, eine Umstellung von der Blockzeitbezahlung auf eine gerechte Dienstzeitbezahlung zu erreichen. Wir haben daher mit dem Arbeitgeber vereinbart in, den kommenden Monaten die Verhandlungen über die Umstellung zu beginnen. Ab Anfang 2020 könnte diese dann erstmals umgesetzt werden.

### **Stundengutschrift bei Krankheit und Standby**

In der letzten Verhandlungsrunde ist es uns gelungen, die Bezahlung von SBY und Krankheit zu erreichen! Dies ist Teil des VTV-Abschlusses und beinhaltet auch eine Wahloption für alle Beschäftigten:

Grundsätzlich gilt: Für einen Krankheitstag und einen Standby ohne Aktivierung werden jeweils 120 Minuten gutgeschrieben. Diese sind bezahlungswirksam für die Mehrflugstundenvergütung.

Ihr könnt euch einmalig entscheiden, ob ihr auf die Gutschrift bei Krankheit verzichtet und euch stattdessen für die Gutschrift von 210 Minuten nur bei Standby entscheidet. Hierzu werden wir euch genauer informieren.

## **Neuer Tarifvertrag Ergebnisbeteiligung:**

Ab diesem Jahr wird es eine Ergebnisbeteiligung für die Kabine der Eurowings geben. Fast überall im Konzern gibt es entsprechende Regelung, daher wurde es höchste Zeit!

Der Betrag wird sich aus den Ergebniszahlen der EW und des LH-Konzerns und der individuellen Vergütung berechnen und kommt im April 2019 erstmals zur Auszahlung. Wir konnten für dieses Jahr eine bessere Verteilung der Gewichtung erreichen, so dass das Ergebnis der EW zu 60 %, das der LH zu 40 % in die Berechnung einfließt. Im kommenden Jahr beträgt das Verhältnis dann 70:30, danach wird es neu verhandelt.

## Weitere Vereinbarungen:

### Betriebliche Altersversorgung

Ab dem 1.4.2019 wird der Arbeitgeber monatlich einen von ihm finanzierten Beitrag in Höhe von 4 Prozent der Vergütung in eine betriebliche Altersversorgung einzahlen. Uns wird nichts abgezogen oder verrechnet (so wie vor einigen Jahren, als es um die U-Kasse ging), sondern wir bekommen zusätzlich die regelmäßigen Beiträge in die Altersversorgung einbezahlt.

Da wir schon seit einiger Zeit über dieses Thema verhandeln, hat der Arbeitgeber bereits seit Januar 2018 Rücklagen für Beiträge in Höhe von 3 Prozent gebildet, die ebenfalls in die Altersversorgung einfließen werden. Somit wird die Altersversorgung dann rückwirkend zum 1.1.2018 eingerichtet.

Wie genau die Altersversorgung aufgebaut wird, werden wir in einem gesonderten Tarifvertrag festlegen.

### Cleaning

Cleaning hat in den Verhandlungen stets eine große Rolle gespielt und zugleich ist etwas in Sachen Cleaning passiert. Der Arbeitgeber hat uns zugesichert, sich schnell mit der PV über eine Ausweitung des Modellversuchs am Flughafen Wien auf alle deutschen Stationen zu verständigen. Wir hoffen, dass die Betriebsparteien schnell eine Lösung finden (bis zum SFP 2019). Sollte das nicht geschehen, hat sich Eurowings zu Verhandlungen mit uns über einen Tarifvertrag Cleaning bereiterklärt! Dies ist nicht Teil des MTV-Textes, sondern der Arbeitgeber hat sich uns gegenüber in einer einseitigen Erklärung dazu verpflichtet, Verhandlungen zum Cleaning auf der tariflichen Ebene aufzunehmen, wenn die Verhandlungen mit der PV während des SFP 2019 nicht zu einer Einigung kommen.

### Teilzeit-Ausnahmeregelung

Auch die Sonderregelung für neue Kolleg/innen (Eintritt bei EW zwischen dem 1.11.2017 und dem 30.4.2018) konnten wir im Rahmen der Verhandlungen erreichen und in einer gesonderten Vereinbarung festschreiben. Die betreffenden Kolleginnen konnten nun einmalig außerhalb der bestehenden Fristen bestimmte Teilzeitmodelle beantragen (G, H, I, K und M). Die Rückmeldungen zeigen, dass eine große Anzahl unserer Kolleg/innen davon Gebrauch gemacht hat. Das freut und sehr!

**Mit dieser Einigung haben wir ein gutes Tarifpaket erreicht! In der Gesamtschau überwiegen für uns die Verbesserungen, sodass wir euch die Annahme des Tarifergebnisses empfehlen.**

**Wir danken allen, die die Tarifrunde mit ihren Rückmeldungen, Anregungen und Kritik begleitet haben, besonders allen, die sich am Streik beteiligt haben!**

**Jetzt ist es an euch! Eure Stimme zählt! Wir werden euch demnächst die Informationen zur Abstimmung über das Tarifergebnis zusenden. Für eure Fragen und Rückmeldungen stehen wir euch gerne zu Verfügung!**

Eure ver.di-Tarifkommission Eurowings Kabine

Carola Werner, Christina Klein,  
Peggy Hotzko, Monika Ritz, Markus Laaks,  
Volker Nüsse (ver.di Verhandlungsführung)

<https://mitgliedwerden.verdi.de/>

<https://eurowings.verdi.de/>