

Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine

**Tarifvertrag zur beitragsorientierten Versorgung für das
Kabinenpersonal der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft:
Betriebliche Altersversorgung mit Leistungen zum vorzeitigen
Ausscheiden (Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine)**

gültig ab dem 01.01.2014

zwischen

dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL)

einerseits

und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO)
- Vorstand -

andererseits

wird nachfolgender

**Tarifvertrag zur beitragsorientierten Versorgung für das
Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG:
betriebliche Altersversorgung mit Leistungen zum vorzeitigen
Ausscheiden**

abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Geltungsbereich	7
§ 1 Abzulösende Tarifverträge	7
§ 2 Mitarbeiter (Neueinstellungen und Bestandsmitarbeiter)	7
Einrichtung und Führung von Versorgungskonten	9
Arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung mit einem vorzeitigen Ausscheiden	10
§ 3 Beitragsgrundlage AV/ÜV	10
§ 4 Arbeitgeberfinanzierte Beiträge zum Basiskonto AV und ÜV	10
§ 5 Beitragshöhe (AV-Beitrag und ÜV-Beitrag), zusätzlicher Beitrag bei Entgeltumwandlung, Optionsrecht Zeitwertkonto	11
§ 6 Unverfallbarkeit	12
Mitarbeiterfinanzierte Beiträge zum Aufbaukonto	13
§ 7 Beitragsbereitstellung, Matching-Beitrag	13
§ 8 Beitragshöhe	13
§ 9 Freiwillige Entgeltumwandlung	13
§ 10 Bestimmungsrecht bei eheähnlicher Lebensgemeinschaft	14
§ 11 Unverfallbarkeit	14
Risikobeiträge zur zusätzlichen Absicherung vorzeitiger Versorgungsfälle	16
§ 12 AV-Risikobeitrag	16
Kapitalmarktorientiertes Rendite-Modell	17
§ 13 Anlage der Beiträge	17
§ 14 Versorgungsguthaben, garantierte Mindestleistung	18
Allgemeine Versorgungsbestimmungen	19
§ 15 Versorgungsfall	19
§ 16 Auszahlung von Versorgungsguthaben	19
§ 17 Abfindungsregelungen, Mitarbeiteroption bei DFU nach TV DFU	25
§ 18 Versorgungsträger	26
§ 19 Pflichten, Vorbehalte	26
§ 20 Datenschutz	27
§ 21 Insolvenzschutz	27
Zusätzliche Sonderbestimmungen für Bestandsmitarbeiter	28
§ 22 Aufrechterhaltung erworbener AV-Anwartschaften	28
§ 23 Einmaliger ÜV-Startbeitrag, unwiderrufliche Optionsausübung Zeitwertkonto	28
§ 24 Partielle Aufrechterhaltung und Modifizierung der Ergänzungsregelung gemäß Protokollnotiz I zum TV LH-Betriebsrente: Zurechnung von AV-Betriebsrentenbausteinen bei vorzeitigem Ausscheiden	29
Schlussbestimmungen	29
§ 25 Rückbelegungen bis zum 30.06.2016	29
§ 26 Jeweiligkeitsklausel	30
§ 27 Anpassungsklausel „längeres Fliegen“	30
§ 28 Laufzeit	31
§ 29 Anpassungsvorbehalt (Revisionsklausel)	31

Anlage 1: Tarifvertrag Ablösung ÜV Kabine.....	35
§ 1 Ermittlungsbestimmungen zur Ablösung der ÜV-Firmenrente	37
§ 2 Ablösung der Leistungen bei Flugdienstuntauglichkeit	39
§ 3 Übergangsregelungen und Dotierungszeitpunkte	39
§ 4 Schlussbestimmungen.....	40
Anlage 2: Tarifvertrag Zeitwertkonto Kabine.....	44
Anlage 3: Kapitalanlagekonzept	61
Anlage 4: Tarifvertrag Versorgungskasse Kabine	68
§ 1 Geltungsbereich und Gegenstand	70
§ 2 Aufnahme in die Versorgung	70
§ 3 Versorgungszweck	70
§ 4 Versorgungsleistungen	70
§ 5 Versorgungsleistungen für Hinterbliebene	71
§ 6 Versorgungsleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	72
§ 7 Finanzierung der Versorgungsleistungen	73
§ 8 Rückdeckungsversicherung und Überschussverwendung	74
§ 9 Beginn, Ende und Auszahlung der Versorgungsleistungen	74
§ 10 Anrechnungsklausel	75
§ 11 Freiwilligkeit der Versorgungsleistungen.....	75
§ 12 Pflichten der Versorgungsberechtigten	75
§ 13 Verpfändung der Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung	76
§ 14 Ergänzende Bestimmungen	76
§ 15 Jeweiligkeitsklausel	76
§ 16 In –Kraft – treten und Vertragsdauer	76
Protokollnotiz I	77
Anlage 5: Tarifvertrag Lufthansa DFU Kabine.....	82
Zusammenfassung.....	84
Geltungsbereich	85
§ 1 Ablösung der Regelungsinhalte DFU des TV LH ÜV	85
§ 2 Mitarbeiter.....	85
DFU-Risikobeitrag zur zeitlich befristeten Absicherung von Flugdienstuntauglichkeit ab Alter 45	86
§ 3 DFU-Risikobeitrag	86
§ 4 DFU-Fall, DFU-Versicherungssumme und Anspruchserwerb	86
Allgemeine Bestimmungen	87
§ 5 Auszahlung der Versicherungssumme	87
§ 6 Pflichten, Vorbehalte.....	87
§ 7 Datenschutz.....	87
Schlussbestimmungen	88
§ 8 Laufzeit.....	88
§ 9 Anpassungsvorbehalt (Revisionsklausel)	88
Anlage 6: Tarifvertrag Lufthansa Betriebsrente für das Kabinenpersonal	92
Anlage 7: Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter vom 01.07.2003 einschließlich aller Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge und Nebenabreden (TV LH ÜV)	107

Zusammenfassung

Mit diesem Versorgungstarifvertrag für das Deutsche Lufthansa AG (DLH) Kabinenpersonal werden für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen¹ folgende gekündigte Tarifverträge

- Tarifvertrag Lufthansa-Betriebsrente für das Kabinenpersonal vom 01.07.2003 einschließlich aller Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge und Nebenabreden (TV LH-Betriebsrente)
- Tarifvertrag zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung für das Lufthansa-Kabinenpersonal vom 20.05.2003 einschließlich aller Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge und Nebenabreden (TV Vereinheitlichung LH-Betriebsrente)

sowie

- Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter vom 01.07.2003 einschließlich aller Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge und Nebenabreden (TV LH ÜV) bzgl. der Regelungsinhalte

mit Wirkung zum 05.07.2016 (Umstellungstichtag) in das neue Versorgungssystem abgelöst, sofern deren Arbeitsverhältnisse mit der DLH an diesem Stichtag noch bestanden haben (Grundsatz).

Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis vor dem Umstellungstichtag bereits beendet, oder der Versorgungsfall bereits eingetreten ist, werden die Altregelungen inhaltlich aufrechterhalten. Eine Ablösung in das neue Versorgungssystem erfolgt nicht.

Mitarbeiter deren Arbeitsverhältnis nach dem 05.07.2016 versorgungsberechtigt endet, treten grundsätzlich in das neue Versorgungssystem aus.

Technisch bedingt erfolgt jedoch für alle Austritte in die Übergangsversorgung (ÜV), die Altersversorgung (AV) und ggf. dauerhaften Fluguntauglichkeit (DFU) zunächst eine Abwicklung nach den alten Regularien des TV LH ÜV/ TV LH BR. Zum Umsetzungszeitpunkt erfolgt grundsätzlich eine Rückabwicklung nach dem neuen Versorgungssystem unter Anrechnung bereits gezahlter Versorgungsleistungen gem. TV LH ÜV/ TV LH BR.

Mitarbeitern, die zum Umstellungstichtag nach den alten Regularien des TV LH ÜV hinsichtlich eines möglichen ÜV-Eintritts antragsberechtigt sind bzw. waren (mindestens Vollendung des 54. Lebensjahres und 3 Monate gem. dem alten Ausscheidungsverfahren mit einer Erklärungsfrist von 9 Monaten), wird eine unwiderrufliche Wahloption bis zum 31.12.2017 eingeräumt, wonach sie anstelle des neuen Versorgungsmodells einen Anspruch auf Versorgung gem. TV LH ÜV/ TV LH BR erhalten. Der Zeitpunkt des Ausscheidens in die Versorgung ist unabhängig von der Ausübung der Wahloption.

Die bisherigen Regelungen zur Versorgungskasse Kabine e.V. gelten in der Fassung der Anlage 4 fort.

Die Neuregelung zur Absicherung von Flugdienstuntauglichkeit erfolgt außerhalb der betrieblichen Altersversorgung gemäß dem Tarifvertrag zur Absicherung von Flugdienstuntauglichkeit (TV DFU, Anlage 5).

Mit diesem Versorgungstarifvertrag für das DLH-Kabinenpersonal werden den Mitarbeitern und ihren Hinterbliebenen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (AV) mit Leistungen

¹ Aus Vereinfachungs- und Lesefreundlichkeitsgründen wird im Folgenden jeweils nur die männliche Bezeichnung gewählt.

für ein vorzeitiges Ausscheiden (ÜV) auf der Grundlage von Beiträgen nach folgenden Grundsätzen zugesagt:

- Der Arbeitgeber richtet für Mitarbeiter mit Versorgungszusagen persönliche Versorgungskonten ein: Für arbeitgeberfinanzierte Beiträge das „Basiskonto AV“ und das „Basiskonto ÜV“, für aus Entgeltumwandlungen finanzierte Mitarbeiterbeiträge das „Aufbaukonto“.
- Der Arbeitgeber stellt während der Dauer des Arbeitsvertrages für alle Mitarbeiter mit unbefristetem Einstellungsdatum bis zum 05.07.2016 (Bestandsmitarbeiter) monatliche Beiträge zum Basiskonto AV und zum Basiskonto ÜV bereit.
- Mitarbeiter mit Einstellungsdatum/Entfristung nach dem 05.07.2016 (Neueinstellungen) erhalten ab Vollendung des 3. Beschäftigungsjahres monatliche Beiträge zum Basiskonto AV.
- Mitarbeiter mit Einstellungsdatum/Entfristung nach dem 05.07.2016 (Neueinstellungen) erhalten ab Vollendung des 3. Beschäftigungsjahres und ab Erreichen der 4. Vergütungsstufe im Sinne von Anlage I zum Vergütungstarifvertrag Kabine Nr. 39 vom 17.03.2017 in dessen jeweils gültiger Fassung monatliche Beiträge zum Basiskonto ÜV.
- Freiwillige Beiträge zum Aufbaukonto werden vom Mitarbeiter aufgrund einer gesonderten Umwandlungsregelung erbracht; die Einbringung von freiwilligen Beiträgen zum Aufbaukonto ist jedoch erst ab dem Zeitpunkt der tatsächlichen Bereitstellung des Versorgungspitals möglich.
- Jeder Beitrag wird in das Basis- bzw. Aufbaukonto eingebracht und wird entsprechend dem Anlagekonzept, sog. kapitalmarktorientiertes Rendite-Modell als Life-Cycle-Modell (siehe Anlage 3), in fiktive Fondsanteile umgerechnet und diese Anteile werden den Versorgungskonten gutgeschrieben.
- Der Mitarbeiter wird jährlich über die Entwicklung und den aktuellen Stand seiner Versorgungskonten informiert.
- Der Arbeitgeber gewährt einen Arbeitgeberbeitrag zur AV bis zur Vollendung des 54. Lebensjahres als zusätzliche ergänzende Absicherung für die vorzeitigen Versorgungsfälle (Risikobeitrag zur Absicherung von Erwerbsunfähigkeit und Tod).
- Im Versorgungsfall (Alter, Erwerbsunfähigkeit, Tod) wird ein Anspruch auf das Versorgungsguthaben - aus den jeweiligen persönlichen Versorgungskonten - erworben. Das Versorgungsguthaben wird grundsätzlich verrentet und als Rente gewährt. Auf Antrag des Mitarbeiters kann eine Auszahlung des Versorgungsguthabens als Altersleistung auch als Einmalkapital oder in Jahres-Raten erfolgen.
- Bei Ausscheiden vor Eintritt eines Versorgungsfalles bleibt das Aufbaukonto des Mitarbeiters mit dem erreichten Stand (zzgl. weiter entstehender Rendite-Gutschriften) erhalten. Dasselbe gilt für das Basiskonto AV und das Basiskonto ÜV, sofern die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt sind.
- Für Bestandsmitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 30.06.2016 werden die bis zum 30.06.2016 aus den AV-Altregelungen erdienten Versorgungsanswartschaften weiterhin neben den Leistungen aus den Versorgungskonten aufrechterhalten und zugesagt.
- Für Bestandsmitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 30.06.2016 wird eine bis zum 30.06.2016 aus der ÜV-Altregelung zeitanteilig ermittelte „ÜV-Firmenrentenexpektanz“ kapitalisiert und einmalig als ÜV-Startbeitrag auf das Basiskonto (ggf. Zeitwertkonto) des Mitarbeiters zum Umsetzungsstichtag (ggf. zu einem späteren Zeitpunkt) bereitgestellt. Die genaue Bestimmung zur Ermittlung des ent-

sprechenden ÜV-Startbeitrages wird in einem separaten „Tarifvertrag Ablösung ÜV Kabine“ geregelt (Anlage 1).

- Ab dem 01.07.2016 werden für alle Bestandsmitarbeiter volle AV- und ÜV-Beiträge gewährt.

Neben der Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung mit Leistungen zum vorzeitigen Ausscheiden eröffnen die Tarifpartner den Mitarbeitern zusätzlich die Möglichkeit, fondsgebundene Wertguthaben aufzubauen, um (Teil-) Freistellungszeiten ab Alter 55 zu finanzieren. Die genauen Bestimmungen sind im Tarifvertrag zum Aufbau von Wertguthaben für bezahlte Freistellungen ab Alter 55 geregelt („Tarifvertrag Zeitwertkonto Kabine“, Anlage 2).

Zur betrieblichen Altersversorgung sind im Einzelnen die nachfolgenden Regelungen maßgebend.

Geltungsbereich

§ 1 Abzulösende Tarifverträge

Mit diesem Versorgungstarifvertrag für die Mitarbeiter des Kabinenbereichs der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH), die unter die Vorschriften des Manteltarifvertrages (MTV) Kabine in der jeweils geltenden Fassung fallen (nachfolgend: jeweils Mitarbeiter), werden folgende gekündigte Tarifverträge

- Tarifvertrag Lufthansa-Betriebsrente für das Kabinenpersonal vom 01.07.2003 einschließlich aller Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge und Nebenabreden (TV LH-Betriebsrente)
- Tarifvertrag zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung für das Lufthansa-Kabinenpersonal vom 20.05.2003 einschließlich aller Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge und Nebenabreden (TV Vereinheitlichung LH-Betriebsrente)

(nachfolgend: jeweils AV-Altregelung) sowie

- Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter vom 01.07.2003 einschließlich aller Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge und Nebenabreden (TV LH ÜV)

(nachfolgend: ÜV-Altregelung)

mit Wirkung zum 05.07.2016 (Umstellungstichtag) in das neue Versorgungssystem abgelöst.

§ 2 Mitarbeiter (Neueinstellungen und Bestandsmitarbeiter)

- (1) Dieser Versorgungstarifvertrag gilt für Mitarbeiter, die nach dem 05.07.2016 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur DLH stehen oder danach neu eintreten oder entfristet werden (**sog. Neueinstellungen**).

Mitarbeiter, die aufgrund eines befristeten Arbeitsverhältnisses bei der DLH beschäftigt sind (§§ 1 und 24 MTV) und Mitarbeiter, die im Ausland mit dortiger Homepage und örtlichem Arbeitsvertrag eingestellt werden (regionale Flugbegleiter gem. § 1 Abs. 1 Satz 2 MTV), gelten nicht als Mitarbeiter im Sinne von Absatz 1 Satz 1.

- (2) Dieser Versorgungstarifvertrag gilt ferner für Mitarbeiter, die bis zum 05.07.2016 bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur DLH gestanden haben und deren Arbeitsverhältnis an diesem Umstellungstichtag noch bestanden hat und die vom Geltungsbereich der abgelösten AV-Altregelungen bzw. ÜV-Altregelung erfasst waren bzw. für Mitarbeiter, die ohne Kündigung der Tarifverträge bis zum 05.07.2016 von den AV-Altregelungen bzw. ÜV-Altregelung erfasst worden wären (**sog. Bestandsmitarbeiter**).

- (3) Folgende Arbeitsverhältnisse gelten nicht als Arbeitsverhältnis im Sinne von Abs. 1 und Abs. 2

- Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist, die sechs Monate nicht überschreiten darf, enden soll (Zeitmitarbeiter), sowie
- Mitarbeiter, die nach ihrem bisherigen Beschäftigungsmodell bereits jetzt von den Regelungen zur Versorgung ausgenommen sind (z.B. FAZ und JAZ) und
- Mitarbeiter, die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsmitarbeiter)

- (4) Maßgebliche Versorgungsregelungen, administrative Übergangsregelung für Bestandsmit-

arbeiter, Wahlrecht²

1. Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis vor dem Umstellungsstichtag bereits beendet oder der Versorgungsfall bereits eingetreten ist, werden die Altregelung inklusive der ÜV Altregelung nach Maßgabe der in Anlage 6 und 7 genannten Bestimmungen inhaltlich unverändert fortgeführt; eine Ablösung in das neue Versorgungssystem erfolgt nicht.
2. Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ab dem Umstellungsstichtag versorgungsberechtigt endet, treten grundsätzlich nach den Regelungen dieses Versorgungstarifvertrages in das neue Versorgungssystem aus.
3. Bis zur Implementierung des neuen Versorgungssystems (geplanter technischer Umsetzungszeitpunkt: 01.07.2017), mindestens bis zum 30.06.2017, erfolgt technisch bedingt für alle Austritte ab dem Umstellungsstichtag in die Übergangsversorgung, Altersversorgung und ggf. dauerhafte Flugdienstuntauglichkeit zunächst eine Abwicklung nach den Regelungen des TV LH ÜV/TV LH BR. Zum technischen Umsetzungszeitpunkt erfolgt grundsätzlich eine Rückabwicklung nach dem neuen Versorgungssystem unter Anrechnung bereits gezahlter Versorgungsleistungen gem. TV LH ÜV/TV LH BR.

DLH verzichtet hiervon abweichend für nach dem Umstellungsstichtag festgestellte DFU Fälle bis zur Implementierung des neuen Systems, auf eine Rückabwicklung in die neue DFU Regelung, sofern dieser Verzicht von den betroffenen Mitarbeitern bis spätestens zum 31.12.2017 unwiderruflich beantragt wird (siehe Tarifvertrag DFU).

Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von DFU Absicherungen aus dem abgelösten TV LH ÜV und diesem Tarifvertrag LH Rente Kabine ist ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für DFU Absicherungen vor dem vollendeten 45. Lebensjahr, zB keine Teilabfindung aus den Basiskonten sowie dem Aufbaukonto und gleichzeitiger Zahlung der abgelösten Versicherungssumme des TV LH ÜV.

Sofern der geplante technische Umsetzungszeitpunkt sich verzögert, teilt die DLH dies sowie den tatsächlich maßgeblichen technischen Umsetzungszeitpunkt dem Tarifpartner schriftlich mit.

4. Mitarbeitern, die zum Umstellungsstichtag nach den alten Regularien des TV LH ÜV hinsichtlich eines möglichen ÜV-Eintritts antragsberechtigt sind bzw. waren (mind. Vollendung des 54. Lebensjahres und 3 Monate gem. dem alten Ausscheidungsverfahren mit einer Erklärungsfrist von 9 Monaten), wird eine unwiderrufliche Wahloption bis zum 31.12.2017 eingeräumt, wonach sie anstelle des neuen Versorgungsmodells einen Anspruch auf Versorgung gem. TV LH ÜV/ TV LH BR erhalten (Anlage 6 und 7). Der Zeitpunkt des Ausscheidens in die Versorgung ist unabhängig von der Ausübung der Wahloption. Die Erklärung des Mitarbeiters hat schriftlich oder über eine im elektronischen Versorgungsportal zur Verfügung gestellte Eingabemaske zu erfolgen.
- (5) Der Versorgungstarifvertrag gilt nicht für Mitarbeiter, für die aufgrund eines vorangegangenen Arbeitsvertrags eine anderweitige einzelvertragliche Versorgungszusage besteht und nach dem Tätigkeits- und/oder Arbeitgeberwechsel weiter bedient wird bzw. welche eine Vereinbarung mit der DLH zur Fortführung einer anderweitigen Versorgungszusage geschlossen haben. Die Zuführungen des Arbeitgebers nach den Regelungen dieses Versorgungstarifvertrages reduzieren sich um die Höhe der Arbeitgeberbeitragsanteile an ausländische obligatorische betriebliche Vorsorgeeinrichtungen (Ausschluss Doppelversorgung). Dies gilt entsprechend für Mitarbeiter, mit denen von der DLH einzelvertraglich die

² Protokollnotiz I zu § 2 Abs. 4 Ziffer 2 und 3 TV Lufthansa Rente Kabine und § 2 TV Lufthansa DFU Kabine.

Anwendung einer anderweitigen Versorgungszusage vereinbart ist.

Einrichtung und Führung von Versorgungskonten

Die DLH richtet für den Mitarbeiter (§ 2) mit Bereitstellung des ersten Beitrags persönliche Versorgungskonten ein, für arbeitgeberfinanzierte Beiträge nach § 3 bis § 6 das Basiskonto AV und das Basiskonto ÜV, für mitarbeiterfinanzierte Beiträge nach § 7 bis § 11 das Aufbaukonto.

Die Versorgungskonten werden von der DLH oder einer von der DLH beauftragten Stelle geführt.

Der Mitarbeiter erhält jährlich eine Mitteilung über die Entwicklung und den aktuellen Stand seiner persönlichen Versorgungskonten.

Arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung mit einem vorzeitigen Ausscheiden

§ 3 Beitragsgrundlage AV/ÜV

(1) Beitragsgrundlage AV

AV-beitragsfähig ist das 1,0526-fache der monatlichen Grundvergütung und der monatlichen Purserzulage, die der Mitarbeiter im Kalendermonat der Bereitstellung des monatlichen Beitrags bezogen hat; zusätzlich ist auch der Zuschlag zum Urlaubsgeld beitragsfähig (AV-Beitragsgrundlage).

(2) Beitragsgrundlage ÜV

ÜV-beitragsfähig ist das 0,9717-fache der monatlichen Grundvergütung, der monatlichen Purserzulage und der Schichtzulage, die der Mitarbeiter im Kalendermonat der Bereitstellung des monatlichen Beitrags bezogen hat (ÜV-Beitragsgrundlage).

§ 4 Arbeitgeberfinanzierte Beiträge zum Basiskonto AV und ÜV

(1) Beitragsbereitstellung der Arbeitgeberbeiträge

1. Der Arbeitgeber stellt für **Bestandsmitarbeiter** (§ 2 Abs. 2) für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, frühestens ab dem 01.07.2016 monatlich einen AV-Beitrag und einen ÜV-Beitrag bereit.
2. Der Arbeitgeber stellt für **Neueinstellungen** (§ 2 Abs. 1) ab Vollendung des 3. Beschäftigungsjahres monatlich einen AV-Beitrag (§ 5 Abs. 1 S. 1) und, sofern er zugleich mindestens die 4. Vergütungsstufe im Sinne von Anlage I zum Vergütungstarifvertrages Kabine Nr. 39 vom 17.03.2017 in dessen jeweils gültiger Fassung erreicht hat, monatlich einen Beitrag (§ 5 Abs. 3 S. 1) für das vorzeitige Ausscheiden (ÜV-Beitrag) für die Dauer des Arbeitsverhältnisses bereit.
3. Die Beitragsbereitstellung erfolgt jeweils für den laufenden Kalendermonat (Beitragsmonat) zum Zeitpunkt der Gehaltsabrechnung (Bereitstellungsstichtag).
4. In dem Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis endet und der Versorgungsfall vor dem Bereitstellungsstichtag (Abs. 3) eintritt, erfolgt keine Bereitstellung nach Abs. 1 oder Abs. 2, stattdessen wird das Versorgungsguthaben zum Zeitpunkt des Versorgungsfalles um den Beitrag erhöht (Schlussgutschrift).

(2) Für den Zeitraum zwischen dem 01.07.2016 und dem 31.01.2017 erhalten Bestandsmitarbeiter (§ 2 Abs. 2) rückwirkend Arbeitgeberbeiträge auf ihre Basiskonten AV und ÜV.

- Auf den für diesen Zeitraum entfallenden AV-Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung wird anstelle der kapitalmarktorientierten Rendite rückwirkend pro Monat eine anteilige Festverzinsung in Höhe von 3,5% p.a. nachschüssig gewährt.
- Auf den für diesen Zeitraum entfallenden ÜV-Beitrag für ein vorzeitiges Ausscheiden wird anstelle der kapitalmarktorientierten Rendite rückwirkend pro Monat eine anteilige Festverzinsung in Höhe von 3,5% p.a. nachschüssig gewährt.

§ 5 Beitragshöhe (AV-Beitrag und ÜV-Beitrag), zusätzlicher Beitrag bei Entgeltumwandlung, Optionsrecht Zeitwertkonto

- (1) Der monatliche AV-Beitrag beträgt 5,0% des AV-fähigen Bruttoeinkommens gem. § 3 Abs. 1 (AV-Beitrag zum Basiskonto AV).
- (2) Sofern der Mitarbeiter monatlich einen Eigenbeitrag zum Aufbaukonto durch eine Entgeltumwandlung erbringt (§ 9 Abs. 6), stellt der Arbeitgeber einen Matching-Beitrag auf dem Aufbaukonto bereit (§ 7 Abs. 2).
- (3) Der monatliche ÜV-Beitrag für ein vorzeitiges Ausscheiden beträgt 15,3% der beitragsfähigen Bezüge gem. § 3 Abs. 2 (ÜV-Beitrag zum Basiskonto ÜV/Zeitwertkonto). Die Mitarbeiter erhalten ÜV-Beiträge bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Mitarbeiter 336 Vollzeitmonate³ erreicht, mindestens jedoch bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres und längstens bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres.
- (4) Alle Beiträge werden auf volle EUR kaufmännisch gerundet.
- (5) Hat der Mitarbeiter Anspruch Krankengeldzuschuss, Vergütungsleistungen während des Mutterschutzes oder auf Kurzarbeitergeld (tarifliche oder gesetzliche Lohnersatzleistungen), werden diese Zahlungen für diesen Zeitraum als beitragsfähige Bezüge nach § 3 Abs. 1 (AV-Beitragsgrundlage) und § 3 Abs. 2 (ÜV-Beitragsgrundlage) zugrunde gelegt. Während des Anspruchs des Mitarbeiters auf Krankengeldzuschuss ist abweichend davon für die ÜV-Beiträge die Hälfte der zuletzt vor Beginn der Lohnfortzahlung gültigen Beitragsgrundlage nach § 3 Abs. 2 beitragsfähig. Tarifierhöhungen (ohne Stufensteigerungen) während des Bezugs des Krankengeldzuschusses führen zu einer entsprechenden Erhöhung der Beitragsgrundlage nach § 3 Abs. 1 und 2. Die Fälligkeit des Beitrags für die Zeit des Krankengeldzuschusses tritt mit Rückkehr in das aktive Arbeitsverhältnis sowie bei ausschließlich unmittelbarem Eintritt in die DFU oder ÜV/AV ein.
- (6) Ruht das Arbeitsverhältnis aufgrund von Elternzeit und ist die Entgeltzahlung aufgrund des Ruhensstatbestandes ausgesetzt, so wird ab dem bzw. den nächstfolgenden Bereitstellungsstichtag(en) nach Wiederaufnahme der Beschäftigung oder bei ausschließlich unmittelbarem Eintritt in die DFU oder ÜV/AV ein Sonderbeitrag bereitgestellt; dies gilt nicht sofern am letzten Bereitstellungsstichtag vor dem Beginn des betreffenden letzten Ruhens des Arbeitsverhältnisses kein ÜV-Beitrag zu gewähren war. Als monatlicher Sonderbeitrag wird, falls die Voraussetzungen nach Satz 1 für die Bereitstellung eines Sonderbeitrags erfüllt sind, für jeden angefangenen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltzahlung (Rückbelegungszeitraum) der monatliche ÜV-Beitrag gewährt, höchstens aber für 18 Monate pro Kind (Höchstbegrenzung). Wird neben dem ruhenden Arbeitsverhältnis eine Teilzeitbeschäftigung beim Unternehmen aufgenommen (Teilzeit in Elternzeit), für die monatliche AV- und/oder ggf. ÜV-Beiträge bereitgestellt werden, so werden diese Beiträge auf die Sonderbeiträge angerechnet. Versorgungsfähig ist die zuletzt geltende Beitragsgrundlage nach § 3 Abs. 2. Tarifierhöhungen (ohne Stufensteigerungen) während der Elternzeit führen zu einer entsprechenden Erhöhung der Beitragsgrundlage nach § 3 Abs. 1 und 2.
- (7)
 1. Der Mitarbeiter kann, nach erstmalig erfolgter schriftlicher Erklärung, monatlich über eine im elektronischen Versorgungsportal zur Verfügung gestellte Eingabemaske mit Wirkung für die Bereitstellung von künftigen Beiträgen erklären, dass er einen Teil des arbeitgeber-

³ Vollzeitmonate unter Berücksichtigung von Teilzeit, d.h. 1 Beschäftigungsjahr mit 50% Teilzeit wird beispielsweise mit 6 Vollzeitmonaten bewertet.

finanzierten ÜV-Beitrags nach Abs. 3 S. 1 als eine arbeitgeberfinanzierte Sonderzuwendung gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags zum Aufbau von Wertguthaben für bezahlte (Teil-) Freistellungen ab Vollendung des 55. Lebensjahres (TV Zeitwertkonto Kabine, Anlage 2) wünscht (widerrufliche Optionsausübung Zeitwertkonto). In diesem Fall wird mit Wirkung ab (und Dauer der) Optionsausübung der monatliche ÜV-Beitrag nach Abs. 3 S. 1 um den Teil reduziert, der monatlich als Wertguthaben gemäß TV Zeitwertkonto Kabine eingestellt wird.

2. Eine bis zur widerruflichen Optionsausübung aus ÜV-Beiträgen erworbene Anwartschaft bleibt in entsprechender Anwendung von § 6 Abs. 2 aufrechterhalten.

§ 6 Unverfallbarkeit

(1) Verfallbare Anwartschaft

Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls und sind die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach § 1b Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) nicht erfüllt, erlischt die Anwartschaft auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus dem Basiskonto AV und - sofern vorhanden - aus dem Basiskonto ÜV. Die bis dahin gutgeschriebenen Beträge verfallen, das oder die Basiskonten werden gelöscht.

(2) Unverfallbare Anwartschaft

Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls und sind die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt, bleibt die Anwartschaft auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus dem Basiskonto AV und - sofern vorhanden – aus dem Basiskonto ÜV erhalten. Das oder die Basiskonten werden beitragsfrei fortgeführt.

Die Höhe des Anspruchs bei Eintritt des Versorgungsfalls richtet sich in Anwendung von § 2 Abs. 5a BetrAVG⁴ nach dem aus der beitragsfreien Fortführung resultierenden Stand des oder der Basiskonten zzgl. zukünftiger Renditen und ggf. unter Berücksichtigung des Risikokapitals (§ 12 Abs. 2).

⁴ mit Wirkung vom 01.01.2018 wird § 2 Abs. 5a BetrAVG zu § 2 Abs. 5 BetrAVG.

Mitarbeiterfinanzierte Beiträge zum Aufbaukonto

§ 7 Beitragsbereitstellung, Matching-Beitrag

- (1) Der Arbeitgeber stellt für den Mitarbeiter monatlich einen Beitrag zum Aufbaukonto bereit, den der Mitarbeiter aufgrund der Umwandlungsregelung für künftige Entgeltansprüche in Mitarbeiterbeiträge für eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt hat.
- (2) Der Arbeitgeber stellt zusätzlich monatlich einen pauschalierten Beitrag i.H.v. 18,5% auf das Aufbaukonto auf Basis der durch Entgeltumwandlung dem Aufbaukonto zugeführten arbeitnehmerfinanzierten Beiträge bereit (Matching-Beitrag).
- (3) Die Bereitstellung erfolgt jeweils für den laufenden Kalendermonat (Beitragsmonat) zum Zeitpunkt der Gehaltsabrechnung (Bereitstellungsstichtag).
- (4) In dem Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis endet oder der Versorgungsfall vor dem Bereitstellungsstichtag (Absatz 3) eintritt, erfolgt keine Bereitstellung nach Absätze 1 und 2, stattdessen wird das Versorgungsguthaben aus dem Aufbaukonto zum Zeitpunkt des Versorgungsfalles um den Beitrag erhöht (Schlussgutschrift).

§ 8 Beitragshöhe

Der monatliche Beitrag zum Aufbaukonto beträgt die Summe der im Kalendermonat der Bereitstellung des monatlichen Beitrags umgewandelten Bezüge zzgl. Matching-Beitrag.

§ 9 Freiwillige Entgeltumwandlung

- (1) Die freiwillige Umwandlung von Bezügen erfolgt während der Teilnahme durch Kürzung der festgelegten Bezüge in Höhe des - aus dem vom Mitarbeiter festgelegten Umwandlungsprozentsatz nach Absatz 6 und der Beitragsgrundlage nach § 3 Abs. 1 - ermittelten Umwandlungsbetrags in EUR.
- (2) Soweit die Bezüge als Bemessungsgrundlage für andere betriebliche Leistungen (§ 3 Abs. 1 § 12 Abs. 1 Ziffer 2) oder als Basisgröße für künftige Gehaltserhöhungen dienen, bleiben die ungekürzten Bezüge maßgeblich.
- (3) Dem Arbeitnehmer wird über die eingesetzte Technologie (Versorgungsportal) die Möglichkeit geboten, das Angebot zur freiwilligen Einbringung von Eigenbeiträgen in das Altersversorgungsmodell des Arbeitgebers online zu wählen und monatliche Entgelt-Einbringungen online zu tätigen. Die Einbringungen werden online in einem Versorgungsportal gespeichert, im persönlichen Versorgungskonto detailliert angezeigt und für zukünftige Einsichtnahmen historisiert gespeichert.⁵ Alternativ kann die Teilnahme vom Mitarbeiter auch schriftlich auf einer Teilnahmeerklärung erklärt werden (Anhang 1 TV Rente). Eine schriftliche Erklärung zur Teilnahme an der Umwandlung beginnt zum 01.01. eines Jahres, sofern die Teilnahmeerklärung bis zum 30.11. des Vorjahres bei der DLH eingegangen ist; bei unterjährigem Beginn des Arbeitsverhältnisses ist - auf Antrag des Mitarbeiters - eine abweichende Erklärungsfrist und ein abweichender Teilnahmebeginn möglich; die Möglichkeit zum unterjährigen Teilnahmebeginn gilt für das Kalenderjahr 2017 für die Bestandsmitarbeiter und Neueinstellungen, die zum 01.01.2017 bereits in einem Arbeitsverhältnis zur DLH gestanden haben, entsprechend. Die Möglichkeiten der freiwilligen Entgeltumwandlung können jedoch erst gewählt werden, sobald die technische Umsetzung des Versorgungsportals realisiert ist.

⁵ Die Nutzung des elektronischen Portals gilt auch für die Abgabe von Änderungs- oder Kündigungserklärungen.

- (4) Die Teilnahme endet mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, sofern der Mitarbeiter nicht monatlich über das elektronische Verfahren oder die Teilnahme nicht vorzeitig durch schriftliche Kündigung bis zum 30.11. eines Jahres mit Wirkung ab dem darauffolgenden 01.01. kündigt.
- (5) Mit Beendigung der Teilnahme endet die Bereitstellung von freiwilligen Beiträgen zum Aufbaukonto. Das Aufbaukonto wird bis zu einer erneuten Teilnahme bzw. bis zum Eintritt eines Versorgungsfalles beitragsfrei fortgeführt.
- (6) Die DLH kann zusätzlich die Umwandlung aus anderen Bezügearten zulassen (neue Beitragsgrundlage). Die zugelassenen Bezügearten werden von der DLH in dem elektronischen Versorgungsportal bzw. in der Teilnahmeerklärung festgelegt.

Der Mitarbeiter kann die monatliche freiwillige Umwandlung nur als Prozentsatz (Umwandlungsprozentsatz) auf Basis der Beitragsgrundlage (§ 3 Abs. 1) festlegen.

Festlegungen des freiwilligen Eigenbeitrags sind zulässig in Höhe von 0,25% (Mindestprozentsatz) bis 4,00% der Beitragsgrundlage, dazwischen sind jeweils Festlegungen in 0,25%-Schritten zulässig (Festsetzungsrahmen).

Aus der Festlegung des Mitarbeiters in Verbindung mit der Beitragsgrundlage wird sodann der für den jeweiligen Kalendermonat geltende, monatliche Umwandlungsbetrag in EUR ermittelt.
- (7) Sofern der freiwillige Eigenbeitrag den Mindestprozentsatz unterschreitet, gilt kein Betrag als festgelegt und es erfolgt keine Umwandlung. Sofern der freiwillige Eigenbeitrag den Festsetzungsrahmen übersteigt, gilt nur der zulässige Höchstprozentsatz als festgelegt, im Übrigen entfällt die Umwandlung.
- (8) Änderungen für freiwillige Eigenbeiträge sind innerhalb des vorgegebenen Festsetzungsrahmens (Absatz 6) durch Erklärung des Mitarbeiters mit Wirkung für künftige Beiträge zulässig. Die Änderung kann über das elektronische Versorgungsportal monatlich erfolgen. Alternativ kann die Änderung durch eine neue schriftliche Teilnahmeerklärung bis zum 30.11. eines Jahres erfolgen. Die Änderung gilt sodann ab dem folgenden 01.01.

§ 10 Bestimmungsrecht bei eheähnlicher Lebensgemeinschaft

- (1) Ein nicht verheirateter Mitarbeiter bzw. ein Mitarbeiter ohne eingetragene Lebenspartnerschaft kann der DLH schriftlich eine natürliche Person - unter Angabe deren Anschrift und Geburtsdatum⁶ - benennen, mit der er eine eheähnliche Lebensgemeinschaft bildet (Lebensgefährte) und bestimmen, dass diese Person auf Antrag Anspruch auf das Versorgungsguthaben aus dem Aufbaukonto erwirbt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod endet und die genannten Voraussetzungen im Zeitpunkt des Todes noch erfüllt sind.
- (2) Der Mitarbeiter hat bei der jederzeit widerruflichen Benennung zu versichern, dass die Person die genannten Voraussetzungen erfüllt. Die benannte Person hat nachzuweisen, dass die genannten Voraussetzungen vorlagen und im Zeitpunkt des Todes noch erfüllt waren.

§ 11 Unverfallbarkeit

Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, bleibt die Anwartschaft auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus dem Aufbaukonto aufrechterhalten. Das Aufbaukonto wird beitragsfrei fortgeführt. Die Höhe des Anspruchs bei Eintritt des Versor-

⁶ Es sind die jeweiligen steuerlichen Anforderungen für Begünstigung von Lebensgefährten einzuhalten (zuletzt gemäß BMF-Schreiben vom 23.07.2013 Rdn. 287 i.V.m. BMF-Schreiben vom 25.07.2002).

gungsfalls richtet sich in Anwendung von § 2 Abs. 5a BetrAVG⁷ nach dem aus der beitragsfreien Fortführung resultierenden Stand des Aufbaukontos zzgl. zukünftiger Renditen.

⁷ mit Wirkung vom 1.1.2018 wird § 2 Abs. 5a BetrAVG zu § 2 Abs. 5 BetrAVG.

Risikobeiträge zur zusätzlichen Absicherung vorzeitiger Versorgungsfälle

Zur ergänzenden Absicherung der vorzeitigen Versorgungsfälle Erwerbsunfähigkeit (§ 15 Abs. 2) und Tod (§ 15 Abs. 3 und § 15 Abs. 4) gewährt der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, maximal bis zur Vollendung des 54. Lebensjahres einen zusätzlichen, jeweils einjährigen Risikoschutz gemäß § 12.

§ 12 AV-Risikobeitrag

(1) AV-Risikobeitragsbereitstellung, AV-Risikobeitragshöhe

1. Zur ergänzenden Absicherung der vorzeitigen Versorgungsfälle Erwerbsunfähigkeit (§ 15 Abs. 2) und Tod (§ 15 Abs. 3 und § 15 Abs. 4) stellt der Arbeitgeber maximal bis zum Bereitstellungsstichtag des Kalenderjahres, in dem der Mitarbeiter das 54. Lebensjahr vollendet, außerhalb des Basiskontos AV für die Dauer des Arbeitsverhältnisses jeweils zum 31.12. einen jährlichen Risikobeitrag bereit.

Für Bestandsmitarbeiter wird der Risikobeitrag erstmals zum 31.12.2016 bereitgestellt, für alle Neueinstellungen erfolgt eine Risikobeitragsbereitstellung ab Vollendung des 3. Beschäftigungsjahres, dann zum 31.12. des jeweiligen Jahres (Bereitstellungsstichtag Risikobeitrag).

2. Der jährliche AV-Risikobeitrag beträgt
 - 0,2% der im Kalenderjahr der Bereitstellung des Risikobeitrags bezogenen risikobeitragsfähigen AV-Bezüge.

Der AV-Risikobeitrag wird auf volle EUR kaufmännisch gerundet.

(2) AV-Risikokapital und Anspruchserwerb

1. Wird ein Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsleistung (§ 15 Abs. 2) oder Hinterbliebenenleistung (§ 15 Abs. 3 und § 15 Abs. 4) aus den Basiskonten erworben und ist an dem - dem Eintritt des Versorgungsfalles - vorangegangenen 31.12. für den Mitarbeiter ein Risikobeitrag nach § 12 Abs. 1 bereitgestellt worden, so erwirbt der Mitarbeiter Anspruch auf das volle bzw. die Hinterbliebenen Anspruch auf 60% des AV-Risikokapitals.
2. Das AV-Risikokapital ergibt sich durch Multiplikation des am - dem Eintritt des Versorgungsfalles - vorangegangenen 31.12. für den Mitarbeiter bereitgestellten AV-Risikobeitrags mit dem altersabhängigen AV-Risikofaktor gemäß der im Kalenderjahr der Bereitstellung des Risikobeitrags jeweils geltenden altersabhängigen Risikofaktoren-Tabelle Erwerbsunfähigkeit und Tod. Die jeweilige AV-Risikofaktorentabelle wird jeweils im Januar vom Arbeitgeber oder einer von der DLH beauftragten Stelle in geeigneter Form veröffentlicht (z.B. Intranet). Die AV-Risikofaktorentabelle für die Jahre 2016 und 2017 werden zum technischen Umsetzungszeitpunkt (§ 2 Abs. 4 Ziffer 3) veröffentlicht.

Die AV-Risikofaktorentabelle wird jährlich neu auf Basis der Verhältnisse zum Bereitstellungsstichtag (Absatz 1 Ziffer 1) für die im folgenden Kalenderjahr nach aktuarieller Prognose voraussichtlich eintretenden Versorgungsfälle pauschaliert und unter Berücksichtigung folgender Annahmen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelt:

- Rechnungszins in Höhe des von der Deutschen Bundesbank für den Kalendermonat des Bereitstellungsstichtags Risikobeitrag bekannt gegebenen BilMoG-Rechnungszinses (§ 16 Abs. 2 Ziffer 2),
- am Bereitstellungsstichtag AV-Risikobeitrag in der Steuerbilanz der DLH verwendete Festlegung zu den biometrischen Ausscheide-Wahrscheinlichkeiten (z. Zt. „Richttafeln 2005 G“ von Prof. Klaus Heubeck). Zudem werden Unisex Barwertfaktoren (50% Männer- und 50% Frauenanteil) zu Grunde gelegt und eine 60%ige Hinterbliebenenversorgung berücksichtigt.

In der AV-Risikofaktorentabelle erfolgt der Ausweis der Kapitalleistung je 1 EUR AV-Risikobeitrag. Als Alter gilt die Differenz zwischen dem jeweiligen Kalenderjahr der Bereitstellung des Risikobeitrags und dem Geburtsjahr des Mitarbeiters.

(3) Unverfallbarkeit des AV-Risikokapitals

1. Verfallbare Anwartschaft

Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls und sind die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach § 1b Abs. 1 BetrAVG nicht erfüllt, erlischt die Anwartschaft mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

2. Unverfallbare Anwartschaft

Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls und sind die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt, bleibt die Anwartschaft beitragsfrei erhalten. Die Höhe des Anspruchs bei Eintritt des Versorgungsfalls (Erwerbsunfähigkeit und Tod) im letzten einjährigen Absicherungszeitraum richtet sich dann in Anwendung von § 2 Abs. 5a BetrAVG nach dem im jeweiligen letzten einjährigen Absicherungszeitraum aus der Bereitstellung des jeweiligen letzten Risikobeitrags erworbenen Risikokapital.⁸

Kapitalmarktorientiertes Rendite-Modell

§ 13 Anlage der Beiträge

Jeder Beitrag zum Versorgungskonto (Basiskonto AV, Basiskonto ÜV, Aufbaukonto) wird zum Ende, spätestens jedoch am letzten Handelstag, des auf den jeweiligen Bereitstellungsstichtag (§ 4 Abs. 3 bzw. § 7 Abs. 3) folgenden Kalendermonats, in fiktive Fondsanteile umgerechnet und diese zum Zeitpunkt der Umrechnung (Umrechnungsstichtag) dem Versorgungskonto gutgeschrieben. Die Fondsanteile entsprechen den Anteilen, die sich ergeben, wenn der Beitrag von der DLH gemäß dem jeweiligen Anlagekonzept Life-Cycle (Anlage 3) angelegt wird.

Die Regeln für die Anlage, Entnahme und Wertbestimmung des Versorgungskontos werden im Anlagekonzept festgelegt.

Verpflichteter und Berechtigter in Bezug auf etwaige Kapitalanlagen im Sinne des Anlagekonzepts ist ausschließlich die DLH.

⁸ Nach Ablauf des Kalenderjahres der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht keine Anwartschaft mehr auf ein zusätzliches Risikokapital.

§ 14 Versorgungsguthaben, garantierte Mindestleistung

- (1) Das Versorgungsguthaben ist der jeweilige Stand des Versorgungskontos nach dem Anlagekonzept, zzgl. einer etwaigen Schlussgutschrift (§ 4 Abs. 4 bzw. § 7 Abs. 4).
- (2) Das Versorgungsguthaben wird bei Inanspruchnahme als Versorgungsleistung auf die Summe der bis zum Eintritt des Versorgungsfalls für den Mitarbeiter auf dem jeweiligen Versorgungskonto bereitgestellten Beiträge (§ 4 Abs. 1 und Abs. 2, § 7 Abs. 1 und Abs. 2) angehoben (garantierte Mindestleistung, Beitragserhalt), wenn der Stand des Versorgungskontos nach Absatz 1 zum Entnahmezeitpunkt nach dem Anlagekonzept die garantierte Mindestleistung unterschreitet. Die Ermittlung und ggf. Anhebung auf die Garantieleistung erfolgt zum Entnahmezeitpunkt nach Eintritt des Versorgungsfalles nach Maßgabe des Anlagekonzepts.
- (3) Bei Inanspruchnahme als Erwerbsunfähigkeitsleistung (§ 15 Abs. 2), oder Hinterbliebenenleistung (§ 15 Abs. 3 und § 15 Abs. 4) wird das Versorgungsguthaben aus dem Basiskonto um das Risikokapital angehoben, wenn die Anspruchsvoraussetzungen nach § 12 Abs. 2 Ziffer 1 (AV-Risikokapital) erfüllt sind.

Allgemeine Versorgungsbestimmungen

§ 15 Versorgungsfall

- (1) Der Versorgungsfall tritt ein mit Erwerb eines Anspruchs nach den Absätzen 2 bis 4.
- (2) Der Mitarbeiter erwirbt im Erlebensfall Anspruch auf das Versorgungsguthaben aus dem Basiskonto AV, Basiskonto ÜV und Aufbaukonto,
- als Altersleistung, wenn das Arbeitsverhältnis mit oder nach Vollendung des 55. Lebensjahres (feste Altersgrenze) endet,
 - als Erwerbsunfähigkeitsleistung auf Antrag (konstitutives Wahlrecht), wenn das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 55. Lebensjahres endet und von da an eine befristete oder unbefristete Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch genommen wird.

Eine Antragstellung kann für Versorgungsguthaben aus dem oder den Basiskonten (AV und ÜV) und aus dem Aufbaukonto nur gemeinsam erfolgen.

Stellt der Mitarbeiter keinen Antrag, bleibt in diesen Fällen die Anwartschaft aus dem Versorgungskonto in entsprechender Anwendung von § 6 (Basiskonten) bzw. § 11 (Aufbaukonto) aufrechterhalten.

- (3) Der hinterlassene Ehegatte bzw. der hinterlassene Lebenspartner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft im Sinne von § 1 Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) erwirbt Anspruch auf das Versorgungsguthaben aus dem jeweiligen Versorgungskonto in Höhe von 60%
- als Witwen- bzw. Witwerleistung, wenn das Arbeitsverhältnis mit der DLH durch Tod endet und kein Anspruch aus dem jeweiligen Versorgungskonto nach Abs. 2 erworben wurde.

Der hinterlassene Lebensgefährte erwirbt Anspruch auf das Versorgungsguthaben aus dem Aufbaukonto nach Maßgabe und unter den Voraussetzungen von § 10.

Wird kein Anspruch nach Absatz 4 erworben, erwirbt der hinterlassene Ehegatte bzw. der hinterlassene Lebenspartner Anspruch auf das Versorgungsguthaben aus dem jeweiligen Versorgungskonto in voller Höhe.

- (4) Die hinterlassenen Kinder im Sinne von § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Ziffer 1 bis 3 sowie Abs. 5 EStG erwerben als Gesamtgläubiger Anspruch auf das Versorgungsguthaben aus dem jeweiligen Versorgungskonto in Höhe von 40%
- als Waisenleistung, wenn das Arbeitsverhältnis mit der DLH durch Tod endet und kein Anspruch nach Absatz 2 erworben wurde.

Wird kein Anspruch nach Absatz 3 erworben, erwerben die anspruchsberechtigten hinterlassenen Kinder Anspruch auf das Versorgungsguthaben aus dem jeweiligen Versorgungskonto in voller Höhe.

- (5) Ein Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsleistung (Absatz 2) und Hinterbliebenenleistung (Absätze 3 und 4) besteht nicht, wenn der Mitarbeiter den Versorgungsfall absichtlich herbeigeführt hat, oder wenn er bereits bei seinem Unternehmens Eintritt erwerbsgemindert war.

§ 16 Auszahlung von Versorgungsguthaben

Eine Auszahlungsform gilt einheitlich für Versorgungsguthaben aus den Basiskonten (AV und ÜV) und dem Aufbaukonto.

(1) Unterschiedliche Auszahlungsformen

Das Versorgungsguthaben aus den Basiskonten (ÜV und AV) sowie dem Aufbaukonto wird in den Versorgungsfällen Alters- und Erwerbsunfähigkeitsleistung gemäß § 15 Abs. 2 grundsätzlich verrentet; im Versorgungsfall nach § 15 Abs. 4 (Waisenleistung) erfolgt grundsätzlich eine Auszahlung als Einmalkapital. Eine Auszahlung in Form von Zeitrenten (§ 16 Abs. 6) kann auf Antrag erfolgen.

(2) Verrentung (Grundsatz)

Bei Verrentung des Versorgungsguthabens kann der Mitarbeiter zwischen den Optionen „lebenslange Rente“, „Kombi-Rente“ oder „Simulation Altsystem plus“ wählen:

(2a) Option „lebenslange Rente“:

1. Bei Verrentung des Versorgungsguthabens wird die monatliche Rente so festgesetzt, dass ihr Barwert im Zeitpunkt des Versorgungsfalls oder in dem Zeitpunkt, ab welchem der Mitarbeiter die Rente mit Zustimmung von der DLH beziehen möchte, unter Berücksichtigung der Dynamisierung nach Ziffer 4. dem Versorgungsguthaben entspricht. Bei der Berechnung sind ein Verrentungszins in Höhe des BilMoG-Rechnungszinses gemäß Ziffer 2. sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden und mit kollektiven Annahmen die Anwartschaft eines hinterlassenen Ehegatten bzw. eines hinterlassenen Lebenspartners auf eine 60%ige Witwen-/Witwerrente bezogen auf die Höhe der Eigenrente des Mitarbeiters zu berücksichtigen. Maßgeblich ist ferner die für den Ansatz der Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz der DLH zuletzt verwendete Festlegung zu den biometrischen Ausscheidewahrscheinlichkeiten (z. Zt. „Richttafeln 2005 G“ von Prof. Klaus Heubeck). Zudem werden Unisex Barwertfaktoren (50% Männer- und 50% Frauenanteil) zu Grunde gelegt.

Im Versorgungsfall nach § 15 Abs. 3 (Witwen-/Witwerleistung bei Aktiventod) erfolgt die Verrentung abweichend von Ziffer 1 Satz 2 ohne Berücksichtigung einer Witwen-/Witwerrentenanwartschaft.

2. Der BilMoG-Rechnungszins ist der von der Deutschen Bundesbank für den Kalendermonat des Entnahmezeitpunkts bekannt gegebene durchschnittliche Marktzinssatz bei einer angenommenen Restlaufzeit von 15 Jahren gemäß § 253 Absatz 2 Satz 2 und 4 HGB.
3. Die Rente wird lebenslang an dem für die Gehaltszahlungen in der DLH üblichen Termin gezahlt. Die erste Rente wird für den Monat ausgezahlt, der auf den Eintritt des Versorgungsfalls folgt, es sei denn, der Mitarbeiter und die DLH vereinbaren einen abweichenden Rentenbeginn.
4. Die Rente wird ab Rentenbeginn jährlich, jeweils am 01.07., um 1% p.a. angehoben. Die erstmalige Anpassung erfolgt pro rata.
5. Stirbt der Mitarbeiter als Rentenempfänger, so erwirbt der hinterlassene Ehegatte bzw. der hinterlassene Lebenspartner Anspruch auf eine Witwen-/Witwerrente in Höhe von 60% der zuletzt gezahlten Rente; dies gilt entsprechend für den benannten Lebensgefährten nach Maßgabe von § 10 bei Verrentung des Versorgungsguthabens aus dem Aufbaukonto.

(2b) Option „Kombi-Rente“ (lebenslange Rente mit zusätzlicher Zeitrente bis 63):

Die Option „Kombi-Rente“ soll – unter Berücksichtigung der erst zu einem späteren Zeitpunkt abrufbaren Altersleistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der abrufbaren Altersleistung aus der aufrechterhaltenen AV-Altregelung – dem Mitarbeiter ermöglichen, im Zeitablauf ein näherungsweise gleichbleibendes Versorgungsniveau zu erhalten. Dazu wird das Versorgungsguthaben in der Weise aufgeteilt und verrentet, dass daraus sowohl eine monatliche lebenslange Rente (**Sockelrente**) als auch eine monatliche Zeitrente (**Überbrückungsrente**) festgesetzt werden. Die Ermittlung erfolgt einmalig nach Maßgabe der Verhältnisse bei Eintritt des Versorgungsfalls.

1. Bei Verrentung des Versorgungsguthabens wird die monatliche lebenslange Rente (Sockelrente) so festgesetzt, dass ihr Barwert im Zeitpunkt des Versorgungsfalls oder in dem Zeitpunkt, ab welchem der Mitarbeiter mit Zustimmung der DLH die Rente beziehen möchte, unter Berücksichtigung der Dynamisierung nach Ziffer 5. dem - um den Barwert der Zeitrente (Überbrückungsrente) verminderten - Versorgungsguthaben entspricht.

Die Zeitrente im Alter 63 mit Dynamisierung nach Ziffer 5. entspricht der Summe der monatlichen Rentenbeiträge aus der zu erwartenden gesetzlichen Rente⁹ bei Vollendung des 63. Lebensjahres¹⁰ sowie der zu erwartenden vorzeitigen betrieblichen Altersrente (bei Vollendung des 63. Lebensjahres¹¹) aus der AV-Altregelung.

2. Bei der Berechnung der Sockel- und Überbrückungsrente sowie bei der Ermittlung der jeweiligen Barwerte sind ein Verrentungszins in Höhe des BilMoG-Rechnungszinses gemäß Ziffer 3. sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden und mit kollektiven Annahmen die Anwartschaft eines hinterlassenen Ehegatten bzw. eines hinterlassenen Lebenspartners auf eine 60%ige Witwen-/Witwerrente bezogen auf die Höhe der Eigenrente des Mitarbeiters zu berücksichtigen. Maßgeblich ist ferner die für den Ansatz der Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz der DLH zuletzt verwendete Festlegung zu den biometrischen Ausscheidewahrscheinlichkeiten (z. Zt. „Richttafeln 2005 G“ von Prof. Klaus Heubeck). Zudem werden Unisex Barwertfaktoren (50% Männer- und 50% Frauenanteil) zu Grunde gelegt.
3. Der BilMoG-Rechnungszins ist der von der Deutschen Bundesbank für den Kalendermonat des Entnahmezeitpunkts bekannt gegebene durchschnittliche Marktzinssatz bei einer angenommenen Restlaufzeit von 15 Jahren gemäß § 253 Absatz 2 Satz 2 und 4 HGB.
4. Die Sockel- und Überbrückungsrente werden an dem für die Gehaltszahlungen in der DLH üblichen Termin gezahlt, die Überbrückungsrente längsten bis zum die Vollendung des 63. Lebensjahres vorangehenden Monats. Die erste Rente wird jeweils für den Monat ausgezahlt, der auf den Eintritt des Versorgungsfalls folgt, es sei denn, der Mitarbeiter und die DLH vereinbaren einen abweichenden Rentenbeginn.
5. Die Renten werden ab Rentenbeginn jährlich, jeweils am 01.07., um 1% p.a. angehoben. Die erstmalige Anpassung erfolgt pro rata.
6. Stirbt der Mitarbeiter als Rentenempfänger, so erwirbt der hinterlassene Ehegatte bzw.

⁹ Ermittelt auf Basis der bei Eintritt des Versorgungsfalls vorliegenden Auskunft des Rentenversicherungsträgers, die der Mitarbeiter DLH vorzulegen hat. Die Auskunft weist die Rente zur jeweiligen Regelaltersgrenze aus, auf die die entsprechenden Abschläge für einen vorzeitigen Bezug von 0,3% p.m., max. 14,4% bis Alter 63 noch anzuwenden sind;

¹⁰ Die frühestmögliche Inanspruchnahme.

¹¹ Bei der Ermittlung werden die für den vorzeitigen Altersleistungsbezug vorgesehenen versicherungsmathematischen Abschläge nach der AV-Altregelung berücksichtigt.

der hinterlassene Lebenspartner Anspruch auf eine Witwen-/Witwerrente in Höhe von 60% der lebenslangen Sockelrente und bis zu dem Ende des für den Mitarbeiter ursprünglich festgelegten Bezugszeitraumes der Überbrückungsrente einen Anspruch auf 60% der zuletzt gezahlten Überbrückungsrente; dies gilt entsprechend für den benannten Lebensgefährten nach Maßgabe von § 10 bei Verrentung des Versorgungsguthabens aus dem Aufbaukonto.

7. Die Antragstellung ist unwiderruflich und muss schriftlich, mindestens sechs Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles der DLH gegenüber erklärt werden.

(2c) Option „Simulation Altsystem plus“ (frei bestimmbare monatliche Zeitrente mit flexiblem Abruf und lebenslange Rente)

Die Option „Simulation Altsystem plus“ soll es dem Mitarbeiter ermöglichen die Auszahlungssystematik des alten Versorgungsmodells nachzubilden und mit den Vorteilen des neuen Versorgungsmodells zu verbinden. Dazu kann der Mitarbeiter eine monatliche Zeitrente in Höhe und Auszahlungsdauer bestimmen, an deren Ende sich eine lebenslange Rente anschließt. Die erst zu einem späteren Zeitpunkt abrufbaren Altersleistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der abrufbaren Altersleistung aus der aufrechterhaltenen AV-Altregelung sind unabhängig von dieser Option. Die Ermittlung der monatlichen Zeitrente und der lebenslangen Rente erfolgt nach Maßgabe der Verhältnisse bei Eintritt des Versorgungsfalles.

1. Die monatliche Zeitrente wird für einen Leistungszeitraum von bis zu 12 Jahren (144 Monate) durch den Mitarbeiter festgesetzt. Die Höhe der monatlichen Zeitrentenleistungen wird unter Berücksichtigung des vom Mitarbeiter bestimmten Anteils des Versorgungskontos und der von ihm gewählten Dauer der Auszahlung der monatlichen Zeitrente bei Eintritt des Versorgungsfalles bestimmt. Die Dauer ist dabei mindestens bis zum frühestmöglichen Abruf der gesetzlichen Rente zu wählen und längstens bis zur Vollendung des Regelrenteneintrittsalters. Bei Verrentung wird die monatliche Zeitrente so festgesetzt, dass ihr Barwert im Zeitpunkt des Versorgungsfalles unter Berücksichtigung der Dynamisierung nach Ziffer 5. dem vom Mitarbeiter bestimmten Anteil des Versorgungskontos entspricht.

Die zum Ende der monatlichen Zeitrente aufgeschobene lebenslange Rente wird so festgesetzt, dass ihr Barwert im Zeitpunkt des Versorgungsfalles, unter Berücksichtigung der Dynamisierung nach Ziffer 5, dem verbleibenden Versorgungsguthaben entspricht.

Die Antragstellung ist unwiderruflich und muss schriftlich, mindestens sechs Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles der DLH gegenüber erklärt werden

2. Bei der Berechnung der monatlichen Zeitrente und der aufgeschobenen lebenslangen Rente sowie bei der Ermittlung der jeweiligen Barwerte sind ein Rechnungszins in Höhe des BilMoG-Rechnungszinses gemäß Ziffer 3 sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden und mit kollektiven Annahmen die Anwartschaft eines hinterlassenen Ehegatten bzw. eines hinterlassenen Lebenspartners auf eine 60%ige Witwen-/Witwerrente bezogen auf die Höhe der Eigenrente des Mitarbeiters zu berücksichtigen. Maßgeblich ist ferner die für den Ansatz der Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz der DLH zuletzt verwendete Festlegung zu den biometrischen Ausscheidewahrscheinlichkeiten (z. Zt. „Richttafeln 2005 G“ von Prof. Klaus Heubeck). Zudem werden Unisex Barwertfaktoren (50% Männer- und 50% Frauenanteil) zu Grunde gelegt.
3. Der BilMoG-Rechnungszins ist der von der Deutschen Bundesbank für den Kalendermonat des Entnahmezeitpunkts bekannt gegebene durchschnittliche Marktzinssatz bei einer angenommenen Restlaufzeit von 15 Jahren gemäß § 253 Absatz 2 Satz 2 und

4 HGB.

4. Die monatliche Zeitrente und lebenslange Rente werden an dem für die Gehaltszahlungen der DLH üblichen Termin gezahlt, die monatliche Zeitrente bis zum vorangehenden Monat, ab welchem die lebenslange Rente abgerufen wird. Die erste monatliche Zeitrente wird jeweils für den Monat ausgezahlt, der auf den Eintritt des Versorgungsfalles folgt, es sei denn, der Mitarbeiter und die DLH vereinbaren einen abweichenden Zeitrentenbeginn.
 5. Die monatliche Zeitrente und die lebenslange Rente werden ab Rentenbeginn jährlich, jeweils am 01.07., um 1% p.a. angehoben. Die erstmalige Anpassung erfolgt pro rata.
 6. Stirbt der Mitarbeiter als Empfänger der Zeitrente, so erwirbt der hinterlassene Ehegatte bzw. der hinterlassene Lebenspartner Anspruch auf eine Witwen-/Witwerrente in Höhe von 60% der jeweils zuletzt gezahlten monatlichen Zeitrente bis zu deren festgesetzten Auszahlungsende und einen Anspruch auf 60% der sich daran anschließenden lebenslangen Rente; dies gilt entsprechend für den benannten Lebensgefährten nach Maßgabe von § 10 bei Verrentung des Versorgungsguthabens aus dem Aufbaukonto. Stirbt der Mitarbeiter als Empfänger der lebenslangen Rente, so erwirbt der hinterlassene Ehegatte bzw. der hinterlassene Lebenspartner Anspruch auf eine Witwen-/Witwerrente in Höhe von 60% der jeweils zuletzt gezahlten Rente; dies gilt entsprechend für den benannten Lebensgefährten nach Maßgabe von § 10 bei Verrentung des Versorgungsguthabens aus dem Aufbaukonto.
- (3) Der Anspruch auf betriebliche Witwen- und Witwerrente erlischt mit dem Ablauf des Monats der Wiederverheiratung des hinterbliebenen Ehegatten. Im Falle einer Wiederverheiratung erhält die Witwe bzw. der Witwer eine Abfindung in Höhe von 24 Monatsrenten der zu diesem Zeitpunkt gezahlten betrieblichen Witwen- oder Witwerrente; damit sind alle Ansprüche des überlebenden Ehegatten abgegolten.
- (4) Auszahlungsoptionen
1. Abweichend von Abs. 1 kann ein Versorgungsguthaben bei dem Versorgungsfall Altersleistung (§ 15 Abs. 2) auf Antrag des Mitarbeiters auch als Einmalkapital (Abs. 7) bzw. in Raten (Abs. 5) ausgezahlt werden.
 2. Die Antragstellung ist unwiderruflich und muss schriftlich, mindestens sechs Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles der DLH gegenüber erklärt werden.

(5) Ratenauszahlung

1. Zur Auszahlung in Raten wird das erworbene Versorgungsguthaben zum Entnahmezeitpunkt nach dem Anlagekonzept für die Auszahlung des ersten Teilbetrages in bis zu 15 gleiche Teilbeträge geteilt.

Jeder Teilbetrag wird ab dem Entnahmezeitpunkt bis zu seiner Fälligkeit als Rate nach jeweils 12 Monaten, bei weniger als 12 Monaten zeitanteilig, angehoben. Die Anhebung entspricht einer Verzinsung des Teilbetrags mit dem laufzeitabhängigen Zinssatz gemäß Abs. 5 Ziffer 2. Die erste Rate ist mit dem üblichen Gehaltszahlungstermin in dem auf den Eintritt des Versorgungsfalles folgenden Monat fällig, weitere Raten sind jeweils zu den Gehaltszahlungsterminen Januar der Folgejahre fällig. Erfolgt die Auszahlung der ersten Rate nicht im Monat Januar, kann die erste Rate auf Antrag des Mitarbeiters pro rata temporis gekürzt werden. Die DLH kann die Fälligkeit ausstehen-

der Raten vorverlegen. Die Fälligkeit ausstehender Raten kann auf Antrag des Mitarbeiters mit Zustimmung der DLH vorverlegt werden.

2. Der laufzeitabhängige Zinssatz ist der von der Deutschen Bundesbank für den Kalendermonat des Entnahmezeitpunkts bekannt gegebene Abzinsungssatz gemäß § 253 Abs. 2 HGB (Referenzzins) mit einer fristenkongruenten Restlaufzeit von 15 Jahren.

(6) Zeitrente als Waisenleistung nach § 15 Abs. 4

Zur Auszahlung in Form einer monatlichen Zeitrente wird das Versorgungsguthaben – bei Gesamtgläubigern, das durch die Anzahl der Gesamtgläubiger geteilte anteilige Versorgungsguthaben – durch die Anzahl der verbleibenden Monate ab Zahlungsanspruch nach § 16 Abs. 2a Ziffer 3 bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres geteilt. Eine Gewährung von Zeitrenten nach Vollendung des 18. Lebensjahres ist ausgeschlossen. Eine Renten Anpassung der Zeitrente nach § 16 BetrAVG ist ausgeschlossen.

(7) Einmalkapital

Als Einmalkapital ist das Versorgungsguthaben grundsätzlich mit dem üblichen Gehaltszahlungstermin in dem auf den Eintritt des Versorgungsfalles folgenden Monat fällig, es sei denn Mitarbeiter und die DLH vereinbaren ein abweichendes Fälligkeitsdatum. Das Einmalkapital wird ab dem Entnahmezeitpunkt bis zu seiner Fälligkeit mit dem bei Eintritt des Versorgungsfalles jeweils gültigen BilMoG-Rechnungszins (Abs. 2a Ziffer 2) anteilig angehoben.

Die Fälligkeit des Einmalkapitals kann auf Antrag des Mitarbeiters bzw. der Berechtigten nach Absatz 3 bzw. 4 mit Zustimmung durch die DLH vorverlegt werden, nicht jedoch vor dem Entnahmezeitpunkt.

- (8) Zahlungen nach § 16 erfolgen auf das gemäß § 19 Abs. 1 benannte Bankkonto im EUR-Währungsraum, vermindert um gesetzlich vorgeschriebene Abzüge.

§ 17 Abfindungsregelungen, Mitarbeiteroption bei DFU nach TV DFU

Hinsichtlich der Abfindungsregelungen (bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses) vereinbaren die Tarifparteien gemäß § 17 Abs. 3 BetrAVG folgende, vom § 3 BetrAVG¹² abweichende Regelungen:

(1) Abfindung von Anwartschaften auf Leistungen aus den Basiskonten und dem Aufbaukonto

Scheidet der Mitarbeiter aus der DLH aus, so ist die DLH berechtigt eine Anwartschaft auf Leistungen aus den Basiskonten und dem Aufbaukonto gemäß den folgenden Regelungen mittels einer Einmalzahlung in Höhe des jeweils betragsmäßig vorhandenen Versorgungsguthabens abzufinden:

1. Die DLH ist berechtigt Anwartschaften, welche auf Basis der prognostizierten Rente gemäß Ziffer 3 den jeweils zum Zeitpunkt des Ausscheidens nach Anhang 2 TV Rente zu diesem Tarifvertrag gültigen Wert nicht überschreiten, ohne Zustimmung des Mitarbeiters mittels einer Einmalzahlung abzufinden.
2. Die DLH ist berechtigt Anwartschaften, welche auf Basis der prognostizierten Rente gemäß Ziffer 3 den jeweils zum Zeitpunkt des Ausscheidens nach Anhang 2 TV Rente zu diesem Tarifvertrag gültigen Wert nicht überschreiten, auf Antrag des Mitarbeiters mittels einer Einmalzahlung abzufinden.
3. Hinsichtlich der Ermittlung des Versorgungsguthabens zum Zeitpunkt des Renteneintritts werden folgende Prämissen angewandt:
 - Verzinsung des aufgelaufenen Kontostands: Monatliche nachschüssige Festverzinsung mit dem Anteil einer jährlichen Verzinsung von 3,5%

Die monatliche Rente des so ermittelten Versorgungsguthabens wird so festgesetzt, dass ihr Barwert zum Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersleistung¹³ unter Berücksichtigung einer Dynamisierung nach § 16 Abs. 2a Ziffer 4 dem Versorgungsguthaben entspricht.

Hierbei werden die folgenden Annahmen zugrunde gelegt:

- Verrentungszins: 3,5% p.a.
- Rentendynamik: 1,0% p.a.
- am Ermittlungstichtag in der Steuerbilanz der DLH verwendete Festlegung zu den biometrischen Ausscheidewahrscheinlichkeiten (z. Zt. „Richttafeln 2005 G“ von Prof. Klaus Heubeck). Zudem werden Unisex Barwertfaktoren (50% Männer- und 50% Frauenanteil) zu Grunde gelegt und eine 60%ige Hinterbliebenenversorgung berücksichtigt.

Sofern die so ermittelte Rente im voraussichtlichen Bezugsjahr eine der für das jeweilige Jahr mit 2,0% p.a. dynamisierten Wertgrenzen unterschreitet, kann gemäß Ziffer 1 die Anwartschaft ohne Zustimmung des Mitarbeiters abgefunden werden und gemäß Ziffer 2 die Anwartschaft auf Antrag des Mitarbeiters abgefunden werden (siehe Anhang 2 TV Rente zu diesem Tarifvertrag).

¹² Mit Wirkung vom 1.1.2018 wird dabei die für tarifvertragliche Regelungen geltenden absolute Sperrwirkung des § 3 Abs. 2 S.2 BetrAVG neu beachtet.

¹³ Hinweis: Für die Bestimmung dieses Zeitpunkts ist die jeweilige theoretische Möglichkeit der Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersleistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (auch wenn diese mit Abschlägen verbunden ist) maßgeblich.

- (2) Abfindung von Anwartschaften bei Zusammentreffen von TV LH-Betriebsrente und von LH Rente Kabine (aus den Basiskonten und dem Aufbaukonto)

Im Falle des Zusammentreffens von Anwartschaften aus dem Tarifvertrag LH-Betriebsrente, der Basiskonten und des Aufbaukontos finden die jeweiligen Wertgrenzen der Abs. 1 Ziffer 1 und Abs. 1 Ziffer 2 Anwendung. Bei der Bestimmung der Wertgrenzen aus § 17 ist die Summe der unterschiedlichen Anwartschaften zu bilden (Anwartschaften aus dem Tarifvertrag LH-Betriebsrente und solche aus dem Tarifvertrag Lufthansa Rente Boden).

- (3) Teil-Abfindung von Anwartschaften auf Leistungen aus den Basiskonten und dem Aufbaukonto¹⁴ auf Antrag des Mitarbeiters bei DFU

Unbeschadet der vorstehenden Bestimmungen (§ 17 Abs.1 und § 17 Abs.2) vereinbaren die Tarifpartner folgende Mitarbeiteroption:

Scheidet der Mitarbeiter – unter Aufrechterhaltung von unverfallbaren Anwartschaften – aus der DLH aus und bezieht er eine DFU-Leistung nach Maßgabe des TV DFU, ist er einmalig berechtigt (unwiderrufliche Mitarbeiteroption), eine **Teilabfindung** seiner unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen aus den Basiskonten und dem Aufbaukonto für 40% des jeweils betragsmäßig vorhandenen Versorgungsguthabens zu beantragen, die Teilabfindung erfolgt mittels Einmalzahlung. Die Antragstellung hat schriftlich zu erfolgen und ist mit Zugang bei der DLH wirksam. Der Mitarbeiter muss den Antrag spätestens 1 Monat nach Feststellung der DFU stellen. Sollten die Wertgrenzen des Abs. 1 Ziffer 1 und 2 unterschritten werden, entfällt die Option auf Teilabfindung und die Anwartschaften sind in voller Höhe abfindbar.

Nach Durchführung der Teilabfindung bleibt die Anwartschaft auf Leistungen aus den Basiskonten und dem Aufbaukonto in Höhe des nicht abgefundenen Betrages (60% des ursprünglich vorhandenen Versorgungsguthabens) weiterhin nach Maßgabe der jeweiligen tariflichen Unverfallbarkeitsbestimmungen aufrechterhalten.

§ 18 Versorgungsträger

Die DLH erbringt die Leistungen nach § 15 Abs. 2 bis § 15 Abs. 4 bzw. § 16 Abs. 2a Ziffer 5, § 16 Abs. 2b Ziffer 6 und Abs. 2c Ziffer 6 als Versorgungsträger unmittelbar mit Rechtsanspruch (unmittelbare Versorgung).

§ 19 Pflichten, Vorbehalte

- (1) Wer einen Versorgungsanspruch erworben hat, muss der DLH für die Zahlung ein Bankkonto im EUR-Währungsraum benennen und die für die Vornahme gesetzlicher Abzüge erforderlichen Unterlagen aushändigen sowie die sonstigen, für die Erfüllung des Anspruchs erforderlichen Mitwirkungshandlungen vornehmen (Vorlage des Rentenbescheides der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer dieser gleichgestellten Einrichtung im Falle der Erwerbsunfähigkeit (§ 15 Abs. 2), einer amtlichen Sterbeurkunde bei Todesfall (§ 15 Abs. 3 und § 15 Abs. 4) bzw. einer Lebensbescheinigung (§ 19 Abs. 5)). Sollte der Berechtigte seinen Verpflichtungen nicht nachkommen ruht der Versorgungsanspruch.
- (2) Vereinbarungen mit Dritten über die Abtretung, Verpfändung oder Beleihung eines Anspruchs auf Versorgungsleistungen nach dem Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine sind der DLH gegenüber unwirksam.
- (3) Ist die Erwerbsminderung oder der Tod eines Mitarbeiters auf das schadensersatzpflichtige Verhalten eines Dritten zurückzuführen, so werden Leistungen aus den dem Mitarbeiter

¹⁴ Die aus der TV LH-Betriebsrente aufrechterhaltenen Anwartschaften sind nicht Gegenstand der Teilabfindung.

oder seinen Hinterbliebenen geleisteten Schadensersatzansprüchen (Rentenzahlungen bzw. bei Kapitalleistungen die sich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ergebenden fiktiven Rentenzahlungen) - mit Ausnahme des Anspruchs auf Schmerzensgeld - auf eine Risikokapitalleistung gemäß § 12 TV Rente Kabine der DLH angerechnet. Der Mitarbeiter oder die versorgungsberechtigten Hinterbliebenen sind verpflichtet, derartige Schadensersatzansprüche gerichtlich geltend zu machen oder im notwendigen Umfang an die DLH abzutreten.

- (4) Sofern sich die Ermittlungsbestimmungen zum BilMoG-Rechnungszins als Referenzgröße wesentlich ändern, erklären sich die beteiligten Tarifpartner bereits heute dazu bereit entsprechende Verhandlungen (auch im ungekündigten Zustand) aufzunehmen.

(5) Lebensbescheinigung

Sollte der Versorgungsberechtigte seinen ständigen Wohnsitz oder seinen dauerhaften Aufenthalt im Ausland haben, ist er verpflichtet der DLH jeweils zum 01.07 eines Kalenderjahres eine Lebensbescheinigung zu übermitteln.

§ 20 Datenschutz

Die DLH beauftragt im Rahmen des neuen betrieblichen Altersversorgungsmodells gemäß des Tarifvertrags Lufthansa Rente Kabine eine Auftragsdatenverarbeitung bei einem externen Dienstleister. Im Rahmen der Administration des neuen betrieblichen Altersversorgungsmodells werden personenbezogene Daten der Arbeitnehmer erhoben, gespeichert und verarbeitet. Alle LH-Konzernvorgaben insbesondere solche aus dem Datenschutzbereich werden eingehalten. Die Benutzerautorisierung erfolgt durch ein persönlich geschütztes Passwort für den Arbeitnehmer.

§ 21 Insolvenzschutz

(1) Grundsatz

Anwartschaften und Ansprüche auf betriebliche Versorgungsleistungen sind entsprechend der gesetzlichen Regelung (BetrAVG) gegen die Folgen einer etwaigen Insolvenz der DLH geschützt. Die DLH entrichtet hierfür Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG).

(2) Ergänzende vertragliche Sicherung

Zur ergänzenden Insolvenzsicherung der Versorgungskonten sowie des Risikokapitals (§ 12) wird DLH eine doppelseitige Treuhand unter Beteiligung eines Treuhänders einsetzen. Im Übrigen bleibt es für nach diesem Tarifvertrag zugesagten Leistungen mit Ausnahme der in § 21 Abs. 2 S. 1 genannten Versorgungskonten und des Risikokapitals (§ 12) bei der bisherigen Treuhandabsicherung. Die doppelseitige Treuhandabsicherung dient vorrangig der Absicherung der Anwartschaften und Ansprüche, die vom gesetzlichen Insolvenzschutz des PSVaG nicht abgedeckt werden (insbesondere die Anwartschaftsdynamik bis zum Eintritt des Versorgungsfalles sowie den Anpassungsbedarf für laufende Leistungen nach § 16 BetrAVG). Über die Höhe der Dotierungen in das jeweilige Treuhandvermögen zur Sicherung der Anwartschaften und Ansprüche entscheidet DLH.

Dem Treuhänder sind von DLH und vom Mitarbeiter alle Angaben zu machen und Nachweise beizubringen, die für die Verwaltung und Abwicklung eines Anspruchs im Sicherungsfall erforderlich sind.

Zusätzliche Sonderbestimmungen für Bestandsmitarbeiter

§ 22 Aufrechterhaltung erworbener AV-Anwartschaften

Für Bestandsmitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 01.07.2016 werden die bis zum 30.06.2016 aus dem Tarifvertrag LH-Betriebsrente für das Kabinenpersonal vom 01.07.2003 (TV LH-Betriebsrente) bzw. dem Tarifvertrag zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung für das Lufthansa Kabinenpersonal vom 20.05.2003 (TV Vereinheitlichung LH-Betriebsrente) erdienten Versorgungsanwartschaften (Rentenanwartschaften) gemäß den Bestimmungen der jeweils gekündigten Tarifverträge aufrechterhalten und zugesagt (vgl. Anlage 6) und neben den Leistungen aus den Versorgungskonten als lebenslange Rente gewährt.

§ 23 Einmaliger ÜV-Startbeitrag, unwiderrufliche Optionsausübung Zeitwertkonto

- (1) Zur Ablösung der ÜV Firmenrente gemäß TV LH ÜV werden arbeitgeberseitig einmalige ÜV Startbeiträge auf die Basiskonten ÜV der Bestandsmitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 01.07.2016 gewährt, die zum Umstellungszeitpunkt in einem Arbeitsverhältnis zur DLH gestanden haben und die vom Geltungsbereich der abgelösten Altregelungen bzw. ÜV-Altregelung erfasst waren bzw. für Mitarbeiter die ohne Kündigung der Tarifverträge bis zum Umstellungszeitpunkt von den Altregelungen bzw. ÜV-Altregelung erfasst worden wären. Die Höhe der ÜV-Startbeiträge richten sich nach den Regelungen des separaten Tarifvertrages Ablösung ÜV Kabine (Anlage 1).
- (2) Der Bestandsmitarbeiter mit Einstellungsdatum vor dem 01.07.2016 kann einmalig bis zum 30.09.2017 (Entscheidungsstichtag) erklären, dass der arbeitgeberfinanzierte ÜV-Startbeitrag mit Wirkung zum 01.10.2017 ganz oder teilweise als eine arbeitgeberfinanzierte Sonderzuwendung gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags zum Aufbau von Wertguthaben für bezahlte (Teil-) Freistellungen ab Alter 55 (TV Zeitwertkonto Kabine, Anlage 2) in ein persönliches Zeitwertkonto für Mitarbeiter (gem. § 3 TV Zeitwertkonto Kabine, Anlage 2) eingestellt wird (unwiderrufliche Optionsausübung Zeitwertkonto). Sollte die vorgenannte Erklärung die erste Teilnahmeerklärung für das Zeitwertkonto sein, muss diese aufgrund gesetzlicher Vorgaben schriftlich auf einem von DLH zur Verfügung gestellten Formular erfolgen. Andernfalls kann die Erklärung auch über eine im elektronischen Versorgungsportal zur Verfügung gestellte Eingabemaske erfolgen (vgl. § 2 Abs. 2 Ziffer 1 TV Zeitwertkonto Kabine). Die Einzelheiten sind in § 2 Abs. 3 Ziffer 3 TV Zeitwertkonto Kabine geregelt.

Bei fristgerechter Erklärung des Mitarbeiters wird der ÜV-Startbeitrag gem. Abs. 1 um den angegebenen Einbringungsbetrag reduziert, wenn das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2017 (Entscheidungsstichtag) noch besteht und sodann der angegebene Einbringungsbetrag am 01.10.2017 als arbeitgeberfinanzierte Sonderzuwendung in das persönliche Zeitwertkonto eingestellt.

Soweit keine fristgerechte oder nur eine teilweise Optionsausübung Zeitwertkonto nach Abs. 2 erfolgt, wird der ÜV-Startbeitrag gem. Abs. 1 in jeweils entsprechendem Umfang zum 01.10.2017 im Basiskonto ÜV bereitgestellt. (Vorrangregelung für die Dotierung in der betrieblichen Altersversorgung).

Die zum 01.10.2017 im persönlichen Zeitwertkonto oder im Basiskonto ÜV bereitgestellten Einbringungsbeträge (ermittelt aus ÜV-Startbeitrag inkl. Veränderung durch Performance nach § 3 Abs. 1 der Anlage 1) gelten im jeweiligen System als Beitrag.

§ 24 Partielle Aufrechterhaltung und Modifizierung der Ergänzungsregelung gemäß Protokollnotiz I zum TV LH-Betriebsrente: Zurechnung von AV-Betriebsrentenbausteinen bei vorzeitigem Ausscheiden

Für rentennahe Bestandsmitarbeiter wird – aufgrund vertrauens- und besitzstandsschutzrechtlichen Erwägungen der Regelungsinhalt der Protokollnotiz I zum TV LH-Betriebsrente in modifizierter Form wie folgt fortgeführt:

- (1) Darüber hinaus gilt für Mitarbeiter, die zum Umstellungsstichtag Bestandsmitarbeiter im Sinne von § 2 Abs. 2 waren und zu diesem Zeitpunkt das 45. Lebensjahr vollendet haben, folgende Zusatzregelung.

Endet das Arbeitsverhältnis dieser Mitarbeiter gemäß § 19 Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal, um in die Versorgung einzutreten, werden zu den in § 23 genannten LH-Betriebsrentenanwartschaften zusätzlich Rentenbausteine, gemäß der nachfolgenden Logik, für Zeiten ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum frühestmöglichen Bezug der gesetzlichen Altersrente für langjährig Versicherte (§§ 36, 236 Abs. (1) und (3) i.V.m. Anlage 21 SGB VI), längstens bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres gewährt. Die Rentenbausteine werden auf der Grundlage des letzten rentenfähigen Einkommens in seiner tariflichen Fortentwicklung zum jeweiligen Zeitpunkt in Anwendung des bisherigen Berechnungsverfahrens bestimmt.

In Abhängigkeit des Alters bei Ausscheiden sowie des Grundes der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt Folgendes:

Bei einem Ausscheiden des Mitarbeiters gem. § 19 Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal in die Versorgung ab Vollendung des

1. 55. Lebensjahres bis zum der Vollendung des 56. Lebensjahres vorangehenden Tages ergeben sich die zu gewährenden Rentenbausteine durch Multiplikation des Faktors 1 mit dem Rentenbaustein gemäß § 4 TV LH-Betriebsrente für das Kabinenpersonal.
2. 56. Lebensjahres bis zum der Vollendung des 57. Lebensjahres vorangehenden Tages ergeben sich die zu gewährenden Rentenbausteine durch Multiplikation des Faktors 0,7 mit dem Rentenbaustein gemäß § 4 TV LH-Betriebsrente für das Kabinenpersonal.
3. 57. Lebensjahres bis zum der Vollendung des 58. Lebensjahres vorangehenden Tages ergeben sich die zu gewährenden Rentenbausteine durch Multiplikation des Faktors 0,35 mit dem Rentenbaustein gemäß § 4 TV LH-Betriebsrente für das Kabinenpersonal.

Bei einem Ausscheiden des Mitarbeiters vor Vollendung des 55. Lebensjahrs werden – entsprechend der bisherigen Regelung – keine zusätzlichen Rentenbausteine zugerechnet. Bei einem Ausscheiden ab Vollendung des 58. Lebensjahres werden gleichfalls keine zusätzlichen Rentenbausteine mehr hinzugerechnet.

Schlussbestimmungen

§ 25 Rückbelegungen bis zum 30.06.2016

Für Bestandsmitarbeiter, die im Zeitraum vom 01.01.2014 bis 30.06.2016 unbefristet bei der DLH eingestellt oder entfristet wurden, werden rückwirkend zum Einstellungszeitpunkt Rentenbausteine gemäß TV LH-Betriebsrente bis zum 30.06.2016 gewährt.

Hinsichtlich der Berechnung des ÜV-Startbeitrags gelten die Regelungen des Tarifvertrags Ablösung ÜV Kabine.

§ 26 Jeweiligkeitsklausel

Dieser Tarifvertrag findet in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 27 Anpassungsklausel „längeres Fliegen“

- (1) Das durchschnittliche Ausscheidealter¹⁵ der Mitarbeiter soll jährlich überprüft werden. Der Zeitraum bis Ende 2017 wird jedoch als temporärer „Umstellungszeitraum“ angesehen und soll keine weiteren Auswirkungen haben.

Das erste relevante Kalenderjahr soll 2018 sein.

Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Ausscheidealters der Kabinenmitarbeiter erfolgt eine „BJ-Betrachtung“. Dabei werden lediglich freiwillig ausscheidende Mitarbeiter berücksichtigt, die bereits das 55. Lebensjahr vollendet haben; nicht berücksichtigt werden DFU-Fälle vor Alter 55 / Langzeitkranke / Todesfälle.

Das durchschnittliche Ausscheidealter wird pro Kalenderjahr wie folgt ermittelt:

- (2) Ermittlung der Summe der Lebensalter aller freiwilligen Ausscheider („Summe BJ-Ausscheidealter“)

Für jeden Ausscheider wird das jeweilige Lebensalter mit dem individuellen, durchschnittlichen Beschäftigungsquotienten (maximaler Wert: 1,0) multipliziert, der sich für den jeweiligen Ausscheider seit Vollendung des 55. Lebensjahres bis zum Ausscheidezeitpunkt ergibt („BJ-Ausscheidealter“). Anschließend wird die Summe aller „BJ-Ausscheidealter“ gebildet.

- (3) Ermittlung der Summe der durchschnittlichen Beschäftigungsquotienten („Summe durchschnittlicher Beschäftigungsquotienten“)

Es wird die Summe der individuellen, durchschnittlichen Beschäftigungsquotienten aller Ausscheider ermittelt, die sich individuell jeweils seit Vollendung des 55. Lebensjahres bis zum Ausscheidezeitpunkt ergeben.

- (4) Ermittlung des durchschnittlichen Ausscheidealters („Durchschnittliches BJ-Ausscheidealter“)

Das „durchschnittliche BJ-Ausscheidealter“ ergibt sich aus der Division der „Summe BJ-Ausscheidealter“ geteilt durch die „Summe durchschnittlicher Beschäftigungsquotienten“

Sofern das durchschnittliche Ausscheidealter ab 2018 größer/gleich 57,5 Jahre ist, wird der ÜV-Arbeitgeberbeitrag für alle berechtigten Mitarbeiter wie folgt angepasst (Anpassung maximal einmal pro Kalenderjahr):

Ø Ausscheidealter	Reduktion ÜV-Arbeitgeberbeitrag	Σ Reduktion ÜV-Arbeitgeberbeitrag
≥57,5	-0,5%	-0,5%
≥58,0	-0,5%	-1,0%

¹⁵ Freiwillige Ausscheider in ÜV und bAV; unberücksichtigt bleiben DFU-Fälle vor Alter 55 / Langzeitkranke / Todesfälle.

≥58,5	-0,5%	-1,5%
≥59,0	-0,75%	-2,25%
>59,5	-0,75%	-3,0%

Sofern das durchschnittliche Ausscheidealter nach einem Ansteigen wieder sinkt, gelten entsprechend der vorgenannten Tabelle geringere Reduktionen bzw. gilt bei einem Ausscheidealter <57,5 Jahre der ursprüngliche ÜV-Arbeitgeberbeitrag.

§ 28 Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 01.01.2014 in Kraft.

Der Versorgungstarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmals zum 31.12.2023, danach zum Ende eines jeden Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

§ 29 Anpassungsvorbehalt (Revisionsklausel)

Die Tarifpartner gehen davon aus, dass die neuen Versorgungsregelungen dauerhaft rechtlich zulässig sind. Sollten die zu vereinbarenden Versorgungsregelungen zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr rechtlich zulässig sein, werden die Tarifpartner Regelungen vereinbaren, die den dann geltenden rechtlichen Anforderungen entsprechen. Ziel dabei ist es, eine Regelung zu schaffen, die der bisherigen in jeder Hinsicht so nahe wie möglich kommt.

Sollte keine einvernehmliche Lösung gefunden werden, findet für das weitere Verfahren die „Protokollnotiz I zur Tarifvereinbarung "Konfliktbeilegung“ vom 30.06.2016“ Anwendung.

Frankfurt am Main / Mörfelden-Walldorf, den 17. März 2017

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.
(AGVL)

Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V.
(UFO)

**Anhang 1 TV Rente: Teilnahmeerklärung
(vorbehaltlich Anpassungen aufgrund admin.-technischer Erfordernisse)**

**Teilnahmeerklärung zur freiwilligen Umwandlung von Entgeltansprüchen
in Beiträge zum Aufbaukonto gemäß TV LH Rente Kabine**

Gemäß TV LH Rente Kabine können Sie Teile Ihrer monatlichen AV-beitragsfähigen Vergütung monatlich in einen Beitrag zum Aufbaukonto umwandeln (Umwandlungsregelung).

Die monatliche Umwandlung kann **nur als Prozentsatz der AV-Beitragsgrundlage** (monatliche Grundvergütung, monatliche Purserzulage wenn vorhanden und der Zuschlag zum Urlaubsgeld § 3 Abs. 1 TV LH Rente Kabine) in Höhe von **0,25 % (Mindestprozentsatz) bis 4,00 % (Höchstprozentsatz)**, dazwischen in 0,25%-Punkt-Schritten, festgelegt werden (Festsetzungsrahmen).

Wenn Sie an einer Umwandlung teilnehmen, wird der umgewandelte Betrag nicht mehr bar ausgezahlt, sondern als Beitrag zu Ihrem Aufbaukonto bereitgestellt.

Die Matching-Komponente: Bei einer Teilnahme und monatlichen Umwandlung von Bezügen in Beiträge zum Aufbaukonto stellt DLH für Sie **zusätzlich einen monatlichen Matchingbeitrag in Höhe von 18,5 %** von dem monatlichen Umwandlungsbetrag bereit.

Erklärungsfristen: Ihre Teilnahme können Sie **jeweils bis zum 30. November eines Jahres** mit Wirkung auf dem darauffolgenden 1. Januar **erklären** oder bestehende Teilnahmeerklärungen (durch Abgabe einer neuen Teilnahmeerklärung) **ändern** oder **kündigen**. Mit dem Ende der Teilnahme endet der monatliche Einbehalt von Bezügen und die Bereitstellung von Matchingbeiträgen. Ihr Aufbaukonto wird beitragsfrei weitergeführt.

Die Einzelheiten sind im TV LH Rente Kabine in der jeweils geltenden Fassung geregelt. Bitte beachten Sie insoweit auch die ausführlichen Erläuterungen zur Teilnahmeerklärung im Intranet, die Bestandteil der Teilnahmeerklärung sind.

Wichtiger Hinweis für Mitarbeiter mit Wahloption (Verbleib im Altsystem): Bitte beachten Sie, dass die Abgabe dieser Teilnahmeerklärung als Ihre unwiderrufliche Gesamt-Entscheidung für das Neusystem gewertet wird, die ein Verbleib im Altsystem ausschließt.

Name, Vorname:

PK-Nummer:

.....

Ja, ich nehme an der Entgeltumwandlung zum Aufbaukonto mit Matchingkomponente teil.

Ich wünsche die Umwandlung aus meiner jeweiligen monatlichen AV-beitragsfähigen Vergütung zugunsten eines entsprechenden monatlichen Beitrags zu meinem Aufbaukonto in Höhe von *

- ☐ **0,25 % der AV-Beitragsgrundlage** (§ 3 Abs. 1 TV LH Rente Kabine, Mindestprozentsatz)
- ☐ **4,00 % der AV-Beitragsgrundlage** (§ 3 Abs. 1 TV LH Rente Kabine, Höchstprozentsatz)
- ☐ **..... % der AV-Beitragsgrundlage** (§ 3 Abs. 1 TV LH Rente Kabine, Festlegungen sind innerhalb des Festsetzungsrahmens in 0,25%-Punkt-Schritten zulässig)

* Bitte die gewünschten Umwandlungshöhe eindeutig kennzeichnen bzw. ausfüllen.

Die Teilnahmeerklärung muss **vollständig ausgefüllt und unterschrieben** der für Sie zuständigen Abteilung (HAM Pension Services) bis zum 30. November zugehen.

Ort, Datum

Unterschrift

Anhang 2 TV Rente: Abfindungsregelungen – dynamisierte Renten

Jahr	Ohne Zustimmung des Mitarbeiters		Mit Zustimmung des Mitarbeiters	
	Rente p.a.	Rente p.M.	Rente p.a.	Rente p.M.
2016	600,00 €	50,00 €	1.000,00 €	83,33 €
2017	612,00 €	51,00 €	1.020,00 €	85,00 €
2018	624,24 €	52,02 €	1.040,40 €	86,70 €
2019	636,72 €	53,06 €	1.061,21 €	88,43 €
2020	649,46 €	54,12 €	1.082,43 €	90,20 €
2021	662,45 €	55,20 €	1.104,08 €	92,01 €
2022	675,70 €	56,31 €	1.126,16 €	93,85 €
2023	689,21 €	57,43 €	1.148,69 €	95,72 €
2024	703,00 €	58,58 €	1.171,66 €	97,64 €
2025	717,06 €	59,75 €	1.195,09 €	99,59 €
2026	731,40 €	60,95 €	1.218,99 €	101,58 €
2027	746,02 €	62,17 €	1.243,37 €	103,61 €
2028	760,95 €	63,41 €	1.268,24 €	105,69 €
2029	776,16 €	64,68 €	1.293,61 €	107,80 €
2030	791,69 €	65,97 €	1.319,48 €	109,96 €
2031	807,52 €	67,29 €	1.345,87 €	112,16 €
2032	823,67 €	68,64 €	1.372,79 €	114,40 €
2033	840,14 €	70,01 €	1.400,24 €	116,69 €
2034	856,95 €	71,41 €	1.428,25 €	119,02 €
2035	874,09 €	72,84 €	1.456,81 €	121,40 €
2036	891,57 €	74,30 €	1.485,95 €	123,83 €
2037	909,40 €	75,78 €	1.515,67 €	126,31 €
2038	927,59 €	77,30 €	1.545,98 €	128,83 €
2039	946,14 €	78,84 €	1.576,90 €	131,41 €
2040	965,06 €	80,42 €	1.608,44 €	134,04 €
2041	984,36 €	82,03 €	1.640,61 €	136,72 €
2042	1.004,05 €	83,67 €	1.673,42 €	139,45 €
2043	1.024,13 €	85,34 €	1.706,89 €	142,24 €
2044	1.044,61 €	87,05 €	1.741,02 €	145,09 €
2045	1.065,51 €	88,79 €	1.775,84 €	147,99 €
2046	1.086,82 €	90,57 €	1.811,36 €	150,95 €
2047	1.108,55 €	92,38 €	1.847,59 €	153,97 €
2048	1.130,72 €	94,23 €	1.884,54 €	157,05 €
2049	1.153,34 €	96,11 €	1.922,23 €	160,19 €
2050	1.176,41 €	98,03 €	1.960,68 €	163,39 €
2051	1.199,93 €	99,99 €	1.999,89 €	166,66 €
2052	1.223,93 €	101,99 €	2.039,89 €	169,99 €
2053	1.248,41 €	104,03 €	2.080,69 €	173,39 €
2054	1.273,38 €	106,11 €	2.122,30 €	176,86 €
2055	1.298,85 €	108,24 €	2.164,74 €	180,40 €
2056	1.324,82 €	110,40 €	2.208,04 €	184,00 €
2057	1.351,32 €	112,61 €	2.252,20 €	187,68 €
2058	1.378,35 €	114,86 €	2.297,24 €	191,44 €
2059	1.405,91 €	117,16 €	2.343,19 €	195,27 €
2060	1.434,03 €	119,50 €	2.390,05 €	199,17 €
2061	1.462,71 €	121,89 €	2.437,85 €	203,15 €
2062	1.491,97 €	124,33 €	2.486,61 €	207,22 €
2063	1.521,81 €	126,82 €	2.536,34 €	211,36 €
2064	1.552,24 €	129,35 €	2.587,07 €	215,59 €
2065	1.583,29 €	131,94 €	2.638,81 €	219,90 €
2066	1.614,95 €	134,58 €	2.691,59 €	224,30 €
2067	1.647,25 €	137,27 €	2.745,42 €	228,78 €

Tarifvertrag Ablösung ÜV Kabine

**Tarifvertrag zur Ablösung der Übergangsversorgung für das
Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG
(Tarifvertrag Ablösung ÜV Kabine)**

gültig ab dem 06.07.2016

zwischen

dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL)

einerseits

und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO)
- Vorstand -

andererseits

wird nachfolgender

**Tarifvertrag zur Ablösung der Übergangsversorgung für das
Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG**

abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	38
§ 1 Ermittlungsbestimmungen zur Ablösung der ÜV-Firmenrente	37
§ 2 Ablösung der Leistungen bei Flugdienstuntauglichkeit	39
§ 3 Übergangsregelungen und Dotierungszeitpunkte	39
§ 4 Schlussbestimmungen	40
Anhang 1 TV Ablösung ÜV: Altersabhängige Fluktuations- und Sterblichkeitsannahmen	41
Anhang 2 TV Ablösung ÜV: Veranschaulichung der einzelnen Berechnungsschritte für die Ermittlung der ÜV-Initialdotierung.....	47

Zusammenfassung

Mit diesem Ablösungstarifvertrag für das Deutsche Lufthansa AG (DLH) Kabinenpersonal **wird** für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen¹⁶ der gekündigte Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter vom 01.07.2003 einschließlich aller Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge und Nebenabreden (TV LH ÜV) (nachfolgend: ÜV-Altregelung)

abgelöst und die Ablösungs-, Ermittlungsbestimmungen und der Dotierungsrahmen für die Überführung der ÜV-Altregelung in das neue Versorgungsmodell gemäß dem Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine (TV LH Rente Kabine) **festgelegt**.

Die bisherigen Regelungen zur Versorgungskasse Kabine e.V. gelten in der Fassung der Anlage 4.

§ 1 Ermittlungsbestimmungen zur Ablösung der ÜV-Firmenrente

(1) Ermittlung der einmaligen ÜV-Startbeiträge (im Folgenden: ÜV-Initialdotierung)

Mit Wirkung zum 30.06.2016 wird die aus der ÜV-Altregelung zeitanteilige erreichte „ÜV-Firmenrentenexpektanz“ durch Bereitstellung einer ÜV-Initialdotierung (§ 1 Abs. 2) zum Basiskonto oder Zeitwertkonto (§ 23 Abs. 2 TV LH Rente Kabine) abgelöst (vgl. § 23 TV LH Rente Kabine). Die Summe der für alle Bestandsmitarbeiter berechneten ÜV-Initialdotierungen stellt die Gesamtsumme der arbeitgeberseitigen ÜV-Initialdotierung dar.¹⁷

(2) Ermittlung der ÜV-Initialdotierung

1. Die ÜV-Initialdotierung für Bestandsmitarbeiter gemäß § 2 Abs. 2 TV LH Rente Kabine (unbefristete Einstellung bis zum 30.06.2016) entspricht grundsätzlich dem auf den 30.06.2016 berechneten, versicherungsmathematischen Barwert aller erreichbaren zukünftigen Zeitrenten-Leistungen für die Übergangsversorgung bei Ausscheiden mit Alter 56¹⁸ aus der „ÜV-Firmenrentenexpektanz“, die der Mitarbeiter bis zum Umstellungsstichtag zeitanteilig erreicht hat (gemäß TV LH ÜV). Die individuelle Berechnung pro Mitarbeiter erfolgt auf Basis der nachfolgenden Parameter.

Die Höhe der Übergangsversorgungsleistungen ab Alter 56¹⁸ wird folgendermaßen bestimmt:

Es wird – ausgehend von den Verhältnissen am Umstellungsstichtag (aktuelle Tarifgruppe) – die ÜV-Firmenrente (Grund- und Zusatzbetrag) zugrunde gelegt, die sich bei Ausscheiden des Mitarbeiters mit Vollendung des 56. Lebensjahres¹⁸ gemäß dem TV LH ÜV ergeben würde. Bei der Vergütung gemäß § 2 Abs. 3 TV LH ÜV wird die jeweilige tarifliche Endstufe unter Berücksichtigung eines Gehalts/BBG-Trend von 1,75% p.a. zugrunde gelegt.¹⁹ Als zeitanteilige Kürzung wird ein fester m/n-tel Faktor verwendet, der sich als Verhältnis von bis zum Umstel-

¹⁶ Aus Vereinfachungs- und Lesefreundlichkeitsgründen wird im Folgenden jeweils nur die männliche Bezeichnung gewählt.

¹⁷ ÜV-Initialdotierungen gemäß § 1 Abs. 2.

¹⁸ Alter 56 gilt nur für Mitarbeiter, die zum Umstellungszeitpunkt noch keine 45 Jahre alt sind.

¹⁹ Sofern diese im Alter 56 bzw. im entsprechenden Alter erreichbar ist, andernfalls das im Alter 56 bzw. im entsprechenden Alter erreichbare Gehalt.

lungszeitpunkt geleisteter Dienstzeit (Vollzeitmonate) zu 23 Jahren berechnet (höchstens jedoch 1).

Die Barwertberechnung erfolgt auf Basis folgender Parameter:

- Rechnungs-/Diskontierungszins: 4,9% p.a.
- Rententrend: 1,75% p.a.
- Altersabhängige Fluktuations- und Sterblichkeitsannahmen (gemäß Anhang 1 TV Ablösung ÜV, abgeleitet aus den Annahmen im letzten Jahresabschlussgutachten)

Der Zusatzbetrag wird mit dem im versicherungsmathematischen Gutachten zum 31.12.2014 angesetzten Arbeitgeber-Beitragssatz zur Krankenversicherung berücksichtigt.

Alter 56 ist der Zeitpunkt der Vollendung des 56. Lebensjahres.

Für Mitarbeiter, die zum Umstellungszeitpunkt mindestens 45 Jahre (nach Vollendung des 45. Lebensjahres) aber noch nicht älter als 56 sind, wird die ÜV-Initialdotierung abweichend zu § 1 Abs. 2 Ziffer 1 unter Berücksichtigung einer ab Alter 56 beginnenden Übergangsversorgung sowie des altersabhängigen fiktiven „ÜV-Bezugszeitraums“ gemäß der nachfolgenden Tabelle berechnet.

Lebensalter zum Umstellungszeitpunkt	fiktiver ÜV-Bezugszeitraum
45	7,08
46	7,17
47	7,25
48	7,33
49	7,42
50	7,50
51	7,58
52	7,67
53	7,75
54	7,83
55	7,92
56	8,00

2. Für Mitarbeiter, die zum Umstellungszeitpunkt älter als 56 sind, wird die ÜV-Initialdotierung abweichend zu § 1 Abs. 2 Ziffer 1 unter Berücksichtigung einer sofort beginnenden Übergangsversorgung ab Überleitungsalter sowie des altersabhängigen fiktiven „ÜV-Bezugszeitraums“ gemäß der nachfolgenden Tabelle berechnet. Für Mitarbeiter, die zum Umstellungsstichtag bereits das 63. Lebensjahr vollendet haben, wird dabei eine fiktive ÜV-Firmenrente (Grund- und Zusatzbetrag) zugrunde gelegt, die sich bei Ausscheiden des Mitarbeiters im jeweiligen Umstellungsalter in entsprechender Anwendung des TV LH ÜV für den fiktiven ÜV-Bezugszeitraum ergeben würde.

Lebensalter zum Umstellungszeitpunkt	fiktiver ÜV- Bezugszeitraum
57	7,15
58	6,30
59	5,45
60	4,60
61	3,75
62	2,90
63	2,05
ab Alter 64	2,00

3. Eine Veranschaulichung der einzelnen Berechnungsschritte für die Ermittlung der ÜV-Initialdotierung ist als Anhang 2 TV Ablösung ÜV beigefügt.

§ 2 Ablösung der Leistungen bei Flugdienstuntauglichkeit

Die nach der ÜV-Altregelung zugesagten Leistungen bei Flugdienstuntauglichkeit werden ab dem 06.07.2016 (Umstellungsstichtag) nicht mehr gewährt. Die zukünftigen arbeitgeberfinanzierten Leistungen bei Flugdienstuntauglichkeit ergeben sich aus dem TV DFU.

§ 3 Übergangsregelungen und Dotierungszeitpunkte

- (1) Für den Zeitraum zwischen dem 01.07.2016 und dem 31.01.2017 gilt für die ÜV-Initialdotierung gem. § 1 anstelle der tatsächlichen Rendite der Lifecycle-Kapitalanlage nach den Bestimmungen des TV LH Rente Kabine Anlage 3 eine anteilige Festverzinsung in Höhe von 4,9% p.a. nachschüssig. Ab dem 01.02.2017 erfolgt die Verzinsung des nach § 3 Abs. 1 S. 1 verzinsten ÜV-Startbeitrages dann gem. der tatsächlichen Rendite der Lifecycle-Kapitalanlage (TV LH Rente Kabine Anlage 3).
- (2) Bei unveränderter Kapitalgarantie im Versorgungsfall (garantierte Mindestleistung, Beitragsgarantie), bei unveränderter Gewährung der anteiligen Festverzinsung zwischen dem 01.07.2016 und dem 31.01.2017 nach § 3 Abs. 1 S. 1 und bei unveränderter Gewährung der tatsächlichen Renditen der Lifecycle-Kapitalanlage ab dem 01.02.2017 ist DLH berechtigt, die tatsächliche Dotierung zeitlich gestaffelt bis zum 01.01.2020 vorzunehmen. Unabhängig davon werden die ÜV-Initialdotierungen inkl. der Zins-/Renditeerträge ab Verfügbarkeit des neuen Versorgungsportals (vgl. TV LH Rente Kabine) auf den individuellen Versorgungskonten der Mitarbeiter ausgewiesen und seitens DLH garantiert.

§ 4 Schlussbestimmungen

Inkrafttreten, Laufzeit, Ablösung der Altregelung, Kündigung

Dieser Ablösungstarifvertrag tritt rückwirkend zum 06.07.2016 in Kraft und löst zusammen mit den Regelungen des TV LH Rente Kabine, des TV DFU Kabine und des TV Versorgungskasse Kabine den gekündigten Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter vom 01.07.2003 einschließlich aller Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge und Nebenabreden (TV LH ÜV) ab.

Frankfurt am Main / Mörfelden-Walldorf, den 17. März 2017

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.
(AGVL)

Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V.
(UFO)

Anhang 1 TV Ablösung ÜV: Altersabhängige Fluktuations- und Sterblichkeitsannahmen

Ausscheidewahrscheinlichkeiten zum 01.01.2016 (ohne Ausscheiden wegen Flugdienstuntauglichkeit) Männer

Alter	Ausscheidewahrscheinlichkeit in ‰	Alter	Ausscheidewahrscheinlichkeit in ‰
20	75,0	42	7,6
21	71,0	43	7,0
22	67,0	44	6,3
23	63,0	45	5,7
24	59,0	46	5,0
25	55,0	47	4,4
26	51,0	48	3,8
27	47,0	49	3,1
28	43,0	50	2,5
29	39,0	51	2,2
30	35,0	52	2,3
31	32,3	53	2,5
32	29,7	54	2,7
33	27,1	55	2,9
34	24,5	56	3,2
35	21,9	57	3,4
36	19,3	58	3,7
37	16,7	59	4,1
38	14,1	60	4,6
39	11,5	61	5,2
40	9,0	62	6,0
41	8,3	63	7,1

Ausscheidewahrscheinlichkeiten
zum 01.01.2016
(ohne Ausscheiden wegen Flugdienstuntauglichkeit)
Frauen

Alter	Ausscheide- wahrscheinlichkeit in ‰	Alter	Ausscheide- wahrscheinlichkeit in ‰
20	125,2	42	12,6
21	117,7	43	11,1
22	110,2	44	9,7
23	102,7	45	8,2
24	95,2	46	6,8
25	87,7	47	5,4
26	80,2	48	3,9
27	72,7	49	2,5
28	65,2	50	1,1
29	57,7	51	1,2
30	50,2	52	1,3
31	46,7	53	1,4
32	43,2	54	1,4
33	39,7	55	1,5
34	36,3	56	1,7
35	32,8	57	1,8
36	29,3	58	2,0
37	25,8	59	2,2
38	22,4	60	2,5
39	18,9	61	2,8
40	15,5	62	3,3
41	14,0	63	3,9

Anhang 2 TV Ablösung ÜV: Veranschaulichung der einzelnen Berechnungsschritte für die Ermittlung der ÜV-Initialdotierung

Berechnung der Höhe der ÜV-Initialdotierung

Schritt 1:

Ausgehend von der erreichbaren tariflichen Endstufe bzw. dem erreichbaren Gehalt wird das ÜV-Gehalt am 56. Geburtstag¹ unter Berücksichtigung des BBG- und Gehaltstrends in Höhe von 1,75 % bestimmt und daraus die Anfangshöhe der ÜV-Versorgung im Alter 56 ermittelt.

Schritt 2:

Unter Ansatz des BGG- und Bezügetrends in Höhe von 1,75 % ergibt sich daraus der zukünftige ÜV-Zahlungsstrom.

Schritt 3:

Bestimmung des davon bis zum Umstellungsstichtag erdienten Anteils (fester m/n-tel Faktor) als Verhältnis der bis zum Umstellungsstichtag abgeleisteten Dienstzeit (Vollzeitmonate) zu Minimum aus 23 Jahren und den bis Alter 56 erreichbaren Dienstjahren; Kürzung des zukünftigen ÜV-Zahlungsstroms mit diesem festen m/n-tel Faktor.

Schritt 4:

Bestimmung des **erwarteten** zukünftigen Zahlungsstroms, d.h. Gewichtung jeder einzelnen Rate des ÜV-Zahlungsstroms aus Schritt 3 mit der Wahrscheinlichkeit ihres Fälligwerdens, d.h. mit der Wahrscheinlichkeit, bis zum Zeitpunkt ihrer Fälligkeit weder wegen Fluktuation noch wegen Todes ausgeschieden zu sein (gemäß Anlage, abgeleitet aus den Annahmen im letzten Jahresabschlussgutachten vor dem Umstellungsstichtag).

Schritt 5:

Wertstellung des erwarteten zukünftigen Zahlungsstroms mit einem Rechnungszins von 4,9 % auf den Umstellungsstichtag, d.h. Abzinsung jeder einzelnen Rate gemäß Schritt 4 auf den Umstellungsstichtag.

Schritt 6:

Summe des abgezinsten zukünftigen Zahlungsstroms entspricht der Höhe der ÜV-Initialdotierung.

¹ Alter 56 gilt nur für Mitarbeiter, die zum Umstellungszeitpunkt noch keine 45 Jahre alt sind. Für Mitarbeiter, die zum Umstellungszeitpunkt 45 Jahre und älter sind, bestimmt sich die Höhe der ÜV-Initialdotierung nach § 3 Abs. IV. b.

Berechnung der Höhe der ÜV-Initialdotierung

Beispiel:

Versicherungsmathematischer Barwert eines mit Vollendung des 56. Lebensjahres beginnenden Übergangsgeldes
Eintrittsalter: 28 Jahre, Vollzeitbeschäftigter, Alter am Umstellungsstichtag: 44 Jahre,
fester m/n-tel Faktor zum Umstellungsstichtag von 69,565% (= 16 Jahre / 23 Jahre) (für Schritt 3)

Jahr	Alter	Schritt 1	Schritt 2			Schritt 3	Schritt 4		Schritt 5		Schritt 6
		Vers. Gehalt für ÜV inkl. Gehaltstrend von 1,75 %	fiktive Übergangsversorgung inkl. Bezügetrend von 1,75 %	fiktiver ÜV-Zusatzbeitrag	Zahlungsstrom ohne Biometrie	Erdienter Zahlungsstrom ohne Biometrie	Wahrscheinlichkeit des Fälligwerdens	Erdienter Zahlungsstrom mit Biometrie	Abzinsungsfaktor	abgezinsten Zahlung mit Biometrie	Höhe der ÜV-Initialdotierung
1	44	46.142 €							1,000000		
2	45	48.508 €							0,953289		
3	46	50.942 €							0,908760		
4	47	53.447 €							0,866310		
5	48	55.270 €							0,825844		
6	49	56.237 €							0,787268		
7	50	57.221 €							0,750494		
8	51	58.223 €							0,715437		
9	52	59.241 €							0,682018		
10	53	60.278 €							0,650161		
11	54	61.333 €							0,619791		
12	55	62.406 €							0,590840		
13	56	63.498 €	38.099 €	2.667 €	40.766 €	28.359 €	0,957442	27.152 €	0,563241	15.293 €	
14	57		38.766 €	2.714 €	41.479 €	28.855 €	0,954379	27.539 €	0,536931	14.787 €	
15	58		39.444 €	2.761 €	42.205 €	29.360 €	0,951134	27.925 €	0,511851	14.293 €	
16	59		40.135 €	2.809 €	42.944 €	29.874 €	0,947614	28.309 €	0,487941	13.813 €	
17	60		40.837 €	2.859 €	43.695 €	30.397 €	0,943729	28.687 €	0,465149	13.344 €	
18	61		41.552 €	2.909 €	44.460 €	30.929 €	0,939388	29.054 €	0,443421	12.883 €	
19	62		42.279 €	2.960 €	45.238 €	31.470 €	0,934503	29.409 €	0,422709	12.431 €	96.844 €

Tarifvertrag Zeitwertkonto Kabine

Tarifvertrag zum Aufbau von Wertguthaben für bezahlte ruhestandsnahe Freistellungen ab Alter 55 (aus arbeitgeberfinanzierten Beiträgen -Sonderzuwendungen- und mitarbeiterfinanzierter Umwandlung) für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG (TV Zeitwertkonto Kabine)

gültig ab dem 06.07.2016

zwischen

dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL)

einerseits

und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO)
- Vorstand -

andererseits

wird nachfolgender

Tarifvertrag zum Aufbau von Wertguthaben für bezahlte ruhestandsnahe Freistellungen ab Alter 55 (aus arbeitgeberfinanzierten Beiträgen (Sonderzuwendungen) und mitarbeiterfinanzierter Umwandlung) für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG

abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	46
§ 1 Geltungsbereich	47
§ 2 Teilnahme.....	47
§ 3 Zeitwertkonto, Beiträge zum Zeitwertkonto, Beitragshöhe, Beitragsgarantie	50
§ 4 Kapitalanlage.....	50
§ 5 Wertguthaben	51
§ 6 Führung der Wertguthaben und Information des Mitarbeiters.....	51
§ 7 Verwendung von Arbeitsentgeltguthaben	52
§ 8 Insolvenzschutz durch doppelseitige Treuhand	57
§ 9 Pflichten.....	57
§ 10 Datenschutz	57
§ 11 Salvatorische Klausel	58
§ 12 Schlussvorschriften	58

Zusammenfassung

Die Deutsche Lufthansa AG (DLH) eröffnet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kabinenpersonals²⁰ die Möglichkeit zum Aufbau von fondsgebundenen Wertguthaben zur Finanzierung von ruhestandsnahen Freistellungszeiten von der Arbeitsleistung ab Alter 55 nachfolgenden Grundsätzen (nachfolgend das „Zeitwertkontenmodell“):

- Die Teilnahme am Zeitwertkontenmodell erfolgt auf Basis einer individuellen Teilnahmevereinbarung zwischen der DLH und dem Mitarbeiter.
- Die Beiträge zum Zeitwertkonto werden nach Maßgabe der Teilnahmevereinbarung optional durch Einbringung einer arbeitgeberfinanzierten Sonderzuwendung (aus dem ÜV-Beitrag, ggf. auch aus dem ÜV-Startbeitrag) und ggf. ergänzend vom Mitarbeiter nach näherer Maßgabe einer Teilnahmeerklärung durch Umwandlung von Entgeltbestandteilen erbracht.
- DLH richtet für die Beiträge für den Mitarbeiter ein persönliches Zeitwertkonto ein. Der Mitarbeiter erhält jährlich eine Mitteilung über die Entwicklung und den aktuellen Stand seines im Zeitwertkonto enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens.
- Jeder Beitrag wird entsprechend dem Anlagekonzept (Anlage 3) in einem kapitalmarktorientierten Rendite-Modell (§ 13TV LH Rente Kabine) angelegt. Die sich aus dem Investment gemäß dem Anlagekonzept ergebende Anzahl an Fondsanteilen wird auf dem Zeitwertkonto des Mitarbeiters gutgeschrieben.
- Das Wertguthaben setzt sich aus dem Arbeitsentgeltguthaben und dem darauf entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zusammen (Arbeitsentgeltguthaben und arbeitgeberseitige Sozialversicherungsabgaben entsprechen in Summe der arbeitgeberfinanzierten Sonderzuwendung aus dem ÜV-Beitrag gemäß Wahloption des Mitarbeiters). Es dient zur Finanzierung einer bezahlten vollen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung ab Vollendung des 55. Lebensjahres bis zum Bezug einer Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung bzw. gesetzlichen Rentenversicherung (ruhestandsnahe Freistellung ab Alter 55).
- Die gesetzliche Insolvenzsicherungspflicht zur Erfüllung der Leistungen aus dem Wertguthaben und des darin enthaltenen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag erfolgt im Rahmen einer doppelseitigen Treuhand unter Beteiligung der DLH, eines Vermögenstreuhänders und eines Sicherungstreuhänders.

Im Einzelnen sind die nachfolgenden Regelungen maßgebend.

²⁰ Aus Vereinfachungs- und Lesefreundlichkeitsgründen wird im Folgenden jeweils nur die männliche Bezeichnung gewählt.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Gesellschaft

Dieser Tarifvertrag regelt den Aufbau von Wertguthaben für bezahlte ruhestandsnahe Freistellungen ab Alter 55 für die Mitarbeiter des Kabinenbereichs der DLH.

(2) Mitarbeiter

Dieser Tarifvertrag gilt für Flugbegleiter, die unter die Vorschriften des Manteltarifvertrages (MTV) Kabine in der jeweils geltenden Fassung fallen (**nachfolgend: jeweils Mitarbeiter**).

Flugbegleiter, die aufgrund eines befristeten Arbeitsverhältnisses bei der DLH beschäftigt sind (§§ 1 und 24 MTV) und Flugbegleiter, die im Ausland mit dortiger Homebase und örtlichem Arbeitsvertrag eingestellt werden (regionale Flugbegleiter gem. § 1 Abs. 1 Satz 2 MTV), gelten nicht als Mitarbeiter im Sinne von Satz 1.

§ 2 Teilnahme

(1) Teilnahmeberechtigung

Teilnahmeberechtigt am Zeitwertkonto sind alle Mitarbeiter nach § 1 Abs. 2.

(2) Teilnahmeerklärung, Teilnahmedauer

1. Jeder teilnahmeberechtigte Mitarbeiter kann während der Teilnahmezeit (Abs. 2 Ziffer 4) die Teilnahme beantragen.

Dem Mitarbeiter wird grundsätzlich über die eingesetzte Technologie (Internet, Versorgungsportal) die Möglichkeit geboten, die Teilnahme am Zeitwertkontenmodell der DLH online zu wählen und **monatliche Einbringungen (arbeitgeberfinanzierte Sonderzuwendung und/oder Umwandlung von Entgeltbestandteilen)** online zu tätigen. Diese Einbringungen werden online in einem Versorgungsportal gespeichert, im persönlichen Zeitwertkonto detailliert angezeigt und für zukünftige Einsichtnahmen historisiert gespeichert.²¹ Dies ist jedoch frühestens möglich, sobald die technische Umsetzung erfolgt ist.

Aufgrund gesetzlicher Vorgaben muss die erstmalige Teilnahme jedoch einmalig schriftlich erklärt werden (Anhang 1 TV ZWK).

2. Die jeweilige Einbringung in das Zweitwertkonto beginnt am auf den fristgerechten Zugang der Teilnahmeerklärung bei der DLH folgenden 01. Januar für schriftlich eingereichte Erklärungen bzw. zum nächstmöglichen Monatsersten für online, über das Versorgungsportal eingereichte Erklärungen (nachfolgend der „Teilnahmebeginn“).
3. Änderungserklärungen für Einbringungen; Beendigung der Teilnahme und beitragsfreie Fortführung des Zeitwertkontos

Die Teilnahme endet grundsätzlich mit dem Beginn der Freistellungsphase (§ 7 Abs. 1), spätestens jedoch mit dem Ende der Teilnahmezeit Abs. 2 Ziffer 4).

²¹ Die Nutzung des elektronischen Portals gilt auch für die Abgabe von Änderungs- oder Kündigungserklärungen.

Änderungen für Einbringungen sind innerhalb des vorgegebenen Rahmens durch Erklärung des Mitarbeiters mit Wirkung für künftige Einbringungen zulässig, gleiches gilt für eine Beendigung der Teilnahme. Die Änderung bzw. Beendigung kann über das elektronische Versorgungsportal monatlich erfolgen.

Mit Beendigung der Teilnahme endet die Einbringung weiterer Beiträge in das Zeitwertkonto (§ 3 Abs. 2). Das Zeitwertkonto des Mitarbeiters wird bis zur Verwendung des Wertguthabens (§ 7) beitragsfrei fortgeführt.

Die Einbringung von Beiträgen in das Zeitwertkonto endet auch ohne Beendigung der Teilnahme jedenfalls zu dem Zeitpunkt, zu dem das Wertguthaben für eine Freistellung bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze des Mitarbeiters ausreicht. Für die Prüfung nach Abs. 2 Ziffer 3 Satz 8 ist im jeweiligen Prüfungszeitpunkt eine Freistellung mit einer Entgeltfortzahlung in Höhe von 100% im Sinne von § 7 Abs. 2 Ziffer 3 zu unterstellen. Zudem sind die jeweiligen Bedingungen für die sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Anerkennung als Zeitwertkonten zu beachten.

4. Teilnahmezeit

Die Teilnahmezeit beginnt am 01.10.2017

(3) Einbringung der arbeitgeberfinanzierten Sonderzuwendung (Optionsausübung ÜV-Beitrag, ÜV-Startbeitrag)

1. Der Mitarbeiter legt in der Teilnahmeerklärung (§ 2 Abs. 2 Ziffer 1) fest, ob und in welcher Höhe der monatliche ÜV-Beitrag (vgl. § 5 Abs. 3 i.V.m. § 5 Abs. 7 TV LH Rente Kabine) als arbeitgeberfinanzierte Sonderzuwendung künftig in das Zeitwertkonto eingebracht werden soll. Festlegungen sind möglich in Höhe von 0% bis 100% der Höhe des monatlichen ÜV-Beitrages (Festsetzungsrahmen).
2. Die Einbringung der Sonderzuwendung in das Zeitwertkonto erfolgt während der Teilnahme durch Kürzung des monatlichen ÜV-Beitrags nach § 5 Abs. 3 TV LH Rente Kabine in Höhe des in der Teilnahmeerklärung festgelegten Einbringungsbetrags. Der Einbringungsbetrag wird im Zeitpunkt der Einbringung (§ 3 Abs. 2) aufgeteilt in einen Beitrag zum Zeitwertkonto (§ 3 Abs. 3 Ziffer 1) und einen Zusatzbetrag SV (§ 3 Abs. 3 Ziffer 2). In Höhe des festgelegten Betrages erfolgt keine Bereitstellung des ÜV-Beitrags nach dem TV LH Rente Kabine.
3. Mögliche Einbringung eines Teils des ÜV-Startbeitrags gemäß TV Ablösung ÜV Kabine im Rahmen der Optionsausübung Zeitwertkonto (§ 23 Abs. 2 TV LH Rente Kabine)

Der Mitarbeiter legt bei der Optionsausübung Zeitwertkonto bis spätestens zum 30.09.2017 (Entscheidungsstichtag) im Rahmen der angebotenen Teilnahmemöglichkeiten Absatz 2 Ziffer 1) fest, ob und in welcher Höhe der gemäß § 3 Abs. 1 verzinste ÜV-Startbeitrag (vgl. § 23 Abs. 2 TV LH Rente Kabine) als arbeitgeberfinanzierte Sonderzuwendung ÜV einmalig in das Zeitwertkonto eingebracht werden soll. Festlegungen sind möglich in Höhe von 10% bis 100% des ÜV-Startbeitrags (Festsetzungsrahmen).

Die Einbringung der Sonderzuwendung ÜV in das Zeitwertkonto erfolgt durch Kürzung des ÜV-Startbeitrags in Höhe des vom Mitarbeiter festgelegten Einbrin-

gungsbetrags. Der Einbringungsbetrag wird im Zeitpunkt der Einbringung (§ 3 Abs. 2) aufgeteilt in einen Beitrag zum Zeitwertkonto (§ 3 Abs. 3 Ziffer 1) und einen Zusatzbetrag SV (§ 3 Abs. 3 Ziffer 2). In Höhe des festgelegten Einbringungsbetrages erfolgt keine Bereitstellung nach dem TV LH Rente Kabine.

Soweit keine fristgerechte oder nur eine teilweise Optionsausübung Zeitwertkonto nach § 2 Abs. 3 Satz 1 erfolgt, wird der ÜV-Startbeitrag in jeweils entsprechendem Umfang im Basiskonto ÜV bereitgestellt (Vorrangregelung für die Dotierung in der betrieblichen Altersversorgung).

(4) Umwandlungsart, Umwandlungshöhe, Ausschluss der Umwandlung

1. Die folgenden tariflichen Entgeltbestandteile können in das Zeitwertkonto umgewandelt werden (Tariföffnungsklausel): Grundvergütung, Purserzulage und Fremdsprachenzulage.
2. Der Mitarbeiter legt in der Teilnahmeerklärung (§ 2 Abs. 2 Ziffer 1) fest, in welcher Höhe die in der Teilnahmeerklärung zur Umwandlung vorgesehenen Entgeltbestandteile künftig individuell umgewandelt werden sollen.

Zur Umwandlung können die folgenden Entgeltbestandteile vorgesehen werden:

- Grundvergütung
- Purserzulage
- Fremdsprachenzulage

Die Umwandlung von Entgeltbestandteilen ist pro Kalenderjahr begrenzt auf 20% der Jahresgrundvergütung. Bei der Festlegung sind im Übrigen die Vorgaben der Teilnahmeerklärung zu beachten.

3. Eine Umwandlung ist nur möglich, wenn das nach der Umwandlung verbleibende Arbeitsentgelt im jeweiligen Monat die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (derzeit EUR 450,--) übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Die Umwandlung bei Teilnahmebeginn bereits fälliger Bezüge sowie steuerfreier und steuerbegünstigter Bezüge ist ausgeschlossen. Außerdem ist eine Umwandlung ausgeschlossen, wenn bereits im Zeitpunkt der Einbringung feststeht, dass das entsprechende Guthaben nicht für den Zweck der Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden kann.

(5) Umwandlung

1. Die Umwandlung der Bezüge erfolgt während der Teilnahme durch Kürzung der in der Teilnahmeerklärung zur Umwandlung vorgesehenen Entgeltbestandteile um den jeweiligen festgelegten Umwandlungsbetrag. Zur Kürzung werden die nach Satz 1 zur Umwandlung bestimmten Entgeltbestandteile des Mitarbeiters, die ohne Teilnahme an der Umwandlung auszuzahlen wären, zu dem für die Auszahlung dieser Bezüge maßgeblichen Zeitpunkt um den festgelegten Umwandlungsbetrag gekürzt.
2. Falls die Entgeltbestandteile des Mitarbeiters in einem Kalendermonat der Teilnahme für die Kürzung um den nach Absatz 4 Ziffer 1 für die jeweilige Bezügeart

festgelegten Umwandlungsbetrag nicht ausreichen, entfällt für den entsprechenden Umwandlungstermin die Umwandlung jeweils in Höhe des nicht ausreichenden Teiles.

3. Vorbehaltlich gesetzlicher oder tarifvertraglicher Bestimmungen bleiben die ungekürzten Bezüge maßgeblich, soweit die Bezüge als Bemessungsgrundlage für andere betriebliche Leistungen (z.B. betriebliche Altersversorgung) oder als Basisgröße für künftige Gehaltserhöhungen dienen.

§ 3 Zeitwertkonto, Beiträge zum Zeitwertkonto, Beitragshöhe, Beitragsgarantie

(1) Zeitwertkonto

DLH richtet für den Mitarbeiter mit Einbringung des ersten Beitrags ein persönliches Zeitwertkonto ein. DLH ist berechtigt, einen Dritten mit der Kontoführung zu beauftragen.

(2) Einbringung in das Zeitwertkonto

Während der Dauer der Teilnahme (§ 2 Abs. 2 Ziffer 4) wird jeweils zum Ende des Monats, in dem die Einbringung der arbeitgeberfinanzierten Sonderzuwendung bzw. die mitarbeiterfinanzierte Umwandlung erfolgt, der Beitrag nach Absatz 3 in das Zeitwertkonto des Mitarbeiters eingebracht.

(3) Beitragshöhe

1. Der Beitrag zum Zeitwertkonto ergibt sich aus der Höhe der in der Teilnahmeerklärung festgelegten arbeitgeberfinanzierten Sonderzuwendung abzüglich Zusatzbetrag SV (§ 3 Abs. 3 Ziffer 2) zuzüglich der Summe der nach § 2 Abs. 4 im Monat der Beitragseinbringung durch entsprechende Kürzungen umgewandelten Entgeltbestandteile (Beitrag zum Zeitwertkonto).
2. In das Zeitwertkonto wird auch der auf den Beitrag nach Ziffer 1 entfallende Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag als zusätzlicher Betrag eingebracht (Zusatzbetrag SV).

(4) Beitragsgarantie

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, im Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Zeitwertkontos gemäß § 7 Abs. 1 mindestens die Summe der eingebrachten Beiträge nach Absatz 3 für die Freistellung zur Verfügung zu stellen (Beitragsgarantie).

§ 4 Kapitalanlage

(1) Kapitalanlage, Aktien-/Aktienfondsquote

1. Jeder Beitrag zum Zeitwertkonto (§ 3 Abs. 3 Ziffer 1) sowie der Zusatzbetrag SV (§ 3 Abs. 3 Ziffer 2) wird entsprechend dem Anlagekonzept angelegt (Anlage 3 Kapitalanlagekonzept des TV LH Rente Kabine), die Anlage erfolgt spätestens am letzten Handelstag des auf die Einbringung (§ 3 Abs. 2) folgenden Kalendermonats (monatliches Investment). Die sich aus dem Investment gemäß dem Anlagekonzept ergebende Anzahl an fiktiven Investmentanteilen wird auf dem jeweiligen Zeitwertkonto des Mitarbeiters gutgeschrieben.

2. Die Tarifparteien vereinbaren, dass im Rahmen der Kapitalanlage auch Aktien-/Aktienfondsquoten von mehr als 20% zulässig sind (§ 7d Abs. 3 Ziffer 1 SGB IV).

(2) Berechtigung aus Kapitalanlage

Aus Kapitalanlagen der Beiträge nach Absatz 1 ist ausschließlich DLH verpflichtet und berechtigt.

§ 5 Wertguthaben

Das Wertguthaben setzt sich aus dem Arbeitsentgeltguthaben Absatz 1) und dem AG-SV-Anteil Absatz 2) zusammen.

(1) Arbeitsentgeltguthaben

Das Arbeitsentgeltguthaben ist der Wert der dem Zeitwertkonto des Mitarbeiters gutgeschriebenen fiktiven Fondsanteile, die aus Beiträgen nach § 3 Abs. 3 Ziffer 1 resultieren, zum jeweiligen Stichtag der Wertermittlung (§ 7 Abs. 2, § 7 Abs. 6, § 7 Abs. 7), zuzüglich ggf. noch nicht angelegter Beiträge (§ 4 Abs. 1 Ziffer 1).

(2) Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Zum Zeitpunkt der Einbringung (§ 3 Abs. 2) dotiert die DLH den auf das Arbeitsentgeltguthaben (§ 5 Abs. 1) entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag („AG-SV-Anteil“) in Form des Zusatzbetrages SV nach § 3 Abs. 3 Ziffer 2.

(3) Auswirkungen der Anpassung des AG-SV-Anteils

Sollte der AG-SV-Anteil während der Entnahme durch Freistellung (§ 7 Abs. 1) oder in den Fällen von § 7 Abs. 6 und § 7 Abs. 7 infolge veränderter Rechengrößen (insbesondere Beitragssätze, Beitragsbemessungsgrenze) höher sein als der nach § 3 Abs. 3 Ziffer 2 ermittelte Betrag, vermindert dies das Arbeitsentgeltguthaben entsprechend. Im umgekehrten Fall erhöht sich das zur Verfügung stehende Arbeitsentgeltguthaben.

§ 6 Führung der Wertguthaben und Information des Mitarbeiters

(1) Führung der Wertguthaben in Geld

Das Zeitwertkonto wird in Geld geführt. Die DLH ist berechtigt, einen Dritten mit der Kontoführung zu beauftragen.

(2) Zeitwertkonto „Arbeitsentgeltguthaben“

Für das Arbeitsentgeltguthaben jedes Mitarbeiters nach § 5 Abs. 1 wird mit Einbringung des ersten Beitrags ein persönliches Zeitwertkonto „Arbeitsentgeltguthaben“ bei einem Verwalter eingerichtet, administriert und virtuell geführt.

(3) Zeitwertkonto „AG-SV-Anteil“

Zusätzlich führt der Verwalter ein virtuelles Konto „AG-SV-Anteil“, das die Beiträge des Arbeitgebers zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag im jeweiligen Zeitwertkonto nach § 5 Abs. 2 abbildet.

(4) Mitarbeiterinformation

Der Mitarbeiter wird einmal jährlich in Textform über die Entwicklung und den aktuellen Wert der dem Arbeitsentgeltguthaben gutgeschriebenen Fondsanteile sowie die Summe der in das Zeitwertkonto eingezahlten Beiträge informiert. Diese Information kann auch über die eingesetzte Technologie nach § 2 Abs. 2 Ziffer 1 (Internet, Versorgungsportal) zur Verfügung gestellt werden.

§ 7 Verwendung von Arbeitsentgeltguthaben

(1) Freistellung als ruhestandsnahe Freistellung ab Alter 55

Das Wertguthaben wird ausschließlich für die Finanzierung einer bezahlten, vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung für volle Kalendermonate bis unmittelbar zum Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder der betrieblichen Rente (TV LH Rente Kabine) als Modell zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres (planmäßige Inanspruchnahme) verwendet.

Andere Verwendungszwecke im Sinne von § 7c SGB IV sind ausgeschlossen.

(2) Freistellungsumfang

1. Zur Ermittlung des Freistellungsumfangs wird das Arbeitsentgeltguthaben zum Entnahmezeitpunkt in volle Monate (Absatz 4 Ziffer 3) bezahlter Freistellung zurückgerechnet.
2. Als Entnahmezeitpunkt gilt der Erste des Monats, in dem der Verbrauch des Arbeitsentgeltguthabens nach (Absatz 5 Ziffer 1) beginnt.
3. Bei der Finanzierung zur Abkürzung der Lebensarbeitszeit beträgt der Freistellungsumfang in Monaten das Arbeitsentgeltguthaben zum Entnahmezeitpunkt dividiert durch die Monatsbezüge; zur Ermittlung der Monatsbezüge sind die zuletzt bezogenen monatlichen Vergütungen maßgeblich (Grundvergütung, Purserzulage und Fremdsprachenzulage nachfolgend „fixer Monatsbezug“). Sofern nur eine teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgt, wird an Stelle der fixen Monatsbezüge nach § 7 Abs. 2 Ziffer 3 Satz 1 der Differenzbetrag aus den fixen Monatsbezügen und den bei Durchführung der teilweisen Freistellung für die Arbeitsleistung zu zahlenden reduzierten fixen Monatsbezügen angesetzt; die reduzierten Bezüge werden entsprechend Absatz 2 Ziffer 3 Satz 1 Halbsatz 2 ermittelt.

Wird eine abweichende Vereinbarung im Sinne von Absatz 5 Ziffer 1 Absatz 2 zur Höhe der Fortzahlung des laufenden Monatsbezugs getroffen, so ist dieser Monatsbezug für die Ermittlung des Freistellungsumfangs maßgeblich.

(3) Allgemeine Durchführungsbestimmungen

1. Während der Freistellungsphase ist der Mitarbeiter weiterhin Arbeitnehmer der DLH. Sein arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Status bleibt unberührt. Die Genehmigungspflicht etwaiger Nebentätigkeiten während der Freistellungsphase bleibt im arbeitsvertraglich vereinbarten Umfang bestehen.

2. Urlaubsanspruch

- a. Bei einer teilweisen Freistellung wird der jeweilige tarifvertragliche Urlaubsanspruch für die Teilzeittätigkeit gemäß der üblichen Berechnung für Teilzeitmitarbeiter ermittelt.
- b. Während einer vollständigen Freistellung entsteht kein Urlaubsanspruch.

3. Krankengeld und Entgeltfortzahlung

- a. Der Anspruch auf Krankengeld in der gesetzlichen Krankenversicherung ruht soweit und solange für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung aus dem Wertguthaben eine Arbeitsleistung nicht geschuldet wird (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V). Während einer bezahlten Freistellung aus dem Wertguthaben entsteht also kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.
- b. Bei einer teilweisen Freistellung wird der jeweilige Zahlungsanspruch für die Teilzeittätigkeit nach Maßgabe der einschlägigen gesetzlichen und ggf. tariflichen Bestimmungen gemäß der üblichen Berechnung für Teilzeitmitarbeiter ermittelt.

4. Sonstige Ansprüche

- a. Sonstige Ansprüche des Arbeitnehmers, die nicht ausdrücklich an die tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung anknüpfen, werden nach Maßgabe der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen auch während der Freistellungsphase begründet.
- b. Bei einer teilweisen Freistellung wird der jeweilige Anspruch für die Teilzeittätigkeit gemäß der üblichen Berechnung für Teilzeitmitarbeiter ermittelt.
- c. Während einer vollständigen Freistellung entstehen folgende (Zahlungs-) Ansprüche nicht:
 - Ergebnisbeteiligung
 - Zuschlag zum Urlaubsgeld
 - Krankengeldzuschüsse

Bei einer teilweisen Freistellung wird der jeweilige Zahlungsanspruch für die Teilzeittätigkeit gemäß der üblichen Berechnung für Teilzeitmitarbeiter ermittelt.

5. Soweit in der Aufbauphase des Arbeitsentgeltguthabens für betriebliche Leistungen die ungekürzten Bezüge nach § 2 Abs. 5 Ziffer 3 maßgeblich bleiben (z.B. für die betriebliche Altersversorgung), werden die in der Freistellungsphase gewährten Bezüge nicht als Bemessungsgrundlage für diese betrieblichen Leistungen herangezogen.

(4) Beginn und Dauer der Freistellungsphase

1. Die Freistellung erfolgt – vorbehaltlich einer vom Arbeitgeber angeordneten Freistellung nach Absatz 8 – auf Antrag des Mitarbeiters mit Zustimmung der DLH.

Der Antrag des Mitarbeiters muss bei der Freistellung wenigstens 9 Monate vor dem Entnahmezeitpunkt (Absatz 2 Ziffer 2) bei DLH gestellt werden. Eine ruhestandsnahe Freistellung kann frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres erfolgen.

Ein Anspruch auf sofortige Umsetzung des Freistellungswunsches besteht nicht.

Bei der Entscheidung über den Antrag sind die Interessen des Mitarbeiters an der Freistellung vorrangig zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Die Einzelheiten einer zulässigen Ablehnung von Freistellungswünschen der Mitarbeiter bleiben im Übrigen einer Regelung durch die Tarifpartner vorbehalten.

2. Beginn und Dauer der Freistellungsphase, der Freistungsumfang sowie die Höhe des während der Freistellung zu zahlenden Arbeitsentgelts werden auf Grundlage der Bestimmungen zur Freistellung (Absatz 1), nach Maßgabe des aus dem Arbeitsentgeltguthaben resultierenden Freistungsumfanges (Absatz 2) sowie der Höhe fortzuzahlender Bezüge (Absatz 5 Ziffer 1) zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter rechtzeitig vor Beginn der Freistellungsphase gesondert gemeinsam vereinbart (nachfolgend die „Freistellungsvereinbarung“). Die Freistellungsvereinbarung soll spätestens einen Monat vor Beginn der Freistellungsphase abgeschlossen werden.
3. Eine Freistellung ist nur für volle Kalendermonate zulässig; ein bei der Ermittlung des Freistungsumfanges (Absatz 2 Ziffer 3) verbleibender Restbetrag aus dem Arbeitsentgeltguthaben bzw. ein verbleibender Freistungsumfang von weniger als einem Monat wird mit den in der Freistellungsphase letztmals gewährten Bezügen als Einmalbetrag ausgezahlt.

(5) Verbrauch des Wertguthabens, keine Aussetzung bei Krankheit

1. Das Wertguthaben wird durch Fortzahlung der der Ermittlung des Freistungsumfanges nach Absatz 2 Ziffer 3 jeweils zu Grunde liegenden Monatsbezüge, die der Mitarbeiter im Falle einer fortgesetzten Beschäftigung erhalten hätte, verbraucht.

Abweichungen vom Grundsatz zur Höhe fortzuzahlender Bezüge sind – sofern gesetzlich und tarifvertraglich zulässig – auf Antrag des Mitarbeiters im Rahmen der Freistellungsvereinbarung (Absatz 4 Ziffer 2) möglich. Die fortzuzahlenden monatlichen Bezüge müssen jedoch EUR 450,-- übersteigen, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt. Ferner darf die Höhe des für die Zeit der Freistellung und des für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate monatlich fälligen Arbeitsentgelts nicht unangemessen voneinander abweichen.²²

²² Eine Angemessenheit der Höhe der Bezüge besteht nach Rechtsauffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger nur, wenn **wenigstens 70%, höchstens jedoch 130% der zuletzt gezahlten Bezüge vereinbart werden.**

2. Die Auszahlung nach Absatz 5 Ziffer 1 erfolgt auf das vom Mitarbeiter für die Gehaltszahlung benannte Bankkonto im EUR-Währungsraum, vermindert um gesetzlich vorgeschriebene Abzüge.
3. Das Wertguthaben wird auch durch Fortzahlung von Bezügen verbraucht, sofern und solange in der Freistellungsphase eine ärztlich attestierte Erkrankung des Mitarbeiters besteht (Krankheit oder Kur). Das Wertguthaben wird - wie vor der Erkrankung - in dem in der Freistellungsvereinbarung (Absatz 4 Ziffer 2) vereinbartem Umfang verbraucht.
4. Mit dem vollständigen Verbrauch des Wertguthabens durch Freistellung bzw. durch eine Verwendung nach Absatz 6 Ziffer 1, 6 Ziffer 2 oder 6 Ziffer 4 erlischt das Zeitwertkonto.

(6) Sonstige Verwendung bei „Störfall“

1. Wenn das Arbeitsentgeltguthaben für Zeiten einer bezahlten Freistellung von der Arbeitsleistung bei DLH nicht mehr verwendet werden kann – insbesondere im Fall der (vorzeitigen) Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses – und auch nicht gemäß Absatz 6 Ziffer 4 auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, wird es abweichend von Absatz 1 in einem Einmalbetrag ausgezahlt. In diesen Fällen wird das Guthaben unmittelbar lohnbesteuert und nach dem in § 23b Abs. 2 SGB IV niedergelegten besonderen Verfahren für die Berechnung und Zuordnung der Sozialversicherungsbeiträge sowie für das Meldewesen verarbeitet. Diese Störfallabrechnung erfolgt jeweils mit dem nächsten auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Gehaltslauf.
2. Im Todesfall wird das Arbeitsentgeltguthaben, sofern und soweit es nicht nach Absatz 1 verwendet und nach Absatz 5 verbraucht wurde, nach Vornahme der gesetzlichen Abzüge an die Erben des Arbeitnehmers ausgezahlt, Absatz 6 Ziffer 1 findet Anwendung.
3. Die für Absatz 6 Ziffer 1 und Absatz 6 Ziffer 2 ggf. zu leistenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag werden von DLH aus dem Konto „AG-SV-Anteil“ geleistet.
4. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird das Wertguthaben an Stelle der Auszahlung nach Absatz 6 Ziffer 1 auf den neuen Arbeitgeber des Mitarbeiters übertragen, wenn der Mitarbeiter dies vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung gegenüber der DLH verlangt, mit dem neuen Arbeitgeber eine Wertguthabenvereinbarung abgeschlossen wurde und dieser der Übertragung zustimmt.

Statt der Übertragung auf den neuen Arbeitgeber wird das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen und der Mitarbeiter vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Übertragung durch schriftliche Erklärung gegenüber der DLH verlangt.

Das Wertguthaben wird mit dem zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreichten Standes (zzgl. der bis zur Übertragung im Zeitwertkonto des

Mitarbeiters aufgelaufenen Erträge) auf den neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen.

(7) Verwendung bei besonderem Härtefall

1. Eine Auszahlung des Wertguthabens außerhalb der vorstehenden Vorschriften an den Mitarbeiter ist grundsätzlich ausgeschlossen und nur ausnahmsweise bei Vorliegen eines besonderen Härtefalles unter Berücksichtigung der gesetzlichen und steuerlichen Vorgaben möglich.
2. Als besonderer Härtefall gilt nur eine die Existenz bedrohende finanzielle Notlage des Mitarbeiters. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber darzulegen, dass er zur Abwendung der existenzbedrohenden Situation zwingend auf die vorzeitige Auszahlung des Wertguthabens angewiesen ist, weil keine Möglichkeiten verbleiben, auf andere Weise die dringend erforderlichen Geldmittel zu beschaffen.
3. Bei der Auszahlung gilt Absatz 6 Ziffer 1 Satz 2 entsprechend.

(8) Besondere Regelungen zur Freistellung vor der gesetzlichen oder betrieblichen Altersrente

1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, das Wertguthaben vor dem von ihm gewählten individuellen Rentenbeginn – Regelaltersgrenze oder vorzeitige Altersrente mit Abschlägen oder betrieblichen Altersrente – vollständig zu entnehmen. Etwaige ausnahmsweise Restbeträge werden verbeitragt, versteuert und ausgezahlt.
2. Der Mitarbeiter ist voll freizustellen, wenn das Arbeitsverhältnis nach Verwendung des Wertguthabens und Gewährung etwaig noch bestehender oder entstehender gesetzlicher Urlaubsansprüche endet und in ein Rentenverhältnis übergeht.
3. Der Mitarbeiter wird darüber informiert, seine Freistellung rechtzeitig anzutreten und das ansonsten die Freistellung durch den Arbeitgeber angeordnet werden kann.
4. Die Ankündigungsfrist für die Freistellung beträgt mindestens 9 Monate.
5. Macht der Mitarbeiter eine vollständige oder teilweise Freistellung vor Eintritt in das Rentenverhältnis nicht so rechtzeitig geltend, dass ein Abbau des Wertguthabens bis zum Ausscheiden gewährleistet ist, darf der Arbeitgeber zum Zwecke des Abbaus des Wertguthabens einseitig die vollständige Freistellung anordnen. Sie ist zeitlich so festzulegen, dass die Freistellung auf der Basis einer Fortzahlung von 100% des durchschnittlichen monatlichen Bezugsentgelts gemäß Absatz 5 Ziffer 1 letzter Satz der letzten vollen zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung mit Eintritt in das Rentenverhältnis endet. Während der Freistellung erhält der Mitarbeiter aus dem Zeitwertkonto ein Entgelt in Höhe von 100% des durchschnittlichen monatlichen Bezugsentgelts gemäß Absatz 5 Ziffer 1 letzter Satz der letzten vollen zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung.

6. Bei einer angeordneten Freistellung gelten die vorstehenden allgemeinen Bestimmungen für Freistellung sinngemäß (insbesondere auch Absatz 3 (Gewährung/Nichtgewährung von Ansprüchen) sowie Absatz 5 (Verbrauch bei Krankheit)).

§ 8 Insolvenzschutz durch doppelseitige Treuhand

(1) Grundsatz

Zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung zur Insolvenzversicherung der Wertguthaben wird die Durchführung einer doppelseitigen Treuhand unter Beteiligung der DLH, eines Vermögenstreuhänders und eines Sicherungstreuhänders vereinbart. In dem in der Treuhandvereinbarung festgelegten Sicherungsfall erfolgt eine Auszahlung der Wertkonten nach Einbringung der Dotierung entsprechend § 7 Abs. 6 Ziffer 1; § 7 Abs. 6 Ziffer 4 findet keine Anwendung, soweit nicht vor der Auszahlung eine Übertragung nach § 7 Abs. 6 Ziffer 4 vom Mitarbeiter verlangt wurde.

(2) Änderung der Insolvenzversicherung

Sollte eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der nach Absatz 1 vorgenommenen Insolvenzversicherung erforderlich sein, nimmt DLH eine mindestens gleichwertige andere Insolvenzversicherung im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen vor. Der Mitarbeiter willigt mit Abgabe einer Teilnahmeerklärung in eine solche Ablösung der bestehenden Insolvenzversicherung durch eine mindestens gleichwertige Insolvenzversicherung gemäß § 7e Abs. 8 SGB IV ein.

§ 9 Pflichten

(1) Abtretung, Verpfändung, Beleihung

Vereinbarungen mit Dritten über die Abtretung, Verpfändung oder Beleihung des Leistungsanspruchs aus dem Wertguthaben sind der DLH gegenüber unwirksam.

(2) Sozialversicherungsrechtliche Informationspflicht

Die Umwandlung in das Zeitwertkonto mindert in der Ansparphase das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgelt und kann damit zu entsprechenden Minderungen von arbeitsentgeltabhängigen gesetzlichen Sozialversicherungsleistungen führen. Sie kann außerdem bei Unterschreiten der jeweils geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenze zum Eintritt der Krankenversicherungspflicht bei Mitarbeitern führen, die ohne diese Umwandlung nicht versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung sind.

Der Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, sich vor der Teilnahme an der Umwandlung über die für ihn maßgeblichen sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Umwandlung bei den hierfür zuständigen Stellen zu informieren.

§ 10 Datenschutz

Im Zusammenhang mit der Verwaltung des Zeitwertkontos werden bei den mit der Verwaltung beauftragten Stellen personenbezogene Daten gespeichert, die diese zur Erfüllung ihres Auftrags benötigen. Die speichernden Stellen sind an die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes gebunden und zur vertraulichen Behandlung der Daten verpflichtet. Alle LH-Konzernvorgaben insbesondere solche aus dem Datenschutzzumfeld werden eingehalten.

Der Mitarbeiter willigt mit Abgabe einer Teilnahmeerklärung in die Speicherung, Verarbeitung und Nutzung seiner Daten durch den Vermögenstreuhänder und den Sicherungstreuhänder zum Zweck der Abwicklung der Wertkontenvereinbarung nach dem Tarifvertrag Zeitwertkonto Kabine ein.

§ 11 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden bzw. sollte dieser Tarifvertrag Lücken enthalten, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gilt die von DLH festgelegte Bestimmung, welche dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung möglichst nahekommt. Im Fall von Regelungslücken gilt diejenige Bestimmung, die nach Sinn und Zweck dieses Tarifvertrages vereinbart worden wäre, wenn man die nicht geregelte Angelegenheit bedacht hätte.

§ 12 Schlussvorschriften

Dieser Tarifvertrag tritt zum 06.07.2016 mit der Maßgabe in Kraft, dass die Tarifpartner verpflichtet sind, an einer einvernehmlichen Anpassung der Bestimmungen dieses Tarifvertrags an gesetzliche Erfordernisse mitzuwirken, soweit Belange der DLH und der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt werden.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmals zum 31.12.2023, danach zum Ende eines jeden Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Frankfurt am Main / Mörfelden-Walldorf, den 17. März 2017

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.
(AGVL)

Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V.
(UFO)

Anhang 1 TV ZWK – Erstmalige Teilnahmeerklärung– (vorbehaltlich Anpassungen aufgrund admin.-technischer Erfordernisse)

ERKLÄRUNG ZUR ERSTMALIGEN TEILNAHME AM ZEITWERKONTO KABINE

Name:

PK-Nummer:

Geburtsdatum:

Erstmalige Teilnahme

Ich nehme am Zeitwertkonto Kabine nach Maßgabe der Bestimmungen des TV Zeitwertkonto Kabine teil.

Wichtiger Hinweis für Mitarbeiter mit Wahloption (Verbleib im Altsystem): Bitte beachten Sie, dass die Abgabe der Teilnahmeerklärung als Ihre unwiderrufliche Gesamt-Entscheidung für das Neusystem gewertet wird, die ein Verbleib im Altsystem ausschließt.

Meine gewünschte Festlegung zur Höhe und zur Einbringungsart nehme ich online über meinen persönlichen Account im Versorgungsportal vor.

Hinweise:

Die Einbringung und/oder Umwandlung, für die Sie sich entschieden haben, erfolgt regelmäßig solange, bis sie per Folgeantrag geändert oder beendet werden; entsprechende **Erklärungen hierzu sind online über das Versorgungsportal möglich**. Über das Versorgungsportal können Sie auch arbeitgeberfinanzierte Sonderzuwendungen in das Zweitwertkonto einbringen.

Bitte beachten Sie **zwingend** die Hinweise zur Teilnahme am Zeitwertkonto Kabine im Intranet, die Bestandteil der Teilnahmeerklärung sind, sowie die Bestimmungen des TV Zeitwertkonto Kabine in der jeweils gültigen Fassung.

Diese schriftliche Teilnahmeerklärung muss bei der zuständigen Abteilung HAM BE/DP-B unterschrieben vorliegen, damit die Teilnahme am Zeitwertkonto erfolgen kann. Sofern diese Teilnahmeerklärung bis zum 15. eines Monats der Abteilung HAM BE/DP-B zugeht, kann eine Einbringung in das Zeitwertkonto in dem darauf folgenden Monat erfolgen.

Beachten Sie bitte, dass die nachträgliche Korrektur von bereits erfolgten Einbringungen /Umwandlungen nicht möglich ist.

Bitte beachten Sie ferner dass eine Erklärung zur **Einbringung des ÜV-Startbeitrages** nur einmalig bis zum 30. September 2017 (Zugangsfrist) möglich ist. Dafür muss jedoch diese erstmalige Teilnahmeerklärung spätestens bis zum 15. August 2017 bei der zuständigen Abteilung HAM BE/DP-B unterschrieben vorliegen, damit Sie im September Einbringungen des ÜV-Startbeitrages ins Zeitwertkonto tätigen können.

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter

Zustimmung zur künftigen Einrichtung einer neuen Insolvenzsicherung

Sofern eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der nach § 8 TV Zeitwertkonto Kabine vorgenommenen Insolvenzsicherung erforderlich sein sollte, nimmt DLH eine mindestens gleichwertige andere Insolvenzsicherung im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen vor. Der Mitarbeiter willigt mit Abgabe dieser Teilnahmeerklärung in eine solche Ablösung der bestehenden Insolvenzsicherung durch eine mindestens gleichwertige Insolvenzsicherung gemäß § 7e Abs. 8 SGB IV ein.

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter

Einwilligungserklärung

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass das Unternehmen externe Stellen mit der Verwaltung und Insolvenzsicherung des Zeitwertkontos DLH Kabine beauftragt und die hierfür erforderlichen Daten an diese weitergibt. Ich erkläre mich weiter damit einverstanden, dass diese Stellen diese Daten nutzen, verarbeiten und solange erforderlich speichern. Die mit der Verwaltung beauftragten Stellen sind an die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes gebunden und zur vertraulichen Behandlung der Daten verpflichtet.

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter

Eingangsbestätigung des Unternehmens:

Anlage 3: **Kapitalanlagekonzept**

Anlagekonzept zur beitragsorientierten Versorgung für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG (DLH)

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	62
§ 1. Insolvenzversicherung, Beitragsverwaltung, Mitarbeiterkonto und Guthaben.....	62
§ 2. Anlageausschuss, Anlagestrategie, Altersklassenfonds, Wertentwicklung	62
§ 3. Anlageklassen, Gewinnsicherstellung und Stop-Loss, Umschichtung	64
§ 4. Kosten und Steuern.....	65
§ 5. Verfahren zur Korrektur von Fehlern bei der Gutschrift von Beiträgen auf die Mitarbeiterkonten.....	66
§ 6. Desinvestment, Beitragsgarantie und Auszahlung	67
§ 7. Mitarbeiterinformation über den Life-Cycle und die Investmentstrategie	67

Zusammenfassung

Lufthansa führt für Mitarbeiter des Kabinenpersonals eine neue betriebliche Altersversorgung mit Leistungen zum vorzeitigen Ausscheiden ein. Diese neue betriebliche Altersversorgung basiert auf einer kapitalmarktorientierten Anlage der Beiträge. Die Wertentwicklung der Beiträge erfolgt auf Basis dieses Anlagekonzepts.

§ 1. Insolvenzversicherung, Beitragsverwaltung, Mitarbeiterkonto und Guthaben

- (1) Alle Vermögenswerte, die die DLH im Zusammenhang mit dieser kapitalmarktorientierten betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe dieses Anlagekonzepts erwirbt, werden vom Treuhänder (§ 21 TV LH Rente Kabine) verwaltet.
- (2) Für jeden Mitarbeiter wird je Versorgungskonto (Basiskonto AV, Aufbaukonto, Basiskonto ÜV und Zeitwertkonto) ein virtuelles Mitarbeiterkonto eingerichtet und von einem von der DLH benannten Administrator verwaltet. Auf den virtuellen Mitarbeiterkonten werden Fondsanteile gutgeschrieben, welche sich aus den Beiträgen des jeweiligen Versorgungskontos errechnen. Die Umrechnung eines Beitrags in einen fiktiven Fondsanteil erfolgt jeweils auf der Grundlage des für den jeweiligen Altersklassenfonds (§ 3 Abs. 3 und § 3 Abs. 4) zum Zeitpunkt der Investition (§ 3 Abs. 6) maßgeblichen Anteilspreises, kaufmännisch gerundet auf 4 Nachkommastellen. Ab dem Zeitpunkt der Verbuchung der fiktiven Fondsanteile auf den virtuellen Mitarbeiterkonten (§ 3 Abs. 6) entspricht deren Wertentwicklung der tatsächlichen Altersklassen-Fondsanteile, die als Index zur Wertentwicklung herangezogen werden (§ 3 Abs. 3 und § 3 Abs. 4).
- (3) Der Stand der Mitarbeiterkonten ist jeweils der Marktwert der im betreffenden Mitarbeiterkonto geführten fiktiven Fondsanteile, gegebenenfalls zuzüglich noch nicht in fiktive Fondsanteile investierter Beiträge.

§ 2. Anlageausschuss, Anlagestrategie, Altersklassenfonds, Wertentwicklung

- (1) Die DLH setzt einen Anlageausschuss ein, der für die Festlegung und Überprüfung der Anlagestrategie, wie z.B. der Zusammensetzung der Altersklassenfonds (§ 3 Abs. 3) sowie der laufzeitabhängigen Aufteilungsregel (§ 2 Abs. 3) zuständig ist. Dieser Anlageausschuss setzt sich aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammen. Hierbei wird für jeden entsandten Arbeitnehmervertreter seitens der DLH ein Vertreter der Arbeitgeberseite entsandt, so dass eine paritätische Besetzung des Anlageausschusses gewährleistet ist. Sollte es weitere tarifliche Regelungen im Lufthansa Konzern zu Defined Contribution-Versorgungssystemen geben, erklären sich die Tarifparteien dieses Abschlusses bereit, an einer konzerneinheitlichen Kapitalanlage zu arbeiten. Dabei sollen die jeweiligen Tarifvertragspartner unter Wahrung der jeweiligen Parität beteiligt sein. Ziel ist die Schaffung einer künftig einheitlichen Kapitalanlage.
- (2) Die Anlagestrategie basiert auf dem sogenannten „Life-Cycle-Konzept“. Das Life-Cycle-Konzept sieht vor, dass jede Beitragszahlung entsprechend dem voraussichtlichen Investitionszeitraum bis zum Anspruchserwerb des Guthabens im Versorgungsfall Altersleistung (§ 15 Abs. 2 TV LH Rente Kabine) - unter Berücksichtigung eines pauschalierten vorzeitigen Leistungsabrufs (sog. „Sicherheitspuffer“) - zu investieren ist. Dabei wird unterstellt, dass temporäre Marktrückgänge langfristig typischerweise durch positive Marktentwicklungen überkompensiert werden. Investitionen mit langem Anlagehorizont können daher einen größeren Anteil unter Renditegesichtspunkten at-

traktiver, aber vergleichsweise volatiler Anlagen aufweisen als Investitionen von Mitteln mit kurzem Anlagehorizont.

Zur Umsetzung der dem voraussichtlichen Investitionszeitraum entsprechenden Investitionen werden laufzeitabhängige Altersklassen gebildet und für jede Altersklasse wird ein „laufzeitabhängiger Altersklassenfonds“ aufgelegt, in dem die Investitionen für die jeweilige Anlageklasse gebündelt durchgeführt werden.

- (3) Die Zuordnung der Altersklassenfonds für Kabinenmitarbeiter wird für jedes Versorgungskonto (§ 5 Abs. 1 - 5 Abs. 3 TV LH Rente Kabine und § 3 Abs. 1 TV Zeitwertkonto Kabine) individuell festgelegt.

1. Zuordnung des Wertguthabens zu den Altersklassenfonds

Im Rahmen des Zeitwertkontos/Wertguthabens (TV Zeitwertkonto Kabine) erfolgt die Zuordnung zu den Altersklassenfonds auf Basis der „**Restlaufzeit**“. Die **Restlaufzeit** wird als Differenz zwischen dem „**Anlageende 55**“ und „**Lebensalter**“ des Mitarbeiters ermittelt (Restlaufzeit = 55 - Lebensalter).

Das **Lebensalter** des Mitarbeiters entspricht der Differenz in Jahren und anteiligen Jahren zwischen seinem Geburtsdatum und dem Monatsende der Beitragsabführung gerundet auf zwei Nachkommastellen.

Zeitpunkt/Stichtag der Ermittlung der Restlaufzeit und des Lebensalters ist das jeweilige Monatsende des Monats für den die Beiträge abgeführt werden.

Altersklassenfonds	Restlaufzeit in Jahren
9	≤1
8	≤2
7	≤3
6	≤7
5	≤12
4	≤17
3	≤22
2	≤32
1	>32

Das Life-Cycle-Konzept sieht vor, dass die bereitgestellten Beiträge des Wertguthabens (§ 3 Abs. 1 TV Zeitwertkonto Kabine) zum Zeitpunkt des Erwerbs für jüngere Mitarbeiter renditeorientierter und für rentennahe Mitarbeiter konservativer investiert werden. Folgerichtig sind die Altersklassenfonds nach Risiko/Rendite-Gesichtspunkten von 1 (renditeorientiert) bis 9 (konservativ) sortiert.

2. Zuordnung der AV-/ÜV-Beiträge und der Beiträge zum Aufbaukonto zu den Altersklassenfonds

Im Rahmen des Basiskontos AV, des Basiskontos ÜV (§ 5 Abs. 1 und Abs. 3 TV LH Rente) und des Aufbaukontos (§ 5 Abs. 2 TV LH Rente Kabine) erfolgt die Zuordnung zu den Altersklassenfonds auf Basis der „**Restlaufzeit**“. Die **Restlaufzeit** wird als Differenz zwischen „**Anlageende 58**“ und „**Lebensalter**“ des Mitarbeiters ermittelt (Restlaufzeit = 58 - Lebensalter).

Das **Lebensalter** des Mitarbeiters entspricht der Differenz in Jahren und anteiligen Jahren zwischen seinem Geburtsdatum und dem Monatsende der Beitragsabführung gerundet auf zwei Nachkommastellen.

Zeitpunkt/Stichtag der Ermittlung der Restlaufzeit und des Lebensalters ist das jeweilige Monatsende des Monats für den die Beiträge abgeführt werden.

Altersklassenfonds	Restlaufzeit in Jahren
9	≤ 1
8	≤ 2
7	≤ 3
6	≤ 7
5	≤ 12
4	≤ 17
3	≤ 22
2	≤ 32
1	> 32

Das Life-Cycle-Konzept sieht vor, dass die bereitgestellten AV-/ÜV- (§ 4 Abs. 1 Ziffer 1 – Ziffer 3 TV LH Rente Kabine) und Eigenbeiträge (§ 10 Abs. 6 TV LH Rente Kabine) zum Zeitpunkt des Erwerbs für jüngere Mitarbeiter renditeorientierter und für rentennahe Mitarbeiter konservativer investiert werden. Folgerichtig sind die Altersklassenfonds nach Risiko/Rendite-Gesichtspunkten von 1 (renditeorientiert) bis 9 (konservativ) sortiert.

- (4) Die Anlagestrategie wird initial durch die DLH festgelegt und dann regelmäßig (mindestens alle drei Jahre) im Rahmen einer Allokationsstudie überprüft und gegebenenfalls vom Anlageausschuss an sich verändernde Kapitalmarktanforderungen angepasst. Hierdurch können sich auch Veränderungen der Anlagestrategie für bereits investierte Beiträge ergeben.
- (5) Relevant für die Wertentwicklung der Guthaben auf den virtuellen Mitarbeiterkonten ist die Rendite der Altersklassenfonds nach § 3 Abs. 3. Durch die Koppelung der Wertentwicklung der Guthaben an die Indexrendite ist die Feststellung der Rendite der Guthaben unabhängig von den Anlagevolumina der Anlageklassenfonds möglich. Die DLH ist nicht verpflichtet, jederzeit eine Übereinstimmung der Summe der Guthaben und der Anlagevolumina der Anlageklassenfonds sicherzustellen. Die Indexrendite wird einmal monatlich zur Errechnung der Rendite des Guthabens der Mitarbeiterkonten herangezogen.

§ 3. Anlageklassen, Gewinnsicherstellung und Stop-Loss, Umschichtung

- (1) Die Altersklassenfonds investieren in ein Anlageuniversum bestehend aus vom Anlageausschuss festgelegten Anlageklassen. Zulässige Anlageklassen innerhalb der Altersklassenfonds sind initial:
 - Geldmarkt
 - Staatsanleihen Euroland Kernzone
 - Staatsanleihen Euroland Peripherie
 - Staatsanleihen Global ex Euroland
 - Global Emerging Markets Anleihen

- Unternehmensanleihen EUR (Investment Grade)
 - Unternehmensanleihen USA (Investment Grade)
 - Aktien Euroland
 - Aktien Developed Markets ex Euroland
 - Aktien Emerging Markets
 - Rohstoffe
 - Immobilien
- (2) Die Auswahl der Vermögensverwalter für die einzelnen Anlageklassen erfolgt initial durch die DLH und zukünftig im Anlageausschuss. Als Kriterium für die Auswahl und Messung der Ergebnisse der Vermögensverwalter wird eine geeignete Benchmark gewählt. Nur der Anlageausschuss kann bei nicht den Anforderungen entsprechender Rendite den Anbieter austauschen. Die Mitarbeiter haben keinen individuellen Einfluss auf die Anlagepolitik und Performancemessung der einzelnen Anlageklassen.
- (3) Mindestens einmal jährlich erfolgt auf Altersklassenfondsebene eine Prüfung, ob die Allokation des investierten Kapitals auf die einzelnen Anlageklassen noch der vom Anlageausschuss vorgegebenen Bandbreite der Allokation entspricht. Ist dies nicht der Fall, so erfolgt ein „Rebalancing“ der einzelnen Anlageklassen innerhalb eines Altersklassenfonds auf dessen jeweilige Ausgangsallokation.
- (4) Zur Begrenzung des Kapitalmarktrisikos im Fall extrem negativer Kapitalmarktentwicklungen erfolgt innerhalb der Altersklassenfonds eine Risikoreduktion mittels eines „Stop-Loss“-Verfahrens. Sobald eine definierte jährliche Verlustgrenze erreicht ist, wird das Marktrisiko im betroffenen Altersklassenfonds durch Sicherungsmaßnahmen reduziert. Die Festlegung von „Stop-Loss“-Grenzen und abgeleiteten Sicherungsmaßnahmen wird allein vom Anlageausschuss vorgenommen.
- (5) Aus den bereitgestellten Beiträgen (§ 4 Abs. 1 Ziffer 1 – Ziffer 3, § 10 Abs. 6 TV LH Rente Kabine und § 3 Abs. 2 TV Zeitwertkonto Kabine) einmal erworbene fiktive Fondsanteile an einem Altersklassenfonds werden in der Regel bis zum Eintritt eines Versorgungsfalles im Sinne des TV LH Rente Kabine gehalten. Sie können jedoch zur Wertsicherung ganz oder teilweise von renditeorientierten Altersklassenfonds in konservativere Altersklassenfonds umgeschichtet werden. Gewinnsicherstellungen in dieser Form erfolgen abhängig von der individuell auf Ebene des Mitarbeiterkontos erzielten Rendite, wenn die mit der Investition in einen Anlageklassenfonds verfolgten Renditezielsetzungen vorzeitig erreicht werden. Die Renditezielsetzungen der Fonds werden im Rahmen der Prüfung der Anlagestrategie durch den Anlageausschuss festgelegt.
- (6) Die Anlage der bereitgestellten Beiträge in die Altersklassenfonds auf dem virtuellen Mitarbeiterkonto erfolgt gemäß § 14 TV LH Rente Kabine zum Ende, spätestens jedoch am letzten Handelstag des auf den jeweiligen Bereitstellungsstichtag (§ 4 Abs. 3 TV LH Rente Kabine) folgenden Kalendermonats.

§ 4. Kosten und Steuern

- (1) Die Kosten der Vermögensanlage, die durch die Vergabe der Vermögensverwaltung an Dritte entstehen, werden in dem jeweiligen Marktwert des Fonds der betreffenden Anlageklasse mindernd berücksichtigt. Dies sind die direkten Kosten der Kapitalanlage der Zielfonds, wie z.B. die Gebühren für den Asset-Manager oder administrative Kosten der Zielfonds. Diese Kosten werden dem Anlageausschuss transparent gemacht.

Insbesondere die folgenden Kostenpositionen werden dahingegen direkt von der DLH getragen:

- Kapitalanlagegesellschaft für die Altersklassenfonds
 - Overlay-Manager
 - Treuhänder
 - verbleibende administrative Kosten (z.B. Administrator, externe Provider, gesellschaftsinterne Kosten)
- (2) Auf Erträge aus den Vermögensanlagen sind unter Umständen Steuern auf der Ebene der Altersklassenfonds zu zahlen. Sofern es sich um Steuern handelt, welche die DLH auf ihre eigene Steuerschuld tatsächlich anrechnen kann (z.B. inländische Kapitalertragsteuer), wird die DLH die Steuerbeträge in Höhe der erhaltenen Steuererstattung ausgleichen. Der Ausgleich erfolgt einmal jährlich im Folgejahr, allerdings nicht vor dem Vorliegen der entsprechenden ordnungsgemäßen Steuerbescheinigungen; der Ausgleichszeitpunkt wird jeweils von der DLH festgelegt.
- (3) Bezüglich anderer als in § 4 Abs. 2 benannten Steuern (z.B. ausländische Quellensteuern) wird die DLH die Kapitalverwaltungsgesellschaften oder die Depotbank anweisen, solche Steuerbeträge entsprechend den Vorgaben von Doppelbesteuerungsabkommen oder lokalen Gesetzen an der Quelle zu reduzieren oder nachträglich zurückzufordern. Die DLH übernimmt damit weder die Verpflichtung, jegliche einbehaltenen Steuern zurückzufordern, noch die Garantie, dass sämtliche Steuern, die den Altersklassenfonds belastet werden, zugunsten der DLH erstattungsfähig sind. Dies gilt insbesondere für Steuern, die auf einer eigenen Steuerpflicht der Altersklassenfonds beruhen. Etwaige Steuerrückflüsse nach den vorstehenden Sätzen werden erstattet.
- (4) § 4 Abs. 1 und Abs. 3 gelten nicht für Steuern, die auf der Ebene etwaiger Zielfonds bzw. den Altersklassenfonds nachgeschaltete Investmentvermögen einbehalten werden. Diese liegen nicht im Einflussbereich der DLH.

§ 5. Verfahren zur Korrektur von Fehlern bei der Gutschrift von Beiträgen auf die Mitarbeiterkonten

- (1) Wurde einem Mitarbeiter im Zuge einer Gutschrift fiktiver Fondsanteile auf einem Mitarbeiterkonto eine zu niedrige Anzahl von Fondsanteilen gutgeschrieben, so erfolgt unabhängig davon, ob der Fehler von der DLH, oder einem Dritten verursacht wurde, eine Korrektur ausschließlich gemäß der nachfolgenden Regelungen.
- (2) Die festgestellte Differenz zwischen der korrekten Anzahl und der tatsächlichen geringeren Anzahl von fiktiven Fondsanteilen (Unterschiedsbetrag) wird für den Zeitraum ab dem für den betreffenden Beitrag ursprünglich maßgeblichen Investitionszeitpunkt (gemäß § 3 Abs. 6) dem betreffenden Mitarbeiterkonto gutgeschrieben und nimmt damit ab diesem Zeitpunkt an der Wertentwicklung teil.
- (3) Wurde für einen Mitarbeiter bei der Gutschrift fiktiver Fondsanteile auf einem Mitarbeiterkonto eine zu hohe Anzahl von Fondsanteilen gutgeschrieben, so erfolgt eine Korrektur in entsprechend umgekehrter Anwendung von § 6 Abs. 1 und § 6 Abs. 2.

§ 6. Desinvestment, Beitragsgarantie und Auszahlung

- (1) Die fiktiven Fondsanteile auf dem jeweiligen Mitarbeiterkonto werden spätestens am letzten Handelstag des auf den Eintritt des Versorgungsfalls folgenden Monats virtuell verkauft (Entnahmezeitpunkt). Ab dem Verkauf nach § 6 Abs. 1 Satz 1 ist der Stand des jeweiligen Mitarbeiterkontos der bei Verkauf realisierte Marktwert der fiktiven Fondsanteile zuzüglich fiktiver Barbestände auf dem Mitarbeiterkonto.
- (2) Der Stand des Mitarbeiterkontos nach § 14 Abs. 1 TV LH Rente Kabine ist der finale Gesamtwert des betreffenden Mitarbeiterkontos. Zur Feststellung des Versorgungsguthabens erfolgt gemäß § 16 Abs. 2 TV LH Rente Kabine ein Vergleich mit der und ggf. eine Anhebung auf die garantierte Mindestleistung (§ 15 Abs. 2 TV LH Rente Kabine). Die weitere Wertentwicklung des Versorgungsguthabens richtet sich ab dem Entnahmezeitpunkt ausschließlich nach den Regelungen des § 17 TV LH Rente Kabine zur jeweils maßgeblichen Auszahlungsform für das betreffende Versorgungsguthaben.

§ 7. Mitarbeiterinformation über den Life-Cycle und die Investmentstrategie

Die jeweils gültige altersabhängige Aufteilungsregel im Life-Cycle, die Investmentstrategie sowie die zugelassenen Anlageklassen innerhalb der Altersklassenfonds werden jeweils in geeigneter Weise (z. B. Publikation im Mitarbeiterportal) von der Gesellschaft oder einer von der Gesellschaft beauftragten Stelle den Mitarbeitern im Geltungsbereich dieser betrieblichen Altersversorgung unternehmensintern bekannt gemacht.

Tarifvertrag Versorgungskasse Kabine

gültig ab dem 17.03.2017

Zwischen

dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL)

einerseits

und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO)
- Vorstand -

andererseits

wird nachfolgender

**Tarifvertrag zur Versorgungskasse Kabine für Flugbegleiter
der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH)**

abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	71
§ 1 Geltungsbereich und Gegenstand	71
§ 2 Aufnahme in die Versorgung	71
§ 3 Versorgungszweck	71
§ 4 Versorgungsleistungen	71
§ 5 Versorgungsleistungen für Hinterbliebene	72
§ 6 Versorgungsleistungen bei vorzeitigem Ausscheiden.....	73
§ 7 Finanzierung der Versorgungsleistungen	74
§ 8 Rückdeckungsversicherung und Überschussverwendung.....	75
§ 9 Beginn, Ende und Auszahlung der Versorgungsleistungen	75
§ 10 Anrechnungsklausel	76
§ 11 Freiwilligkeit der Versorgungsleistungen	76
§ 12 Pflichten der Versorgungsberechtigten.....	76
§ 13 Verpfändung der Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung	77
§ 14 Ergänzende Bestimmungen	77
§ 15 Jeweiligkeitsklausel	77
§ 16 In-Kraft-Treten	77
Protokollnotiz I.....	78
Protokollnotiz II.....	82

Zusammenfassung

Die Zusatzleistungen der Versorgungskasse Kabine waren bisher im Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter, zuletzt in der Neufassung vom 01.07.2003, insbesondere in den §§ 4-16 geregelt. Diese Regelungen sollen in der jetzt vereinbarten Form gelten.

§ 1 Geltungsbereich und Gegenstand

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Flugbegleiter, die unter die Vorschriften des Manteltarifvertrages (MTV) Kabine in der jeweils geltenden Fassung fallen. Er findet keine Anwendung auf Flugbegleiter, die aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages bei der DLH beschäftigt sind (§§ 1 und 24 MTV Kabine), sowie auf Flugbegleiter, die im Ausland mit dortiger Homepage und örtlichem Arbeitsvertrag eingestellt werden (regionale Flugbegleiter gem. § 1 Abs. 1 Satz 2 MTV).
- (2) Leistungen aus diesem Tarifvertrag werden gewährt als Zusatzleistungen der Versorgungskasse Kabine.

§ 2 Aufnahme in die Versorgung

Alle Flugbegleiter, die am 01.01.2014 in einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (§ 1 Abs. 1) erfassten ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der DLH stehen, werden ab 01.01.2014 als Begünstigte in die Versorgungskasse Kabine e.V. aufgenommen. Flugbegleiter, deren Arbeitsverhältnis später begründet wird, werden jeweils zum Ersten des Kalendermonats aufgenommen, an dem oder nach dem ihr Arbeitsverhältnis beginnt.

Die Aufnahme erfolgt jedoch jeweils frühestens am Ersten des Kalendermonats, an dem der Flugbegleiter Anspruch auf Vergütung gemäß §§ 5, 13 bzw. 17 Abs. (2) MTV Kabine hat.

§ 3 Versorgungszweck

Durch die Versorgungskasse Kabine e.V. werden für Flugbegleiter zusätzliche Versorgungsleistungen während des Zeitraums nach dem Ausscheiden aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis gemäß § 19 MTV Kabine bis zum vollendeten 63. Lebensjahr und danach in Form einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung erbracht.

§ 4 Versorgungsleistungen

- (1) Altersversorgungsleistung nach Vollendung des 55. Lebensjahres bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres

Scheidet der/die Flugbegleiter(in) nach dem vollendeten 55. Lebensjahr aus seinem/i ihrem aktiven fliegerischen Arbeitsverhältnis aus (§ 19 MTV Kabine), erhält er/sie neben der Rente nach § 16 Abs. 1 des Tarifvertrages „Lufthansa Rente Kabine“ eine monatliche Zusatzrente. Die Zahlung der Zusatzrente beginnt am Ersten des Kalendermonats nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und endet nach Vollendung des 63. Lebensjahres.

Die Höhe der Zusatzrente ergibt sich auf Grundlage der bezugszeitabhängigen Verrentung von 60% der gemäß § 8 aus der Rückdeckungsversicherung zur Verfügung stehenden Ablaufleistung.

- (2) Altersversorgungsleistung nach Vollendung des 63. Lebensjahres

Im unmittelbaren Anschluss an die Leistungen nach § 4 Abs. 1 erhält der/die Flugbegleiter(in) eine lebenslänglich zu leistende zusätzliche betriebliche Altersrente (zusätzliche Altersversorgungsleistung). Die Höhe der zusätzlichen Altersversorgungsleistung ergibt sich auf Grundlage einer lebenslänglichen Verrentung von 40% der gemäß § 8 aus der Rückdeckungsversicherung zur Verfügung stehenden Ablaufleistung.

(3) Optionsmöglichkeit

Der/die Flugbegleiter(in) kann statt dem gemäß Absätzen 1 und 2 bestimmten Regelaufteilungsverhältnis zwischen Zusatzrente und zusätzlicher Altersversorgungsleistungen (60% zu 40%) für eine Aufteilung im Verhältnis 50% zu 50%, 40% zu 60% oder 30% zu 70% optieren. Hierzu wird eine Beratung angeboten.

Flugbegleiter, die am 31.12.2003 das 40. Lebensjahr bereits vollendet haben, können darüber hinaus auch für ein Aufteilungsverhältnis 0% zu 100% optieren.

Die Option kann einmalig innerhalb von sechs Monaten vor dem Ausscheiden gem. § 19 MTV aus dem Arbeitsverhältnis ausgeübt werden.

(4) Kapitalabfindung und Kapitalwahlrecht

Zusatzrenten und zusätzliche Altersversorgungsleistungen nach den Absätzen 1 und 2 mit einer jährlichen Rentenhöhe von jeweils unter 600 € werden bei erstmaliger Fälligkeit abgefunden.

An Stelle laufender Rentenleistungen kann der Flugbegleiter fristgebunden jeweils für eine einmalige Kapitalabfindung der Zusatzrente bzw. der Altersversorgungsleistungen optieren. Die Option kann frühestens 12 Monate und muss spätestens sechs Monate vor erstmaliger Fälligkeit der Versorgungsleistungen ausgeübt werden. Mit der Abfindung erlöschen die entsprechenden Anwartschaften.

(5) Anpassung der Versorgungsleistungen

Laufende Zusatzrenten und zusätzliche Altersversorgungsleistungen werden gemäß § 16 Abs. 3 Ziffer 1 BetrAVG nach ihrem Beginn jährlich um mindestens 1% ihres Zahlungsbetrages angepasst.

§ 5 Versorgungsleistungen für Hinterbliebene

- (1) Endet das fliegerische Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit der Zusatzrente gemäß § 4 Abs. 1 durch Tod erhalten die Hinterbliebenen aus der Rückdeckungsversicherung gemäß § 8 die Beitragsrückgewähr zuzüglich der Überschussanteile.
- (2) Tritt der Todesfall nach Fälligkeit der Zusatzrente gemäß § 4 Abs. 1 aber vor Fälligkeit der zusätzlichen Altersversorgungsleistungen gemäß § 4 Abs. 2 ein, wird die Zusatzrente für die Zeit bis zum Ablauf der festgelegten Rentengarantie von 8 Jahren abgefunden. Neben dem entsprechenden Kapitalbetrag erhalten die Hinterbliebenen bezüglich der zusätzlichen Altersversorgungsleistungen aus der Rückdeckungsversicherung gemäß § 8 die Beitragsrückgewähr zuzüglich der Überschussanteile.
- (3) Tritt der Todesfall nach Fälligkeit der zusätzlichen Altersversorgungsleistungen gemäß § 4 Abs. 2 ein, erhalten die Hinterbliebenen aus der Rückdeckungsversicherung gemäß § 8 für die Zeit bis zum Ablauf der festgelegten Rentengarantie von 14 Jahren eine Kapitalabfindung.
- (4) Hinterbliebene im Sinne des Absätze 1 bis 3 sind die aufgrund steuerrechtlicher Vorschriften Begünstigten und zwar in nachstehender Rangfolge:

- der Ehegatte bzw. bei einer eingetragenen Lebenspartnerschaft der/die Lebenspartner/in zum Zeitpunkt des Todes,
- eheliche und diesen rechtlich gleichgestellte Kinder des Verstorbenen, wenn das Kind den 18. Geburtstag noch nicht erreicht hat bzw. den 27. Geburtstag noch nicht erreicht hat und sich nachweislich noch in Schul- oder Berufsausbildung befindet oder aber eine der übrigen in § 32 Abs. 4 Satz 1 Ziffer 1 bis 3 EStG genannten Voraussetzungen erfüllt. Falls eine der vorgenannten Hinterbliebenen nicht vorhanden ist,
- der Lebensgefährte bzw. die Lebensgefährtin, der/die zum Zeitpunkt des Todes des unmittelbar Versorgungsberechtigten mit diesem in einer eheähnlichen Gemeinschaft gelebt hat
- oder soweit ein vorgenannter Hinterbliebener nicht vorhanden ist, der frühere Ehegatte des/der Verstorbenen.

(5) Auszahlung eines Sterbegeldes für Erben die keine Hinterbliebenen sind

Der Erbe, der kein Hinterbliebener im Sinne des Absatz 4 ist erhält als Todesfallleistung maximal einen Betrag in Höhe des steuerlich anerkannten Sterbegeldes (§ 2 Abs. 1 KStDV), derzeit 7.669 €. Sind mehrere Erben vorhanden, erfolgt die einmalige Auszahlung des Sterbegeldes an die Erbengemeinschaft.

(6) Sind Hinterbliebene im Sinne des Absatz 4 oder Erben nach Absatz 5 nicht vorhanden, werden die Leistungen gemäß Absätze 1 bis 3 im Rahmen von § 8 Abs. 2 verwendet.

§ 6 Versorgungsleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Scheidet ein(e) Flugbegleiter(in) gemäß § 19 MTV Kabine aus seinem (ihrem) fliegerischen Arbeitsverhältnis aus, behält er (sie) seine/ihre Anwartschaft auf die Zusatzrente gemäß § 4 Abs. 1 und die Altersversorgungsleistungen gemäß § 4 Abs. 2. Die Höhe der erst nach Eintritt des Versorgungsfalles zu zahlenden Versorgungsleistungen entspricht jeweils den Renten, die sich - nach einer Beitragsfreistellung zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis und nach Abzug der Kosten für die Rentenauszahlung - gemäß § 4 Abs. 1 und Abs. 2 aus der seitens der Rückdeckungsversicherung zur Verfügung stehenden Ablaufleistung ergeben.

(2) Abfindung von Kleinstanwartschaften/Sondersituation

(a) Anwartschaften auf Zusatzrenten und Altersversorgungsleistungen gemäß § 6 Abs. 1 mit einer zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung jährlichen Rentenhöhe von jeweils unter 600 € werden nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abgefunden. Höhere Anwartschaften können nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis auf Antrag des Begünstigten abgefunden werden.

(b) Wechselt ein Flugbegleiter mit einer Zusage auf Leistungen aus der Versorgungskasse Kabine von GWI zur DLH, so übernimmt die DLH die bei der GWI bestehende Versorgungsanwartschaft aus der Versorgungskasse Kabine mit der Maßgabe, dass diese beitragsfrei gestellt wird. Abweichend von Absatz 2 lit. a) erfolgt in diesem Fall keine Abfindung.

(3) Endet das fliegerische Arbeitsverhältnis des/der Flugbegleiters/Flugbegleiterin nach dem vollendeten 45. Lebensjahr wegen dauernder Flugdienstuntauglichkeit im Sinne

von § 20 MTV Kabine, erhält er/sie – abweichend von Absätze 1 und 2 - neben den Leistungen nach TV DFU ab dem Ersten des Kalendermonats nach Vollendung des 55. Lebensjahres eine Zusatzrente gemäß § 4 Abs. 1 und anschließend gemäß § 4 Abs. 2 eine zusätzliche Altersversorgungsleistung.

Die Höhe der Renten entspricht jeweils den Renten, die sich – nach einer Beitragsbefreiung wegen Flugdienstuntauglichkeit auf Basis des zuletzt vor Eintritt der Flugdienstuntauglichkeit geleisteten Beitrags (§ 7 Abs. 5) – gemäß § 4 Abs. 1 und Abs. 2 aus der seitens der Rückdeckungsversicherung zur Verfügung stehenden Ablaufleistung ergeben. Die Vorschriften § 4 Abs. 3 bis Abs. 5 finden Anwendung.

Die Beitragsbefreiung beginnt ab dem Ersten des Monats nach der Feststellung der dauernden Flugdienstuntauglichkeit und erlischt, wenn der/die Flugbegleiter(in) das 55. Lebensjahr vollendet oder vorher verstirbt.

Absatz 3 gilt nicht, wenn und solange bei Vollendung des 45. Lebensjahres eine Flugdienstuntauglichkeit besteht, die den Rückdeckungsversicherer im Fall der Versicherung zur Leistung verpflichten würde bzw. wenn und solange der/die Flugbegleiter(in) nach Vollendung des 45. Lebensjahres, keinen Anspruch auf Vergütung gemäß §§ 5 Abs. 1 a) bis c), 13 bzw. 17 Abs. 2 MTV Kabine hat.

Die laufenden Zusatzrenten und die zusätzlichen Altersversorgungsleistungen werden gemäß § 16 Abs. 3 Ziffer 1 BetrAVG nach ihrem Beginn jährlich um mindestens 1% ihres Zahlungsbetrages angepasst.

§ 7 Finanzierung der Versorgungsleistungen

- (1) Zur Finanzierung der vorstehend zugesagten Versorgungsleistungen wendet die DLH der Versorgungskasse Kabine e.V. für die begünstigten aktiven Flugbegleiter monatlich einen Beitrag in Höhe von 5,75 % des Monatsbetrages ihrer jeweiligen mit dem Umstellungsfaktor 1,0526 (100 : 95) multiplizierten Gesamtvergütung gemäß § 5 Abs. 1 a) bis c) MTV Kabine (Grundvergütung, Purserzulage, Schichtzulage) zu.
- (2) Für Flugbegleiter, die am 01.07.2003 VBL-gleich versichert waren, (vgl. Tarifvertrag zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung für das Lufthansa-Kabinenpersonal) und am 01.01.2014 gemäß § 2 als Versorgungsberechtigte in die Versorgungskasse Kabine e.V. aufgenommen werden, werden zusätzlich jahrgangsabhängig Zusatzbeiträge auf Basis der nach § 7 Abs. 1 maßgebenden Bemessungsgrundlagen geleistet. Die Höhe der Zusatzbeiträge ergibt sich aus Protokollnotiz VII.
- (3) Bei vorübergehendem Wegfall der Bezüge werden Beiträge nicht entrichtet. Die Beiträge werden entsprechend § 5 Abs. 2 und Abs. 3 MTV Kabine nur für Zeiträume erbracht, für die der/die Flugbegleiter(in) Anspruch auf Vergütung gemäß §§ 5 Abs. 1 a) bis c), 13 bzw. 17 Abs. 2 MTV Kabine hat. Während des Bezuges von Krankengeldzuschuss gemäß § 13 Abs. 3 MTV Kabine werden Beiträge in Höhe der vor Beginn der Krankengeldzuschusszahlung maßgeblichen Höhe geleistet.
- (4) Beitragsanpassungen aufgrund von Vergütungsveränderungen werden stets ab dem Monat berücksichtigt, in dem die veränderte Vergütung erstmals im Rahmen der Vergütungsabrechnung berücksichtigt werden konnte. Rückwirkende Beitragsanpassungen z.B. aufgrund einer rückwirkend vereinbarten tariflichen Vergütungsanpassung

sind ausgeschlossen.

- (5) Für die ab dem vollendeten 45. Lebensjahr des Flugbegleiters/der Flugbegleiterin im Falle dauernder Flugdienstuntauglichkeit gemäß § 6 Abs. 3 Sätze 2 bis 4 vereinbarte Beitragsfreistellung leistet die DLH der Versorgungskasse Kabine e.V. den erforderlichen Zusatzbeitrag.
- (6) Die Beiträge werden von der DLH jeweils zum 27. des Monats, für den die Vergütung und der Beitrag zu leisten ist, direkt an die Versorgungskasse Kabine e.V. überwiesen.

§ 8 Rückdeckungsversicherung und Überschussverwendung

- (1) Die Versorgungskasse Kabine e.V. ist satzungsmäßig gehalten, für alle zugesagten Versorgungsleistungen kongruente Rückdeckungsversicherungen abzuschließen, um die Finanzierung der Versorgungsleistungen dauerhaft sicher zu stellen. Der Rückdeckungsversicherer stellt die Versicherungsleistungen der Versorgungskasse Kabine e.V. ab Leistungsbeginn zur Verfügung. Diese werden von der Versorgungskasse Kabine e.V. brutto an die DLH transferiert und von dort nach Abzug von Steuern und ggf. Sozialabgaben an die Begünstigten ausgezahlt. Erhält der Begünstigte von der DLH keine anderweitigen Versorgungsleistungen, erbringt die Versorgungskasse Kabine e.V. ihre Leistungen unmittelbar an den Begünstigten.
- (2) Die aus den abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungsverträgen anfallenden Überschüsse werden ausschließlich zu Gunsten der Leistungsanwärter und Rentner verwendet. Durch die Überschussbeteiligung erhöhen sich die Anwartschaften unter Anrechnung auf die Verpflichtung nach § 4 Abs. 5 die laufenden Renten.
- (3) Die vom Trägerunternehmen DLH der Versorgungskasse Kabine e.V. erbrachten Zuwendungen bzw. die Rechte aus den abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungsverträgen dürfen nicht zugunsten des Trägerunternehmens beliehen, verpfändet oder abgetreten werden. Dies schließt auch eine Darlehensgewährung des Vereins an das Trägerunternehmen ein.

§ 9 Beginn, Ende und Auszahlung der Versorgungsleistungen

- (1) Der Anspruch auf Zahlung der Versorgungsleistungen setzt den schriftlichen Antrag des Versorgungsberechtigten an die Versorgungskasse Kabine e.V. voraus und entsteht bei Vorliegen der Leistungsvoraussetzungen.
- (2) Der Anspruch auf Zahlung von Versorgungsleistungen erlischt mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Versorgungsleistungen weggefallen sind.
- (3) Die Versorgungsleistungen werden nach Abzug einzubehaltender Steuern und anderer aufgrund gesetzlicher Regelungen einzubehaltender Abgaben monatlich zum gleichen Zeitpunkt ausgezahlt wie die Löhne und Gehälter der Beschäftigten von der DLH und zwar erstmals für den Monat, der dem Versorgungsfall folgt, letztmalig für den Monat, in dem die Voraussetzungen für die Versorgungsleistungen weggefallen.
- (4) Die Überweisung erfolgt ausschließlich auf ein Inlandskonto oder – zu gleichen Bedingungen wie bei einem Inlandskonto - auf ein EU-Konto, das von dem Leistungsempfänger der Versorgungskasse Kabine e.V. mitgeteilt werden muss.

§ 10 Anrechnungsklausel

Auf die Versorgungsleistungen der Versorgungskasse Kabine e.V. werden keine anderweitigen Leistungen angerechnet.

§ 11 Freiwilligkeit der Versorgungsleistungen

- (1) Dem Versorgungsberechtigten und seinen Angehörigen steht weder gegen die Versorgungskasse Kabine e.V. noch gegen deren Vorstand einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Versorgungsleistungen zu. Ein solcher Rechtsanspruch wird auch nicht durch wiederholte oder regelmäßige Gewährung von Versorgungsleistungen erworben. Alle Zahlungen erfolgen freiwillig und mit der Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs. Dabei ist die einschlägige arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zu berücksichtigen.
- (2) Jeder Empfänger von Versorgungsleistungen hat gegenüber der Versorgungskasse Kabine e.V. eine schriftliche Erklärung darüber abzugeben, dass ihm der Ausschluss des Rechtsanspruchs sowie die Freiwilligkeit der Versorgungsleistungen bekannt sind.

§ 12 Pflichten der Versorgungsberechtigten

- (1) Der Versorgungsberechtigte ist verpflichtet, gegenüber der Versorgungskasse Kabine e.V., dem Rückdeckungsversicherungsversicherer und dem Trägerunternehmen DLH alle zur Durchführung dieser Versorgungszusage erforderlichen Angaben zu machen und notwendigen Mitwirkungspflichten nachzukommen.
- (2) Der Versorgungsberechtigte ist verpflichtet, der Versorgungskasse Kabine e.V. von jeder Änderung seiner Anschrift und Kontoverbindung Kenntnis zu geben und für das Bestehen der (weiteren) Anspruchsberechtigung auf Anforderung entsprechende Nachweise (z.B. in Form Lebensbescheinigungen) vorzulegen.
- (3) Kommt der Versorgungsberechtigte seinen Verpflichtungen nicht nach, so ruht der Anspruch auf Versorgungsleistungen. Nach Erfüllung der Auflagen erfolgt die Nachzahlung ohne Zinsen zum nächsten Abrechnungstermin. Unrechtmäßig bezogene Leistungen sind der Versorgungskasse Kabine e.V. zurückzuzahlen.
- (4) Zugesagte oder laufende Versorgungsleistungen dürfen weder abgetreten noch beliehen oder verpfändet werden. Dennoch erfolgte Abtretungen, Beleihungen oder Verpfändungen sind der Versorgungskasse Kabine e.V. und der DLH gegenüber unwirksam.

§ 13 Verpfändung der Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung

Alle Rechte und Ansprüche aus den von der Versorgungskasse Kabine e.V. zur Finanzierung und kongruenten Rückdeckung der zugesagten Versorgungsleistungen abgeschlossene Versicherungsverträge stehen ausschließlich der Versorgungskasse Kabine e.V. zu. Zur Sicherung aller Anwartschaften und Ansprüche der Versorgungsberechtigten gegen die Versorgungskasse Kabine e.V. und gegen das Trägerunternehmen DLH räumt die Versorgungskasse Kabine e.V. allen Versorgungsberechtigten ein Pfandrecht (§§ 1273 ff. BGB) an der Rückdeckungsversicherung ein. Das Pfandrecht erfasst alle Rechte aus der Rückdeckungsversicherung einschließlich eingeschlossener Zusatzversicherungen, alle Nachträge (Erhöhungen und Anpassungen) einschließlich des Rückkaufswertes und der Überschussanteile.

§ 14 Ergänzende Bestimmungen

- (1) Für die Durchführung der Versorgungszusagen gelten der Leistungsplan und die Satzung der Versorgungskasse Kabine e.V. sowie die den Rückdeckungsversicherungsverträgen zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen und Tarife. Änderungen dieser Bedingungen, insbesondere auf Veranlassung der Aufsichtsbehörde, wirken unmittelbar für und gegen die Versorgungsberechtigten, ohne dass es einer Abänderung des Tarifvertrages bedarf.
- (2) Erklärungen zur Ausübung des Optionsrechts gemäß § 4 Abs. 3 oder zur Ausübung des Kapitalwahlrechts gemäß § 4 Abs. 4 können von den Flugbegleitern mit fristgerechter Zugangswirkung für die Versorgungskasse Kabine e.V. beim zuständigen DLH-Personaldienst abgegeben werden.
- (3) Die Versorgungsberechtigten erhalten von der Versorgungskasse Kabine e.V. jährlich einen Nachweis über die Höhe der jeweils erreichten Versorgungsanwartschaften.

§ 15 Jeweiligkeitsklausel

Dieser Tarifvertrag findet auf Mitarbeiter und Versorgungsempfänger in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 16 In –Kraft – treten und Vertragsdauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt ab dem 17.03.2017 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmals zum 31.12.2023, danach zum Ende eines jeden Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.
- (3) Für den Fall, dass sich die Voraussetzungen für den Inhalt dieses Tarifvertrages, auf die die Tarifparteien keinen Einfluss haben, ändern (wesentliche Änderungen maßgebender Grundlagen und Voraussetzungen, insbesondere Veränderungen der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung oder sonstigen Versicherungsregelungen), verpflichten sich die Tarifpartner, über die Auswirkungen auf diesen Tarifvertrag erneut zu verhandeln.

Protokollnotiz I zur Anlage 4 (Tarifvertrag Versorgungskasse Kabine) des Tarifvertrages Lufthansa Rente Kabine

1. Die Regelungen dieses Tarifvertrages treten gemäß § 16 Abs. 1 ab 01.01.2014 in Kraft. Für die Zeit vom 01.01.2004 bis 31.12.2013 gelten die Regelungen des Tarifvertrages Übergangsversorgung für Flugbegleiter in der Fassung vom 01.07.2003. Bis 31.12.2003 gelten die nachstehenden, vor der Neufassung dieses Tarifvertrages geltenden Regelungen zur Versichertenrente (§§ 4 bis 6) des Tarifvertrages Übergangsversorgung für Flugbegleiter vom 01.01.1976 i.d.F. des 6. Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages vom 01.04.1997 (Tarifvertrag a.F.) weiter. Abweichend von Satz 2 werden für Flugbegleiter, die im Zeitraum vom 01.07.2003 bis 31.12.2003 das 32. Lebensjahr vollendet haben, Kapital-Lebensversicherungsverträge gemäß § 4 des Tarifvertrags a.F. nicht mehr abgeschlossen. Ab 01.01.2004 werden diese Flugbegleiter gemäß § 4 des ab 01.07.2003 geltenden Tarifvertrages (Tarifvertrag n.F.) als Versorgungsberechtigte in die Versorgungskasse Kabine e.V. aufgenommen.
2. Alle am 31.12.2003 bestehenden und spätestens am 01.01.2004 bezüglich des vereinbarten Endalters 55 noch nicht fälligen Kapital-Lebensversicherungsverträge gemäß §§ 4 bis 6 des Tarifvertrages a.F. werden zum 31.12.2003 beitragsfrei gestellt.

Dies gilt nicht für Flugbegleiter, die vor dem 01.01.2004 nach ihrem vollendeten 45. Lebensjahr wegen dauernder Flugdienstuntauglichkeit im Sinne von § 20 MTV Kabine aus ihrem fliegerischen Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind (§ 4 Abs. 2 letzter Unterabs. des Tarifvertrages a.F.). Flugbegleiter, die am 01.01.2004 mangels Anspruch auf Vergütung gemäß § 4 Abs. (1) Satz 2 des Tarifvertrages n.F. nicht in die Versorgungskasse Kabine e.V. aufgenommen werden können (z.B. bei unbezahltem Urlaub, Elternzeit), können den bestehenden Kapital-Lebensversicherungsvertrag wie bisher im Einzeltarif fortführen. Soweit danach gemäß § 4 Abs. 2 letzter Unterabsatz des Tarifvertrages a.F. Beitragsfreiheit für den Fall dauernder Flugdienstuntauglichkeit mitzuversichern ist, trägt Lufthansa die dafür anfallende Zusatzprämie. Die Beitragsfreistellung gemäß Satz 1 erfolgt in diesem Fall mit Aufnahme in die Versorgungskasse Kabine e.V.

3. Ist die beitragsfreie Versicherungssumme nach der Beitragsfreistellung gemäß Abs. (2) Satz 1 geringer als € 2.000, wird diese sofort an den Flugbegleiter abgefunden, es sei denn der Flugbegleiter setzt die Versicherung im Einzeltarif fort.

§§ 4 bis 6 zur Versichertenrente in der gemäß Abs. (1) dieser Protokollnotiz grds. bis 31.12.2003 geltenden Fassung:

§ 4 Versichertenrente

1. Endet das fliegerische Arbeitsverhältnis des Flugbegleiters wegen erreichter tarifvertraglicher Altersgrenze, so erhält er eine monatliche Versichertenrente²³. Zu diesem Zweck schließt der Flugbegleiter eine entsprechende Kapital-Lebensversicherung vom vollendeten 32. Lebensjahr auf das Endalter 55 ab. Die zu diesem Zeitpunkt fällige Versicherungssumme und die angesammelten Überschussanteile werden entsprechend den Versicherungsbedingungen verrentet und ab vollendetem 55. Lebensjahr in monatlichen Renten bis zum 63. Lebensjahr ausgezahlt. Flugbegleiter, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits 32 Jahre oder älter sind, schließen die Versiche-

²³ Protokollnotiz II zur Anlage 4 (Tarifvertrag Versorgungskasse Kabine).

rung mit Wirkung vom 01.01.1976 ab.

2. Die Prämien zu dieser Versicherung werden von den Flugbegleitern in Höhe von 4 % des Monatsbetrages ihrer Gesamtvergütung (Grundvergütung, Purserzulage, Schichtzulage aufgebracht.

(Teilzeitbeschäftigte Flugbegleiter entrichten die Prämie zur Versichertenrente gemäß § 4 Abs. (2) in Höhe von 4 % des Monatsbetrages der Gesamtvergütung eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Flugbegleiters.)

Die Prämien werden durch die DLH von den Bezügen einbehalten und an den Versicherer abgeführt. Die Prämienzahlung beginnt ab 1. des nächsten Monats nach Vollendung des 32. Lebensjahres, im Falle von Abs. (1) Satz 4 ab 01.01.1976. Flugbegleiter, die zwischen dem 01.01.1976 und dem 31.12.1985 das 32. Lebensjahr vollendet haben, können freiwillig die Beträge in der am 31.12.1985 geltenden Höhe so lange unverändert fortzahlen, bis sich gemäß Satz 1 eine höhere Prämie ergibt. Für Flugbegleiter, die vor dem 01.01.1976 das 32. Lebensjahr vollendet haben, beträgt die Prämie 6 % der Gesamtvergütung. Davon wird ein Prämienanteil von 2 % der Gesamtvergütung von der DLH übernommen.

Bei Vergütungsveränderungen vor dem vollendeten 45. Lebensjahr werden die Prämien den veränderten Bezügen einmal jährlich angepasst und zwar jeweils wirksam von dem 1. des auf den Geburtstag folgenden Monats an. Maßgebend ist die im Tarifvertrag zum Zeitpunkt der Prämienanpassung vorgesehene Gesamtvergütung. Dabei werden rückwirkende Tarifvertragsänderungen nicht berücksichtigt.

Ab Vollendung des 45. Lebensjahres wird für den Fall der dauernden Fluguntauglichkeit die Beitragsfreiheit der Lebensversicherung mitversichert. Die dafür anfallende Zusatzprämie wird von der DLH übernommen.

3. Die Höhe der Versichertenrente ergibt sich aus den jeweils gültigen Versicherungstarifen auf der Basis der gezahlten Prämien. Bei der Berechnung gilt als Eintrittsalter der Unterschied zwischen dem Beginnjahr der Versicherung und dem Geburtsjahr des versicherten Flugbegleiters.
4. Wird das fliegerische Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit der Versichertenrente durch Tod beendet, so erhalten die Bezugsberechtigten die versicherte Kapitalsumme zuzüglich der angesammelten Überschussanteile.

Bei Tod nach vollendetem 55. Lebensjahr erhalten die Bezugsberechtigten aus der Versicherung des Abs. (1) eine Kapitalsumme, die nach den maßgebenden Versicherungsbedingungen auf der Grundlage einer mindestens bis zum 60. Lebensjahr des Verstorbenen garantiert zahlbaren Rente berechnet wird.

5. Wenn der Flugbegleiter nicht einen anderen Bezugsberechtigten in der erforderlichen Form ausdrücklich schriftlich gegenüber dem Versicherer benannt hat, sind Bezugsberechtigte der Todesfall-Leistungen:
 - a. der Ehegatte des versicherten Flugbegleiters, sofern die Ehe im Todeszeitpunkt besteht
 - b. die ehelichen und die ihnen durch Gesetz gleichgestellten Kinder des versicherten Flugbegleiters, sofern sie das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

c. die Erben des versicherten Flugbegleiters.

Die jeweils nachfolgend genannten werden durch die vorher genannten Personen ausgeschlossen. Mehrere gleichrangig Berechtigte sind zu gleichen Anteilen bezugsberechtigt.

6. Endet das fliegerische Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit der Versichertenrente aus anderen als den in den Abs. (1) und (4) genannten Gründen, so kann der ausgeschiedene Flugbegleiter den jeweiligen Rückkaufswert zuzüglich angesammelter Überschussanteile in Anspruch nehmen. Auf Wunsch kann er mit jeweiliger Zustimmung des Versicherers anstelle des auszuzahlenden Rückkaufwertes die Versicherung auf individueller Basis außerhalb des Gruppenversicherungsvertrages fortsetzen

§5 Versicherungsbedingungen

1. Die Versicherungen im Sinne des § 4 werden von den Flugbegleitern im Rahmen eines von der DLH vereinbarten Gruppenversicherungsvertrages abgeschlossen. Die Flugbegleiter sind jeweils Versicherungsnehmer und Versicherte dieser Versicherungen.
2. Der Flugbegleiter ist verpflichtet, die zum Abschluss notwendigen Erklärungen gegenüber dem Versicherer abzugeben.
3. Die Versicherungen sind nach Maßgabe der Versicherungsbedingungen überschussberechtigt. Die Überschussanteile werden angesammelt und mit der Versicherungsleistung ausgezahlt.
4. Der gesamte Schrift- und Zahlungsverkehr, der sich aufgrund dieses Tarifvertrages mit dem Versicherer ergibt, wird über die DLH geführt. Im Versicherungsfall oder bei Inanspruchnahme des Rückkaufwertes werden Leistungen vom Versicherer unmittelbar an den Flugbegleiter oder den sonstigen Bezugsberechtigten gegen Vorlage entsprechender Nachweise - ausgezahlt. Eine etwaige Fortsetzung der Versicherung nach entsprechendem Einzeltarif bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis (vgl. § 4 Abs. (6)) kann von dem ausscheidenden Flugbegleiter unmittelbar mit dem Versicherer vereinbart werden.
5. Für die Versicherungen gelten die dem Gruppenversicherungsvertrag zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen. Änderungen dieser Bedingungen, insbesondere auf Veranlassung der Versicherungsaufsichtsbehörde, wirken unmittelbar für und gegen den versicherten Flugbegleiter, ohne dass es einer Abänderung des Tarifvertrages bedarf.
6. Eine Abtretung, Verpfändung oder Beleihung der Versicherungsforderungen ist grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen bedürfen im Einzelfall der Genehmigung durch die DLH

§6 Wegfall der Bezüge

1. Der Flugbegleiter, für den eine Versichertenrente nach § 4 versichert worden ist, hat auch bei vorübergehendem Wegfall seiner Bezüge grundsätzlich die monatlichen Prämienleistungen zu gewährleisten und die dafür erforderlichen Beträge rechtzeitig auf seinem Personalkonto bereitzustellen. Die anfallenden Prämien werden dem Personalkonto belastet.

2. Beruht der Wegfall der Bezüge darauf, dass der Flugbegleiter gesetzlichen oder betrieblichen Erziehungsurlaub beansprucht, kann die Versicherung auf seinen Antrag in diesem Zeitraum zum Ruhen gebracht werden. Das gilt auch, soweit bei Beginn des Erziehungsurlaubs noch keine Versicherungspflicht besteht. Der Antrag ist bis zum Beginn des Erziehungsurlaubs zu stellen. Die Pflicht zur Prämienleistung ruht ab dem Ersten des Folgemonats, frühestens ab dem Ersten des ersten vollen Monats des Erziehungsurlaubs. Soweit Deckungskapital vorhanden ist, erfolgt die Umstellung auf eine beitragsfreie Versicherungssumme. Eine spätere Versichertenrente nach Reaktivierung der Versicherung vermindert sich entsprechend.
3. Hat der Mitarbeiter die Versicherung zum Ruhen gebracht und endet der Erziehungsurlaub durch Wiederaufnahme der Beschäftigung kann der Flugbegleiter beantragen, erhöhte monatliche Prämienleistungen in Form eines Zusatzbeitrags zu erbringen. Der Zusatzbeitrag wird vom Versicherer zur Wiederaufnahme der Beschäftigung einmalig so bestimmt, dass die Versicherungssumme bis zur Beendigung des 55. Lebensjahres erreicht wird, die sich ohne das Ruhen ergeben hätte. Der Zusatzbeitrag bleibt für die Restlaufzeit der Versicherung unverändert.

Protokollnotiz II zur Anlage 4 (Tarifvertrag Versorgungskasse Kabine) des Tarifvertrages Lufthansa Rente Kabine

Zwischen den Tarifparteien Unabhängige Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO) einerseits und dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL) andererseits besteht Einvernehmen, dass

in Ergänzung zur Auszahlungsoption Rente (Grundmodell) der §§ 4 bis 6 zur Versichertenrente in der gemäß Abs. (1) der Protokollnotiz V bis 31.12.2003 geltenden Fassung des Tarifvertrages Übergangsversorgung Kabine

- **die Mitarbeiter, die ab dem 05.07.2016 (Umstellungstichtag) das 55. Lebensjahr vollendet haben, auf Wunsch bis zum 01.07.2017 (Umsetzungstichtag) die Auszahlung in einer Summe als Einmalbetrag - unter Anrechnung der bisherigen Verrentung - beantragen können.**
- **Die Mitarbeiter, die ab dem 01.07.2017 das 55. Lebensjahr vollenden, haben statt der Auszahlung als Rente vor Beginn der Versichertenrente einmalig die Möglichkeit die Auszahlung in einer Summe als Einmalbetrag zu verlangen.**

Das bisherige Verfahren zur Gewährung einer Einmalzahlung entfällt.

Die Änderung tritt rückwirkend in Kraft zum 05.07.2016.

Frankfurt am Main / Mörfelden-Walldorf, den 17. März 2017

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.
(AGVL)

Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V.
(UFO)

Anlage 5: **Tarifvertrag Lufthansa DFU Kabine**

**Tarifvertrag zur befristeten Absicherung bei dauerhaften
Flugdienstuntauglichkeit (DFU) für das Kabinenpersonal der
Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft (TV Lufthansa DFU
Kabine)**

gültig ab dem 06.07.2016

zwischen

dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL)

einerseits

und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO)
- Vorstand -

andererseits

wird nachfolgender

**Tarifvertrag DFU für das Kabinenpersonal der Deutschen
Lufthansa AG:**

abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	84
Geltungsbereich	85
§ 1 Ablösung der Regelungsinhalte DFU des TV LH ÜV	85
§ 2 Mitarbeiter	85
DFU-Risikobeitrag zur zeitlich befristeten Absicherung von Flugdienstuntauglichkeit ab Alter 45.....	86
§ 3 DFU-Risikobeitrag	86
§ 4 DFU-Fall, DFU-Versicherungssumme und Anspruchserwerb.....	86
Allgemeine Bestimmungen	87
§ 5 Auszahlung der Versicherungssumme	87
§ 6 Pflichten, Vorbehalte	87
§ 7 Datenschutz	87
Schlussbestimmungen	88
§ 8 Laufzeit.....	88
§ 9 Anpassungsvorbehalt (Revisionsklausel)	88

Zusammenfassung

Mit diesem Tarifvertrag DFU für das Kabinenpersonal der Deutsche Lufthansa AG (DLH) werden für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen²⁴ anstelle des folgenden gekündigten

Tarifvertrags Übergangsversorgung für Flugbegleiter vom 01.07.2003 einschließlich aller Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge und Nebenabreden (TV LH ÜV) bzgl. der Regelungsinhalte

- Leistungen bei dauernder Flugdienstuntauglichkeit nach Vollendung des 45. Lebensjahres (insbesondere Teil II § 2 Nr.4 und Teil III § 8 Nr.3)
- Leistungen bei dauernder Flugdienstuntauglichkeit vor Vollendung des 45. Lebensjahres Teil IV (Flugdienstuntauglichkeitsversicherung)

(nachfolgend: DFU-Altregelungen),
die durch den TV LH Rente Kabine vom 17.03.2017 abgelöst sind,

mit Wirkung zum **5. Juli 2016 (Umstellungsstichtag)** DFU-Leistungen ausschließlich gemäß den nachfolgenden Bestimmungen vereinbart,

Für Mitarbeiter, bei denen die dauernde Flugdienstuntauglichkeit im Sinne von § 20 MTV Kabine vor dem Umstellungsstichtag festgestellt wurde bzw. als festgestellt gilt, werden weiterhin die DFU-Altregelungen zur Flugdienstuntauglichkeit fortgeführt.

Die Absicherung von Flugdienstuntauglichkeit erfolgt weiterhin außerhalb der betrieblichen Altersversorgung zur Überbrückung einer erwarteten Arbeitslosigkeit aufgrund des branchenspezifischen Risikos der Flugdienstuntauglichkeit bis zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus dem TV Lufthansa Rente Kabine (sog. Überbrückungszahlungen).

Im Einzelnen sind die nachfolgenden Regelungen maßgebend.

²⁴ Aus Vereinfachungs- und Lesefreundlichkeitsgründen wird im Folgenden jeweils nur die männliche Bezeichnung gewählt.

Geltungsbereich

§ 1 Ablösung der Regelungsinhalte DFU des TV LH ÜV

Mit diesem Tarifvertrag DFU werden für die Mitarbeiter des Kabinenbereichs der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH), die unter die Vorschriften des Manteltarifvertrages (MTV) Kabine in der jeweils geltenden Fassung fallen (nachfolgend: jeweils Mitarbeiter), anstelle des gekündigten

Tarifvertrags Übergangsversorgung für Flugbegleiter vom 01.07.2003 einschließlich aller Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge und Nebenabreden (TV LH ÜV) bzgl. der Regelungsinhalte

- Leistungen bei dauernder Flugdienstuntauglichkeit nach Vollendung des 45. Lebensjahres (insbesondere Teil II § 2 Nr.4 und Teil III § 8 Nr.3)
- Leistungen bei dauernder Flugdienstuntauglichkeit vor Vollendung des 45. Lebensjahres Teil IV (Flugdienstuntauglichkeitsversicherung)

(nachfolgend: DFU-Altregelungen), die durch den TV LH Rente Kabine vom 17.03.2017 abgelöst sind,

mit Wirkung zum 5. Juli 2016 (Umstellungstichtag) DFU-Leistungen ausschließlich gemäß den nachfolgenden Bestimmungen vereinbart.

§ 2 Mitarbeiter²⁵

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt – vorbehaltlich von Absätzen 2 und 3 – für Flugbegleiter, die unter die Vorschriften des Manteltarifvertrages (MTV) Kabine in der jeweils geltenden Fassung fallen (nachfolgend: Mitarbeiter).
- (2) Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Mitarbeiter, die aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags bei der DHL beschäftigt sind (§§ 1 und 24 MTV) und/oder Mitarbeiter, die im Ausland mit dortiger Homebase und örtlichem Arbeitsvertrag eingestellt werden (regionale Flugbegleiter gem. § 1 Abs. 1 Satz 2 MTV).
- (3) Dieser Tarifvertrag findet ferner keine Anwendung auf folgende Mitarbeiter:
 - Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist, die sechs Monate nicht überschreiten darf, enden soll (Zeitmitarbeiter),
 - Mitarbeiter, die nach ihrem bisherigen Beschäftigungsmodell bereits jetzt von den Regelungen zur Versorgung ausgenommen sind (z.B. FAZ und JAZ) und
 - Mitarbeiter, die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsmitarbeiter)
- (4) Für Mitarbeiter im Sinne von Absatz 1, bei denen die dauerhafte Flugdienstuntauglichkeit im Sinne von § 20 MTV Kabine bis zum 5. Juli 2016 (Umstellungstichtag) bereits festgestellt wurde bzw. als festgestellt gilt, werden weiterhin die DFU-Altregelungen zur Flugdienstuntauglichkeit fortgeführt.

²⁵ Protokollnotiz I zu § 2 Abs. 4 Ziffer 2 und 3 TV Lufthansa Rente Kabine und § 2 TV Lufthansa DFU Kabine.

DFU-Risikobeitrag zur zeitlich befristeten Absicherung von Flugdienstuntauglichkeit ab Alter 45

Die Absicherung von dauerhafter Flugdienstuntauglichkeit erfolgt weiterhin außerhalb der betrieblichen Altersversorgung zur Überbrückung einer erwarteten Arbeitslosigkeit aufgrund des branchenspezifischen Risikos der Flugdienstuntauglichkeit ab Alter 45²⁶ bis zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 15 (Versorgungsfall) TV Lufthansa Rente Kabine, maximal bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres (sog. Überbrückungszahlungen).

§ 3 DFU-Risikobeitrag

(1) DFU-Risikobeitragsbereitstellung, DFU-Risikobeitragshöhe

1. Die DLH stellt – vorbehaltlich Satz 2 – für die Dauer des Arbeitsverhältnisses jeweils vorschüssig zum 31.12., erstmalig jedoch rückwirkend zum 31.12.2015, einen jährlichen DFU-Risikobeitrag bereit (Bereitstellungsstichtag DFU-Risikobeitrag). Die Bereitstellung erfolgt erstmalig zum 31.12. des Kalenderjahres, der der Vollendung des 45. Lebensjahres vorangeht, letztmalig zum 31.12. des Kalenderjahres vor Vollendung des 55. Lebensjahres.
2. Der jährliche DFU-Risikobeitrag²⁷ beträgt
1,0 % der im Kalenderjahr der Bereitstellung des DFU-Risikobeitrags vom betreffenden Mitarbeiter bezogenen risikobeitragsfähigen DFU-Bezüge.
Der DFU-Risikobeitrag wird auf volle EUR kaufmännisch gerundet.
3. DFU-beitragsfähig ist das 0,9717-fache der monatlichen Grundvergütung, der monatlichen Purserzulage und der Schichtzulage, die der Mitarbeiter im Kalenderjahr der Bereitstellung bezogen hat.

§ 4 DFU-Fall, DFU-Versicherungssumme und Anspruchserwerb

- (1) Der Anspruch auf die DFU-Versicherungssumme wird erworben, wenn das fliegerische Arbeitsverhältnis **mit oder nach Vollendung des 45. Lebensjahres und vor Vollendung des 55. Lebensjahres** deshalb vorzeitig endet, weil der Mitarbeiter im Sinne von § 20 MTV Kabine dauerhaft flugdienstuntauglich geworden ist (**DFU-Fall**) und für den Mitarbeiter am der Beendigung des fliegerischen Arbeitsverhältnisses vorangegangenen 31.12. ein DFU-Risikobeitrag nach § 3 bereitgestellt worden ist.
- (2) Die DFU-Versicherungssumme ergibt sich durch Multiplikation des am – der Beendigung des fliegerischen Arbeitsverhältnisses – vorangegangenen 31.12. für den Mitarbeiter bereitgestellten DFU-Risikobeitrags mit dem altersabhängigen DFU-Risikofaktor (siehe Anhang 1 TV DFU) gemäß der im Kalenderjahr der Bereitstellung

²⁶ **Protokollnotiz:** Aufgrund statistischer Auswertungen lässt sich ein signifikanter Anstieg dauerhafter Flugdienstuntauglichkeit ab Vollendung des 45. Lebensjahres erkennen. Zugunsten einer höheren Absicherung dieser Gruppe (Überbrückungsbedarf) halten die Tarifpartner diese altersabhängige Regelung für geeignet, erforderlich und angemessen das Regelungsziel umzusetzen.

²⁷ **Protokollnotiz zum Dotierungsvolumen:** Die Höhe des Risikobeitrags berechnet sich aus dem Dotierungsvolumen für die DFU-Absicherung, die in Höhe von kollektiv 1 % der risikobeitragsfähigen DFU-Bezüge aller Mitarbeiter im Geltungsbereich dieses TV Lufthansa DFU Kabine vereinbart ist. Eine technische Bereitstellung von Risikobeiträgen für Zwecke der Leistungsdefinition ist zur Vermeidung von Auslegungszweifeln sodann auf die Mitarbeiter begrenzt, bei denen der Eintritt eines Leistungsfalles DFU im Sinne dieses TV Lufthansa DFU Kabine möglich ist.

des DFU-Risikobeitrags jeweils geltenden DFU-Tabelle (vgl. § 4 Abs. 3).

Die jeweilige DFU-Tabelle wird vom Arbeitgeber oder einer von der DLH beauftragten Stelle in geeigneter Form veröffentlicht (z.B. Intranet).

- (3) Die Durchführung der DFU erfolgt im Rahmen einer Kollektivversicherung bei einem Versicherer. Eine Anpassung der Risikofaktoren erfolgt alle 3 Jahre rollierend, beginnend 2020.

Allgemeine Bestimmungen

§ 5 Auszahlung der Versicherungssumme

- (1) Die Auszahlung der DFU-Versicherungssumme erfolgt als Einmalkapital. Diese ist zum auf den DFU-Fall folgenden üblichen Gehaltszahlungstermin Januar fällig.
- (2) Die Fälligkeit des Einmalkapitals kann auf Antrag des Mitarbeiters mit Zustimmung durch die DLH vorverlegt werden.
- (3) Zahlungen erfolgen auf das gemäß § 6 Abs. 1 benannte Bankkonto im EUR-Währungsraum, vermindert um gesetzlich vorgeschriebene Abzüge.

§ 6 Pflichten, Vorbehalte

- (1) Wer einen Anspruch erworben hat, muss der DLH für die Zahlung ein Bankkonto im EUR-Währungsraum benennen und die für die Vornahme gesetzlicher Abzüge erforderlichen Unterlagen aushändigen sowie die sonstigen, für die Erfüllung des Anspruchs erforderlichen Mitwirkungshandlungen vornehmen (Vorlage von xxx).
- (2) Vereinbarungen mit Dritten über die Abtretung, Verpfändung oder Beleihung eines Anspruchs nach dem Tarifvertrag Lufthansa DFU Kabine sind der DLH gegenüber unwirksam.
- (3) Sofern sich die Ermittlungsbestimmungen zu dem BilMoG-Rechnungszins als Referenzgröße wesentlich ändern, erklären sich die beteiligten Tarifpartner bereits heute dazu bereit entsprechende Verhandlungen (auch im ungekündigten Zustand) aufzunehmen.

§ 7 Datenschutz

Die DLH beauftragt eine Auftragsdatenverarbeitung bei einem externen Dienstleister. Im Rahmen der Administration werden personenbezogene Daten der Arbeitnehmer erhoben, gespeichert und verarbeitet. Alle LH-Konzernvorgaben insbesondere solche aus dem Datenschutzbereich werden eingehalten. Die Benutzerautorisierung erfolgt durch ein persönlich geschütztes Passwort für den Arbeitnehmer.

Schlussbestimmungen

§ 8 Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 06.07.2016 in Kraft.

Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmals zum 31.12.2023, danach zum Ende eines jeden Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Nach seiner Kündigung tritt er gemäß § 4 Abs. 5 TVG in die Nachwirkung.

§ 9 Anpassungsvorbehalt (Revisionsklausel)

Die Tarifpartner gehen davon aus, dass die neuen Versorgungsregelungen dauerhaft rechtlich zulässig sind. Sollten die zu vereinbarenden Versorgungsregelungen zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr rechtlich zulässig sein, werden die Tarifpartner Regelungen vereinbaren, die den dann geltenden rechtlichen Anforderungen entsprechen. Ziel dabei ist es, eine Regelung zu schaffen, die der bisherigen in jeder Hinsicht so nahe wie möglich kommt.

Sollte keine einvernehmliche Lösung gefunden werden, findet für das weitere Verfahren die „Protokollnotiz I zur Tarifvereinbarung "Konfliktbeilegung“ vom 30.06.2016“ Anwendung.

Frankfurt am Main / Mörfelden-Walldorf, den 01.03.2017

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.
(AGVL)

Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V.
(UFO)

Anhang 1 TV DFU: Berechnungsverfahren der DFU-Risikofaktorentabelle

Grundkonzeption:

Die DFU-Risikofaktoren werden so ermittelt, dass die daraus resultierenden erwarteten Leistungen für das Folgejahr der Summe aller fiktiven DFU-Risikobeiträge im Bereitstellungsjahr entsprechen²⁸. Der Betrag der jährlichen DFU-Raten soll bei einer angenommenen Auszahlung der DFU-Leistung in vererblichen Raten für alle DFU-Fälle, für die ein gleich hoher DFU-Risikobeitrag bereitgestellt wurde, innerhalb der Anwendung der jeweils geltenden DFU-Tabelle gleich hoch sein.

Parameter:

Folgende Faktoren fließen in die Berechnung der DFU-Risikofaktoren R_x ein:

- DFU_{45-55} Durchschnittliche DFU-Ausscheidewahrscheinlichkeit für die Ausscheidealter 45 – 54 als Quotient der Anzahl der DFU Fälle der letzten 7 Jahre und der Anzahl der Kabinenmitarbeiter im Alter 45 – 54 der letzten 7 Jahre
- i Der jeweils zum Bereitstellungstichtag durchschnittliche Marktzinssatz bei einer angenommenen Restlaufzeit von 15 Jahren gemäß § 253 Absatz 2 Satz 2 und 4 HGB (sog. BilMoG-Rechnungszins).
- l_x Im Alter x sinkende DFU-Leistung aufgrund des verminderten Versorgungsbedarfes mit $l_x = \frac{54-x+1}{10}$
- b_x Summe der versorgungsfähigen Bezüge der Kabinenmitarbeiter im Alter x

Berechnung

Die Risikofaktoren ergeben sich als $R_x = r l_x$. Damit die erwarteten Leistungen für das Folgejahr den DFU-Beiträgen entsprechen, muss r so gewählt werden, dass folgende Gleichung erfüllt ist

$$r (1 + i)^{-\frac{1}{2}} DFU_{45-55} \sum_{x=45}^{54} b_x l_x = \sum_{x=0}^{54} b_x$$

²⁸ Siehe zur Erläuterung des Dotierungsvolumens die Protokollnotiz in Fußnote 27.

Protokollnotiz I zu § 2 Abs. 4 Ziffer 2 und 3 TV Lufthansa Rente Kabine und § 2 TV Lufthansa DFU Kabine

Bis zur Implementierung des neuen Versorgungssystems (geplanter technischer Umsetzungszeitpunkt: 01.07.2017), mindestens bis zum 30.06.2017, erfolgt technisch bedingt für alle Austritte ab dem Umstellungsstichtag wegen dauerhafter Flugdienstuntauglichkeit zunächst eine Abwicklung nach den Regelungen des TV LH ÜV/TV LH BR. Zum technischen Umsetzungszeitpunkt (voraussichtlich 1.7.2017) wäre damit grundsätzlich eine Rückabwicklung nach dem neuen Versorgungssystem unter Anrechnung bereits gezahlter Versorgungsleistungen gem. TV LH ÜV/TV LH BR vorzunehmen.

Die Tarifvertragsparteien bewerten – u.a. aufgrund des Leistungsniveaus der DFU-Altregelung für Leistungsfälle ab Alter 45 – diejenigen Bestandsmitarbeiter, bei denen eine dauernde Flugdienstuntauglichkeit nach Vollendung des 45. Lebensjahres zwar nach dem Umstellungsstichtag (05.07.2016) aber noch vor dem technischen Umsetzungszeitpunkt zur Implementierung des neuen Versorgungssystems (01.07.2017) im Sinne von § 20 MTV festgestellt wird, als besonders schutzbedürftige, leistungsfallnahe Mitarbeitergruppe. Ihr besonderer Schutzbedarf rechtfertigt sachlich den nachfolgend eingeräumten Verzicht auf die Rückabwicklung gegen den Willen der betroffenen Mitarbeiter. Die Parteien halten es für unzumutbar, dass dieser Gruppe im Leistungsfall nur vorläufige Leistungen mit dem Vorbehalt einer nachträglich ggf. Veränderungen ab Implementierung des Neusystems mitgeteilt und gewährt werden. Der Verzicht auf eine Zwangsrückabwicklung bewirkt, dass diese Mitarbeiter in einer schwierigen persönlichen Situation Verlässlichkeit und materielle Planbarkeit im Hinblick auf die im Leistungsfall ermittelte und gewährte DFU-Risikoleistung erhalten.

1. **Ergänzend zu der in § 2 Abs. 4 Nr. 2 und 3 TV Lufthansa Rente Kabine getroffenen Grundsatzentscheidung** gilt folgende Übergangsregelung:
 - a) Die DLH verzichtet ergänzend zu § 2 Absatz 4 Ziffer 2 und 3 TV Lufthansa Rente Kabine für nach dem 5.7.2016 festgestellte DFU Fälle bis zum technischen Umsetzungszeitpunkt, mindestens bis zum 30.06.2017, auf eine Rückabwicklung in die neue DFU Regelung, sofern dieser Verzicht von den betroffenen Mitarbeitern bis spätestens zum 31.12.2017 unwiderruflich beantragt wird.
 - b) Die Erklärung des Mitarbeiters hat schriftlich oder über eine im elektronischen Versorgungsportal zur Verfügung gestellte Eingabemaske zu erfolgen.
2. **Ergänzend zu § 2 und § 3 TV Lufthansa DFU Kabine** wird protokollarisch Folgendes vereinbart:
 - a) Geltungsbereich
„Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung für Mitarbeiter, die aufgrund des Verzichts auf die Rückabwicklung Leistungen gemäß DFU-Alt-Regelung erhalten haben.“
 - b) Einmaliges Sondervolumen zum DFU-Risikobeitrag für die Zeit bis zum 30.06.2019
Für die Zeit bis zum 30.06.2019 wird von DLH im Rahmen der Ermittlung der Risikofaktoren zusätzlich einmalig ein Sondervolumen von insgesamt 5 Mio. € zur Verfügung gestellt. Die bisherige versicherungsförmige DFU Absicherung unter

Lebensalter 45 (mit Kosten von bisher ca. 2 Mio. € p.a.) wird damit dauerhaft abgelöst.

3. Sollte sich der geplante technische Umsetzungszeitpunkt über den 30.06.2017 hinaus um mehr als einen vollen Monat verschieben, teilt die DLH dies sowie den tatsächlich maßgeblichen technischen Umsetzungszeitpunkt UFO schriftlich mit. Die Antragsfrist für die Mitarbeiter verschiebt sich dann entsprechend monatsweise.

Frankfurt am Main / Mörfelden-Walldorf, den 17. März 2017

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.
(AGVL)

Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V.
(UFO)

Anlage 6: **Tarifvertrag Lufthansa Betriebsrente für das Kabinenpersonal**

**Tarifvertrag Lufthansa-Betriebsrente für das
Kabinenpersonal**

gültig ab 01. Januar 2002

Zwischen

der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AVH),
- Vorstand -

einerseits

und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO),
- Vorstand -

sowie

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- Bundesvorstand -

andererseits

wird der Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung vom
01.09.1995 wie folgt neu gefasst:

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	94
§ 2 Betriebsrenten	94
§ 3 Allgemeine Leistungsvoraussetzungen	94
§ 4 Rentenbausteine.....	95
§ 5 Rentenfähiges Einkommen.....	95
§ 6 Betriebliche Altersrente	96
§ 7 Vorgezogene betriebliche Altersrente	97
§ 8 Betriebliche Erwerbsminderungsrente.....	97
§ 9 Betriebliche Witwen-, Witwer- und Waisenrente.....	98
§ 10 Unverfallbare Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden, Abfindung	99
§ 11 Anrechnungen.....	99
§ 12 Rückdeckungsversicherung	100
§ 13 Pflichten der Versorgungsberechtigten	100
§ 14 Beginn, Ende, Auszahlung und Abfindung der Betriebsrenten	100
§ 15 Absicherung der Betriebsrenten.....	101
§ 16 Anpassung der laufenden Versorgungsleistungen.....	101
§ 17 Jeweiligkeitsklausel	101
§ 18 In Kraft Treten.....	102

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Versorgungstarifvertrag regelt die betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter des Kabinenbereichs der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH), die unter die Vorschriften des Manteltarifvertrags für das Kabinenpersonal in ihrer jeweils gültigen Fassung fallen, soweit das Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft nach dem 31.12.1994 aufgenommen worden ist. Darüber hinaus gilt dieser Tarifvertrag für die Mitarbeiter des Kabinenbereichs, die vom Tarifvertrag zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung für das Lufthansa-Kabinenpersonal erfasst werden, unter den Voraussetzungen und nach Maßgabe der danach geltenden Vorschriften.
2. Der Versorgungstarifvertrag gilt nicht für Mitarbeiter, für die aufgrund eines vorangegangenen Arbeitsvertrages eine anderweitige Versorgungszusage besteht, deren Fortführung vereinbart wird.
3. Der Versorgungstarifvertrag gilt nicht für befristet eingestellte Mitarbeiter. Bei der Umwandlung eines befristeten Arbeitsvertrages in einen unbefristeten findet der Versorgungstarifvertrag rückwirkend zum Beginn des befristeten Arbeitsvertrages Anwendung, sofern die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind.

§ 2 Betriebsrenten

1. Nach Erfüllung der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen werden folgende Betriebsrenten gewährt:
 - a) betriebliche Altersrente (§ 6)
 - b) vorgezogene betriebliche Altersrente (§ 7)
 - c) betriebliche Erwerbsminderungsrente (§ 8)
 - d) betriebliche Witwen-, Witwer- und Waisenrente (§ 9)
2. Auf diese Betriebsrenten besteht ein Rechtsanspruch. Die Finanzierung erfolgt durch die Gesellschaft.

§ 3 Allgemeine Leistungsvoraussetzungen

1. Sofern dieser Versorgungstarifvertrag nichts anderes bestimmt, werden Betriebsrenten gewährt, wenn der Versorgungsfall eingetreten ist (§ 6 bis § 9), das Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft beendet ist und
 - a) der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles die Wartezeit von 60 Monaten gemäß Abs. (3) bei der Gesellschaft erfüllt hat,
 - b) der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft gestanden hat oder zuvor gemäß § 19 Manteltarifvertrag Kabine wegen Erreichens der tarifvertraglichen Altersgrenze ausgeschieden ist²⁹ und
 - c) die bei den einzelnen Betriebsrentenarten erforderlichen besonderen Voraussetzungen erfüllt sind.

²⁹ siehe Protokollnotiz I Ziffer 1 bis 3

2. Ist der Versorgungsfall auf einen Arbeitsunfall bei der Gesellschaft zurückzuführen, so entsteht der Anspruch auf betriebliche Erwerbsminderungsrente oder Hinterbliebenenrente auch ohne Erfüllung der in Abs. (1) a) genannten Wartezeit.
3.
 - a) Für die Erfüllung der Wartezeit gemäß Abs. (1) a) zählen die Monate mit rentenfähigem Einkommen gemäß § 5, die der Mitarbeiter nach seinem letzten Eintritt in den Geltungsbereich dieses Versorgungstarifvertrages bis zum Versorgungsfall ununterbrochen bei der Gesellschaft verbracht hat.
 - b) Auf die Wartezeit werden darüber hinaus folgende Zeiten eines bestehenden Arbeitsverhältnisses angerechnet, in denen kein rentenfähiges Einkommen bezogen wird:
 - Elternzeit,
 - Grundwehrdienst und ziviler Ersatzdienst,
 - befristete Erwerbsminderung,
 - Arbeitsunfähigkeit, nach Ende des Anspruchs auf Krankenbezüge.
 - vorübergehende Flugdienstuntauglichkeit

§ 4 Rentenbausteine

1. Die dem Mitarbeiter zustehende jährliche Betriebsrente ergibt sich aus der Summe der bis zum Versorgungsfall bei der Gesellschaft erworbenen Rentenbausteine. Rentenbausteine werden jeweils für ein Kalenderjahr ermittelt.
2. Der für ein Kalenderjahr erworbene Rentenbaustein ergibt sich durch Multiplikation des jährlichen rentenfähigen Einkommens gemäß § 5 mit dem für das jeweilige Lebensalter maßgebenden Rentenwert gemäß Rentenwerttabelle (dividiert durch 1.000) in der Anlage zu diesem Versorgungstarifvertrag. Rentenbausteine, die gemäß den Absätzen 1 und 2 während des Bezugs einer Purservergütung erworben worden sind, werden mit dem Faktor 1,14 erhöht. Die Erhöhung erfolgt ab dem ersten vollen Kalendermonat der Beschäftigung als Purser.
3. Der Mitarbeiter erhält in angemessenem Zeitabstand einen Nachweis über die bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Rentenbausteine.

§ 5 Rentenfähiges Einkommen

1. Das rentenfähige Einkommen wird in einem vom Kalenderjahr abweichenden 12-Monatszeitraum von einschließlich Oktober des Vorjahres bis einschließlich September des betreffenden Kalenderjahres (Bemessungszeitraum) ermittelt. Als rentenfähiges Einkommen für einen Jahresrentenbaustein wird die Summe der folgenden im Bemessungszeitraum bezogenen Vergütungen zugrunde gelegt:
 - monatliche Grundvergütung- monatliche Purserzulage
 - zzgl. des Grundvergütungsanteils des Urlaubs
 - und Weihnachtsgeldes, des Zuschlags zum Urlaubsgeld gemäß Vergütungstarifvertrag, § 11 Tarifvertrag Schutzabkommen Bord.

Für die Berechnung nach Satz 2 sind nach dem 31.12.2003 bezogene Grundvergütungen und Purserzulagen mit dem Umstellungsfaktor 1,0526 multipliziert zu berücksichtigen.

sichtigen. Ab demselben Zeitpunkt entfällt die Berücksichtigung des Grundvergütungsanteils des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes.

Hat der Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeldzuschuss, Vergütungsleistungen während des Mutterschutzes oder auf Kurzarbeitergeld (tarifliche oder gesetzliche Lohnersatzleistungen), wird für diesen Zeitraum als rentenfähiges Einkommen das gemäß Satz 2 maßgebende Einkommen zugrunde gelegt, das der Mitarbeiter bei fortgesetzter Beschäftigung bezogen hätte.

2. Bei der Ermittlung des rentenfähigen Einkommens bleiben sonstige Zulagen und Zuschläge unberücksichtigt. Ebenfalls unberücksichtigt bleibt ein Einkommen, das nach Vollendung des 65. Lebensjahres bezogen wird.
3. Im Kalenderjahr der Aufnahme in den Versorgungsplan und im Kalenderjahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft wird das rentenfähige Einkommen wie folgt bestimmt: Für jeden vollen Monat der Beschäftigung, in dem in diesem Kalenderjahr ein Einkommen gemäß Absatz (1) und (2) bezogen wurde, ist 1/12 des entsprechend Absatz (1) und (2) bemessenen Einkommens anzusetzen, das der Mitarbeiter im Bemessungszeitraum bezogen hat oder - soweit er im Bemessungszeitraum noch nicht bzw. nicht mehr in den Diensten der Gesellschaft stand - bezogen hätte, wenn er die bei Aufnahme bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung erbracht hätte.
4. Soweit das jährliche rentenfähige Einkommen die für den Mitarbeiter maßgebende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt, wird der übersteigende Teil mit dem Vierfachen bewertet.
5. Als Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gilt die Summe der für den Mitarbeiter im Bemessungszeitraum gem. Abs. (1) geltenden monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen.
Erzielt ein Mitarbeiter im Bemessungszeitraum nicht in jedem Monat ein rentenfähiges Einkommen, dann ist die Summe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen für die Monate zu ermitteln, für die ein rentenfähiges Einkommen bestand.
Im Kalenderjahr der Aufnahme in den Versorgungsplan bzw. im Kalenderjahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die nach Absatz (5) Satz 1 und 2 ermittelte Summe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem in dem Kalenderjahr ein rentenfähiges Einkommen bestand, mit 1/12 in Ansatz gebracht.

§ 6 Betriebliche Altersrente

1. Betriebliche Altersrente erhalten Mitarbeiter, wenn sie die Altersgrenze erreicht haben und das Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft beendet ist; Altersgrenze im Sinne dieses Versorgungstarifvertrages ist das vollendete 65. Lebensjahr.
2. Die Höhe der jährlichen betrieblichen Altersrente ergibt sich gemäß § 4 aus der Summe der bis zum Versorgungsfall erworbenen Rentenbausteine.

§ 7 Vorgezogene betriebliche Altersrente

1. Mitarbeiter, die vor Erreichen der Altersgrenze durch die Vorlage des Rentenbescheides eines inländischen Sozialversicherungsträgers nachweisen, dass sie Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente beziehen, haben Anspruch auf vorgezogene betriebliche Altersrente.
2. Sofern und solange die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wieder entfällt oder auf einen Teilbetrag beschränkt wird (§ 42 SGB VI), ruht die vorgezogene betriebliche Altersrente.
3. Mitarbeiter, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, können die vorgezogene betriebliche Altersrente dann in Anspruch nehmen, wenn sie im Fall einer Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung die Voraussetzungen für den Bezug der vorgezogenen Altersrente als Vollrente zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme erfüllt hätten. Die vorgezogene betriebliche Altersrente ruht damit ebenfalls entsprechend § 7 Absatz (2), wenn bei unterstellter vorgezogener Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung die Hinzuverdienstgrenzen überschritten würden. Der Mitarbeiter hat entsprechende Nachweise zu führen.
4. Für die Berechnung der vorgezogenen betrieblichen Altersrente werden Rentenbausteine nur für die Zeit bis zur Inanspruchnahme der vorgezogenen betrieblichen Altersrente berücksichtigt. Die aus der Summe der bis dahin erworbenen Rentenbausteine ermittelte Betriebsrente wird – vorbehaltlich der Sonderregelungen in Protokollnotiz I Ziffer 1 - für jeden Monat des Rentenbezuges vor Vollendung des 65. Lebensjahres um 0,5 v.H. ihres Wertes für die gesamte Dauer des Rentenbezuges gekürzt.³⁰

§ 8 Betriebliche Erwerbsminderungsrente

1. Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft vor Erreichen der Altersgrenze wegen Erwerbsminderung im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung endet oder gemäß dem jeweils geltenden Manteltarifvertrag ruht, oder Mitarbeiter, die im Falle teilweiser Erwerbsminderung weiterhin bei der Gesellschaft beschäftigt sind (Versorgungsfall), erhalten von der Gesellschaft für die Dauer der Erwerbsminderung eine betriebliche Rente wegen Erwerbsminderung. Wird die Beschäftigung wieder in vollem Umfang aufgenommen, endet der Bezug der betrieblichen Rente. In diesem Fall bleiben die zuvor nach Maßgabe dieses Versorgungstarifvertrages erworbenen Anwartschaften erhalten, sofern sie nicht abgefunden wurden.
2. Ein Anspruch auf betriebliche Erwerbsminderungsrente besteht nicht, wenn der Mitarbeiter die Erwerbsminderung absichtlich herbeigeführt hat, oder wenn er bereits bei seinem Eintritt in die Gesellschaft erwerbsgemindert war.
3. Auch nach der Umwandlung einer Erwerbsminderungsrente in der gesetzlichen Rentenversicherung auf eine Altersrente wird die betriebliche Erwerbsminderungsrente anstelle der betrieblichen Altersrente weitergezahlt.
4. Die Erwerbsminderungsrente ist durch Vorlage des Rentenbescheides eines deutschen Sozialversicherungsträgers oder, sofern keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht, durch ein amtsärztliches Gutachten nachzu-

³⁰ siehe Protokollnotiz I Ziffer 1 bis 3

weisen und jährlich durch Vorlage der Anpassungsmitteilung bzw. durch ein neues amtsärztliches Gutachten zu bestätigen. Von jeder Änderung der Feststellung durch den Sozialversicherungsträger bzw. durch den Amtsarzt hat der Versorgungsempfänger der Gesellschaft unverzüglich Kenntnis zu geben.

5. Die Höhe der betrieblichen Rente wegen Erwerbsminderung entspricht der zum Zeitpunkt des Versorgungsfalles erworbenen Summe der Rentenbausteine gemäß § 4.

§ 9 Betriebliche Witwen-, Witwer- und Waisenrente

1. Nach dem Tode eines versorgungsberechtigten Mitarbeiters oder eines versorgungsberechtigten ehemaligen Mitarbeiters hat der überlebende Ehegatte Anspruch auf betriebliche Witwen- bzw. Witwerrente. Die hinterlassenen Kinder haben Anspruch auf betriebliche Waisenrente.
2. Die Gewährung einer betrieblichen Witwen- oder Witwerrente setzt voraus, dass die Ehe vor dem Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen wurde und bis zum Zeitpunkt des Todes fortbestanden hat. Der Anspruch auf betriebliche Witwen- oder Witwerrente besteht solange nur in Höhe von 2/3 der ansonsten zustehenden betrieblichen Witwen- oder Witwerrente, bis der hinterbliebene Ehegatte das 45. Lebensjahr vollendet hat. Die vorgenannte Beschränkung findet keine Anwendung, solange der hinterbliebene Ehegatte selbst erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder mindestens ein in der gesetzlichen Rentenversicherung waisenrentenberechtigtes Kind erzieht.
3. Der Anspruch auf betriebliche Witwen- und Witwerrente erlischt mit dem Ablauf des Monats der Wiederverheiratung des hinterbliebenen Ehegatten. Im Falle einer Wiederverheiratung erhält die Witwe bzw. der Witwer eine Abfindung in Höhe von 24 Monatsrenten der zu diesem Zeitpunkt gezahlten betrieblichen Witwen- oder Witwerrente; damit sind alle Ansprüche des überlebenden Ehegatten abgegolten.
4. Betriebliche Waisenrenten werden an Kinder im Sinne von § 32 Abs. 1 EStG bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gezahlt. Ein Kind, das sich dann noch in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, ist zum Bezug der Waisenrente bis zum Ende dieser Ausbildung berechtigt, längstens jedoch bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. § 48 Abs. 5 SGB VI findet entsprechende Anwendung.
5. Die betriebliche Hinterbliebenenrente beträgt für
 - a) die Witwe bzw. den Witwer 60 vH,
 - b) jede Halbwaise 12 vH,
 - c) jede Vollwaise 20 vH

der Betriebsrente, die der verstorbene Versorgungsberechtigte von der Gesellschaft bezogen hat oder bezogen hätte, wenn er zum Zeitpunkt seines Ablebens erwerbsgemindert gewesen wäre.

Ist die Witwe bzw. der Witwer mehr als 20 Jahre jünger als der verstorbene Versorgungsberechtigte, beträgt die betriebliche Witwen- bzw. Witwerrente 50 % der ansonsten zustehenden betrieblichen Witwen- bzw. Witwerrente. Für jedes Jahr des Bestandes der Ehe nach dem 5. Ehejahr erhöht sich die Betriebsrente um 5 Prozentpunkte

der ansonsten zustehenden betrieblichen Witwen- bzw. Witwerrente, höchstens jedoch auf 100 % der ansonsten zustehenden betrieblichen Witwen- bzw. Witwerrente.

6. Würden die betrieblichen Hinterbliebenenrenten zusammen die Betriebsrente übersteigen, die der Versorgungsberechtigte bezogen hat oder bezogen hätte, wenn er zum Zeitpunkt seines Ablebens erwerbsgemindert gewesen wäre (zulässige Höchstsumme), werden die Hinterbliebenenrenten im selben prozentualen Verhältnis so gekürzt, dass die zulässige Höchstsumme erreicht ist. Verändert sich der Personenkreis der Anspruchsberechtigten auf betriebliche Hinterbliebenenrenten nachträglich, so wird die Aufteilung nach Maßgabe der Bestimmung in Absatz (5) und (2) neu vorgenommen.

§ 10 Unverfallbare Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden, Abfindung

1. Auch ein vor Eintritt eines Versorgungsfalles ausgeschiedener Mitarbeiter behält seine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, sofern er zum Zeitpunkt seines Ausscheidens die Voraussetzungen der gesetzlichen Unverfallbarkeit gemäß § 1b Abs. 1 BetrAVG erfüllt hat.³¹
2. Die Versorgungsleistungen werden jedoch erst vom Eintritt des Versorgungsfalles an gezahlt, sofern die besonderen Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind.
3. Die Höhe der Versorgungsleistungen entspricht der zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis erworbenen Summe der Rentenbausteine gemäß § 4. Bei vorgezogenem Bezug der betrieblichen Altersrente gilt § 7 Abs. 4 Satz 2 entsprechend.
4. Scheidet ein Mitarbeiter vor Eintritt eines Versorgungsfalles aus der Gesellschaft aus, so teilt ihm die Gesellschaft mit, ob er die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit erfüllt hat und wie hoch seine Versorgungsleistung bei Erreichen der Altersgrenze sein wird.
5. Unverfallbare Anwartschaften auf Betriebsrenten bis zu einer Höhe von Euro 1.000 jährlich werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Einmalzahlung abgefunden. Die Höhe der Abfindung bestimmt sich nach § 3 Abs. 2 BetrAVG.

Unverfallbare Anwartschaften auf Betriebsrenten von mehr als Euro 1.000 jährlich werden auf Antrag des Mitarbeiters durch Einmalzahlung abgefunden. Der Antrag ist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu stellen. Die Höhe der Abfindung bestimmt sich nach § 3 Abs. 2 BetrAVG.

§ 11 Anrechnungen

1. Auf eine betriebliche Erwerbsminderungsrente vor Erreichen der Altersgrenze bzw. vor Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente werden Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit, nichtselbstständiger Tätigkeit oder Gewerbebetrieb im Sinne des EStG angerechnet, soweit sie zusammen mit Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie sonstigen Versorgungsbezügen das maßgebende rentenfähige Einkommen in seiner tariflichen Fortentwicklung übersteigen, das der Mitarbeiter zum jeweiligen Zeitpunkt bezogen hätte.

³¹ siehe Protokollnotiz I Ziffer 1 bis 3

2. Ist die Erwerbsminderung oder der Tod eines Mitarbeiters auf das schadensersatzpflichtige Verhalten eines Dritten zurückzuführen, so werden Leistungen aus den dem Mitarbeiter oder seinen Hinterbliebenen zuerkannten Schadensersatzansprüchen (Rentenzahlungen bzw. bei Kapitalleistungen die sich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ergebenden fiktiven Rentenzahlungen) - mit Ausnahme des Anspruchs auf Schmerzensgeld - auf die Versorgungsleistungen der Gesellschaft angerechnet. Der Mitarbeiter oder die versorgungsberechtigten Hinterbliebenen sind verpflichtet, derartige Schadensersatzansprüche gerichtlich geltend zu machen oder im notwendigen Umfang an die Gesellschaft abzutreten.

§ 12 Rückdeckungsversicherung

Für den Fall der Rückdeckungsversicherung hat der Mitarbeiter dem Versicherer alle dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

§ 13 Pflichten der Versorgungsberechtigten

1. Der Versorgungsempfänger hat der Gesellschaft für die Dauer der Betriebsrentenzahlungen die Lohnsteuerkarte nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften vorzulegen und jede Änderung des Personen- bzw. Familienstandes oder der Feststellung der Erwerbsminderung bzw. der vorgezogenen Altersrente durch den Sozialversicherungsträger der Gesellschaft unverzüglich anzuzeigen. Weiterhin hat er der Gesellschaft Auskünfte über die Höhe anrechenbarer Einkünfte und Schadensersatzansprüche im Sinne des § 11 zu geben.
2. Auf Anforderung der Gesellschaft hat der Versorgungsempfänger das Weiterbestehen der Anspruchsberechtigung durch Lebensbescheinigungen, die auf Wunsch der Gesellschaft in beglaubigter Form vorzulegen sind, nachzuweisen. Hierfür anfallende Gebühren hat die Gesellschaft zu erstatten.
3. Kommt ein Versorgungsberechtigter seinen Verpflichtungen nicht nach, so ruht der Betriebsrentenanspruch. Nach Erfüllung der Auflagen erfolgt die Nachzahlung ohne Zinsen zum nächsten Abrechnungstermin. Unrechtmäßig bezogene Leistungen sind der Gesellschaft zurückzuzahlen.
4. Die zugesagten Ansprüche dürfen weder abgetreten noch beliehen oder verpfändet werden. Dennoch erfolgte Abtretungen, Beleihungen oder Verpfändungen sind der Gesellschaft gegenüber unwirksam.
5. Bei Eintritt eines Versorgungsfalles hat der Versorgungsberechtigte der Gesellschaft den Rentenbescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers vorzulegen.

§ 14 Beginn, Ende, Auszahlung und Abfindung der Betriebsrenten

1. Der Anspruch auf Zahlung der Betriebsrente setzt den schriftlichen Antrag des Berechtigten voraus und entsteht, soweit die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, nach Eintritt des Versorgungsfalles mit dem Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.
2. Betriebsrenten bis zu einer Höhe von Euro 1.000 jährlich werden durch Einmalzahlung abgefunden. Die Höhe der Abfindung bestimmt sich nach § 3 Abs. 2 BetrAVG.

3. Der Anspruch auf die Betriebsrente erlischt mit dem Ablauf des Monats, in dem der Berechtigte verstirbt oder in dem eine der Voraussetzungen für die Versorgungsleistungen weggefallen ist.
4. Die Betriebsrente wird monatlich mit 1/12 der Jahresleistung gezahlt. Sie wird nach Abzug etwaiger von der Gesellschaft einzubehaltender Steuern und anderer aufgrund gesetzlicher Regelungen einzubehaltender Abgaben zum gleichen Zeitpunkt ausbezahlt wie die Löhne und Gehälter der aktiven Beschäftigten der Gesellschaft.
5. Die Überweisung erfolgt ausschließlich auf ein Inlandskonto, das von dem Versorgungsberechtigten der Gesellschaft mitgeteilt werden muss.

§ 15 Absicherung der Betriebsrenten

1. Die Leistungen aus diesem Versorgungstarifvertrag sind nach Maßgabe des BetrAVG gegen Insolvenz gesichert.
2. Die Gesellschaft kann die zugesagten Leistungen - in den Fällen der Buchstaben a) bis c) nach Zustimmung der Tarifpartner - nur dann kürzen, wenn
 - a) die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, dass ihr eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann,
 - b) der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder bei anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern, oder
 - c) die rechtlichen Bedingungen, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen von der Gesellschaft gemacht werden oder gemacht worden sind, sich so nachhaltig ändern, dass der Gesellschaft die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, oder
 - d) der Versorgungsberechtigte Handlungen begeht, die in grober Weise gegen die Treuepflicht gegenüber der Gesellschaft verstoßen.

§ 16 Anpassung der laufenden Versorgungsleistungen

Laufende Betriebsrenten werden nach ihrem Beginn gemäß § 16 Abs. 3 Ziffer 1 BetrAVG jeweils zum 01. Juli eines Jahres um 1 vom Hundert ihres Betrages erhöht.

§ 17 Jeweiligkeitsklausel

Dieser Versorgungstarifvertrag findet auf Mitarbeiter und Versorgungsempfänger in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 18 In Kraft Treten

1. Dieser Versorgungstarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2002 in Kraft. Davon abweichend treten § 8 Abs. 5, § 10 Abs. 3 bis 5, § 14 Abs. 1 und 2 sowie § 16 mit Wirkung zum 01.07.2003 in Kraft.
2. Dieser Versorgungstarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 31.12.2012, danach zum Ende eines jeden Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. Unabhängig von Satz 1 kann § 16 des Tarifvertrages gesondert jederzeit mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. § 15 bleibt unberührt.
3. Für den Fall, dass sich die Voraussetzungen für den Inhalt dieses Tarifvertrages, auf die die Tarifpartner keinen Einfluss haben, ändern (wesentliche Änderungen maßgeblicher Grundlagen und Voraussetzungen, insbesondere Veränderungen der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung oder sonstiger Versicherungsregelungen), verpflichten sich die Tarifpartner, über die Auswirkungen auf diesen Tarifvertrag erneut zu verhandeln.

Hamburg/Mörfelden-Walldorf/Berlin, den 01. Juli 2003

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V.
nisation e.V. (UFO)
- Vorstand -

Unabhängige Flugbegleiter Orga-
- Vorstand -

sowie

Vereinte Dienstleistungs Gewerkschaft e.V. (ver.di)
- Bundesvorstand -

Rentenwerttabelle

Alter ³²	Jahresrente je Euro 1.000,- rentenfähiges Jahreseinkommen
bis 21	Euro 26,99
22	25,28
23	23,74
24	22,29
25	20,95
26	19,71
27	18,55
28	17,47
29	16,46
30	15,51
31	14,62
32	13,79
33	13,01
34	12,27
35	11,57
36	10,92
37	10,31
38	9,73
39	9,19
40	8,68
41	8,20
42	7,74
43	7,32
44	6,92
45	6,54
46	6,19
47	5,86
48	5,54
49	5,25
50	4,97
51	4,70
52	4,46
53	4,23
54	4,01
55	3,81
56	3,63
57	3,46
58	3,30
59	3,15
60	3,05
61	2,97
62	2,87
63	2,74
64	2,60
65	2,43

³² Das maßgebliche Alter ergibt sich als Differenz zwischen dem betreffenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr des Mitarbeiters.

Protokollnotiz I

Ergänzungsregelungen

1. Die Bestimmungen des § 7 Absatz (4) Satz 2 sowie § 10 gelten nicht für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis gemäß § 19 Manteltarifvertrag-Kabine endet. Die Anwartschaft auf eine Betriebsrente gemäß §§ 6 bis 9 dieses Tarifvertrages bleibt in diesem Fall aufrechterhalten. Die Bestimmungen des § 7 Absatz (4) Satz 2 sowie § 10 Absatz (3) Satz 2 und Absatz (5) gelten nicht für Flugbegleiter, die aufgrund dauernder Flugdienstuntauglichkeit gemäß § 20 Manteltarifvertrag Kabine nach Vollendung ihres 45. Lebensjahres aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sofern sie eine fliegerische Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren erreicht haben.
2. Darüber hinaus gilt für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis gemäß § 19 Manteltarifvertrag Kabine endet, folgende Zurechnungsregelung: Die Höhe der Betriebsrente bemisst sich im Versorgungsfall nach den bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erworbenen Rentenbausteinen. Hinzuzufügen sind jährlich Rentenbausteine gemäß § 4 für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum frühestmöglichen Bezug der gesetzlichen Altersrente für langjährig Versicherte (§§ 36, 236 Abs. (1) und (3) i.V.m. Anlage 21 SGB VI), längstens bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres. Die Rentenbausteine werden auf der Grundlage des letzten rentenfähigen Einkommens in seiner tariflichen Fortentwicklung zum jeweiligen Zeitpunkt bestimmt.
3. Die Sonderregelungen gemäß Ziffer 1. und 2. gelten ausschließlich für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis unter den dort genannten Voraussetzungen endet. Vorbehaltlich Ziffer 1 Satz 3 finden die Sonderregelungen in Fällen des vorzeitigen Ausscheidens keine Anwendung.
4. Mitarbeiter der Geburtsjahrgänge 1948 bis 1973, die am 01.07.2003 in einem aktiven ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen oder Anspruch auf Leistungen gemäß § 2 Tarifvertrag Übergangsversorgung Kabinenpersonal haben, erhalten im Hinblick darauf, dass der Anspruch auf Firmenrente gemäß Tarifvertrag Übergangsversorgung Kabinenpersonal den frühestmöglichen Bezug der gesetzlichen Altersrente unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen voraussetzt, nach folgenden Maßgaben einen pauschalierten (Teil-)Ausgleich in Form eines Sonderrentenbausteins zur Erhöhung der betrieblichen Altersrente:
 - a) Für alle genannten Mitarbeiter des Kabinenbereichs wird auf Grundlage des individuellen rentenversicherungspflichtigen Entgelts des Jahres 2001 die Höhe des Abschlags bei frühestmöglichem Bezug der gesetzlichen Altersrente nach dem am 01.01.2002 geltenden steuerlich anerkannten Näherungsverfahren und den zu diesem Zeitpunkt maßgeblichen Bezugsgrößen ermittelt. Hierbei werden Versicherungsjahre nur bis zum vollendeten 55. Lebensjahr berücksichtigt. Sofern im Jahr 2001 kein rentenversicherungspflichtiges Einkommen bezogen worden ist, wird das rentenversicherungspflichtige Entgelt des letzten 12-monatigen Bezugszeitraums zugrunde gelegt und für die Zeit bis zum 31.12.2001 entsprechend der tarifvertraglichen Fortentwicklung der Vergütungen für das Kabinenpersonal angepasst.
 - b) Der sich gemäß a) ergebende Abschlagsbetrag wird gemäß der nachstehenden Tabelle gestaffelt ausgeglichen und in Form eines Sonderrentenbausteins zusätzlich zur betrieblichen Altersrente geleistet:

Geburtsjahrgang	Auszugleichender Abschlagsanteil
1948-1957	100%
1958	95%
1959	90%
1960	85%
1961	80%
1962	75%
1963	70%
1964	65%
1965	60%
1966	55%
1967	50%
1968	45%
1969	40%
1970	35%
1971	25%
1972	15%
1973	5%
1974 und jünger	0%

c) Der gemäß b) maßgebliche Sonderrentenbaustein wird in vollem Umfang gewährt, wenn der Mitarbeiter eine Gesamtbeschäftigungszeit von mindestens 27 Jahren erreicht hat. Eine Teilzeitbeschäftigung reduziert die Gesamtbeschäftigungszeit nicht. Bei geringerer Gesamtbeschäftigungszeit wird der Sonderrentenbaustein entsprechend proportional gekürzt. Hierfür wird die tatsächliche Beschäftigungszeit in vollen Monaten auf zwei Stellen nach dem Komma und gemeinüblich gerundet zugrunde gelegt.

5. Sonderrentenbausteine für die Kalenderjahre 2002 und 2003

Mitarbeiter, die am 01.07.2003 in einem aktiven ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen oder Anspruch auf Leistungen gemäß § 2 Tarifvertrag Übergangsversorgung Kabinenpersonal haben, erhalten für die Kalenderjahre 2002 und 2003 zur Erhöhung ihrer betrieblichen Altersrente jeweils einen Sonderrentenbaustein, der wie folgt ermittelt wird:

Für jeden Mitarbeiter wird ein Beitragswert ermittelt, der sich als jahrgangsabhängiger Vomhundertsatz gemäß nachfolgender Tabelle der in den den Kalenderjahren 2002 und 2003 Gesamtvergütung (Grundvergütung, ggf. Purserzulage und Schichtzulage) ergibt.

Jahrgang

1947	2,9	v.H.
1948	2,9	v.H.
1949	2,9	v.H.
1950	2,9	v.H.
1951	2,9	v.H.
1952	2,7	v.H.
1953	2,5	v.H.
1954	2,3	v.H.
1955	2,1	v.H.
1956	1,9	v.H.
1957	1,7	v.H.
1958	1,5	v.H.
1959	1,3	v.H.
1960	1,1	v.H.
1961	0,9	v.H.
1962	0,8	v.H.
1963	0,7	v.H.
1964	0,6	v.H.
1965	0,5	v.H.
1966	0,4	v.H.
1967	0,4	v.H.
1968	0,3	v.H.
1969	0,3	v.H.
1970	0,2	v.H.
1971	0,2	v.H.
1972	0,1	v.H.
1973	0,1	v.H.

Aus dem ermittelten Beitragswert werden durch Division mit dem Faktor 0,04 jeweils für die Kalenderjahre 2002 und 2003 fiktive rentenfähige Einkommen berechnet und hieraus gemäß § 4 – ohne Berücksichtigung von § 4 Absatz 2 Sätze 2 und 3 - sowie der Anlage „Rentenwerttabelle“ Rentenbausteine ermittelt, die im Rahmen der betrieblichen Altersrente gemäß §§ 6 oder 7 des Tarifvertrags Lufthansa-Betriebsrente berücksichtigt werden. Bei der Ermittlung des Rentenbausteins für das Kalenderjahr 2002 ist Protokollnotiz II zu berücksichtigen.

Protokollnotiz II

Ermittlung der Rentenbausteine für das Jahr 2002

Für das Kalenderjahr 2002 werden bei der Ermittlung der Rentenbausteine die maßgebenden Berechnungsgrundlagen (rentenfähiges Einkommen, Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, und Rentenwerttabelle) in Euro umgerechnet. Die Berechnungen erfolgen jeweils auf zwei Nachkommastellen genau unter Berücksichtigung gemeinüblicher Rundung.

Anlage 7: **Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter vom
01.07.2003 einschließlich aller Änderungs- bzw.
Ergänzungstarifverträge und Nebenabreden (TV LH ÜV)**

Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter
in der Neufassung vom 01.07.2003

Zwischen

der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AVH),
Vorstand

einerseits

und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO)
Vorstand

beziehungsweise

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Bundesvorstand

andererseits

wird nachfolgender Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flug-
begleiter der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH)

abgeschlossen :

Inhaltsverzeichnis

Teil I Geltungsbereich	109
§ 1 Geltungsbereich und Gegenstand	109
Teil II Firmenrente	109
§ 2 Firmenrente	109
§ 3 Anrechnung	110
Teil III Zusatzleistungen der Versorgungskasse Kabine e.V.	111
§ 4 Aufnahme in die Versorgung	111
§ 5 Versorgungszweck	111
§ 6 Versorgungsleistungen	111
§ 7 Versorgungsleistungen für Hinterbliebene	112
§ 8 Versorgungsleistungen bei vorzeitigem Ausscheiden	113
§ 9 Finanzierung der Versorgungsleistungen	114
§ 10 Rückdeckungsversicherung und Überschussverwendung	114
§ 11 Beginn, Ende und Auszahlung der Versorgungsleistungen	115
§ 12 Anrechnungsklausel	115
§ 13 Freiwilligkeit der Versorgungsleistungen	115
§ 14 Pflichten der Versorgungsberechtigten	115
§ 15 Verpfändung der Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung	116
§ 16 Ergänzende Bestimmungen	116
Teil IV Flugdienstuntauglichkeitsversicherung	117
§ 17 Flugdienstuntauglichkeitsversicherung	117
Teil V Schlussbestimmungen	118
§ 18 Jeweiligkeitsklausel	118
§ 19 In-Kraft-Treten und Vertragsdauer	118

Teil I Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich und Gegenstand

1. Dieser Tarifvertrag gilt für Flugbegleiter die unter die Vorschriften des Manteltarifvertrages (MTV) Kabine in der jeweils geltenden Fassung fallen. Er findet keine Anwendung auf Flugbegleiter, die aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages bei der DLH beschäftigt sind (§§ 1 und 24 MTV Kabine), sowie auf Flugbegleiter, deren ständiger Einsatzort außerhalb der Bundesrepublik Deutschland liegt.
2. Leistungen aus diesem Tarifvertrag werden gewährt als:
 - a. Firmenrente (§§ 2 und 3)
 - b. Zusatzleistungen der Versorgungskasse Kabine (§§ 4 bis 15) und/oder aus beitragsfreier Versicherung gemäß Protokollnotiz IV
 - c. Leistungen aus der Berufsuntauglichkeitsversicherung (§ 16)
3. Die Mittel für die Firmenrente, die Beiträge zur Unterstützungskasse sowie für die Berufsuntauglichkeitsversicherung werden von Lufthansa aufgebracht.

Teil II Firmenrente

§ 2 Firmenrente

1. Flugbegleiter haben einen Anspruch auf Zahlung der Firmenrente, wenn sie wegen Erreichens der tarifvertraglichen Altersgrenze (§ 19 MTV Kabine) mit dem 55. oder ggf. einem späteren Lebensjahr aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis ausscheiden, ohne dass sie bereits Anspruch auf Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Tarifvertrag Lufthansa-Betriebsrente haben.
2. Die Zahlung der Firmenrente beginnt in dem Monat nach dem altersbedingten Ausscheiden aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis und endet im Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente, spätestens mit dem vollendeten 63. Lebensjahr. *

Die Zahlung der Firmenrente endet mit dem Ablauf des Monats, in dem der/die Berechtigte verstirbt. Die Firmenrente ist zum Ende eines Monats zahlbar.

3. Die Firmenrente besteht aus einem Grundbetrag und aus einem Zusatzbetrag. Der Grundbetrag beträgt nach einer Gesamtbeschäftigungszeit von 23 Jahren** 60 % der vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuletzt bezogenen und mit dem Umstellungsfaktor 0,9717 (100 : 95 :13 x 12) multiplizierten Gesamtvergütung (Grundvergütung, Purserzulage, Schichtzulage). ***

Zum Zweck der Dynamisierung während der Rentenlaufzeit wird der Berechnung des Grundbetrages die der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung entsprechende Gesamtvergütung nach dem im Zahlungszeitpunkt jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag für das Kabinenpersonal zugrunde gelegt.*

Der Zusatzbetrag entspricht der Hälfte des jeweiligen Krankenversicherungsbeitrages (ohne Versicherung eines Krankengeldanspruchs) an die AOK Hamburg auf den Grundbetrag.

4. Der Anspruch auf Firmenrente entsteht bereits vorzeitig, wenn der/die Flugbegleiter(in) nach dem vollendeten 45. Lebensjahr dauernd flugdienstuntauglich im Sinne von § 20 MTV Kabine geworden ist. Die Zahlung der Firmenrente beginnt am Ersten des Monats nach Beendigung des fliegerischen Arbeitsverhältnisses.
5. Im Falle der Flugdienstuntauglichkeit erfolgt auf Wunsch des Flugbegleiters/der Flugbegleiterin eine Weiterbeschäftigung am Boden, wenn die Weiterbeschäftigung unter geänderten, angemessenen Vertragsbedingungen auf einem freien, zumutbaren Arbeitsplatz möglich ist. Gleiches gilt auch im Falle der Flugdienstuntauglichkeit nach § 17.

* siehe Protokollnotiz I ** siehe Protokollnotiz II *** siehe Protokollnotiz III

§ 3 Anrechnung

1. Kann der Empfänger einer Firmenrente gesetzliche und/oder betriebliche Renten (einschließlich solche der VBL) wegen Erwerbsminderung beanspruchen, werden diese Rentenleistungen auf die Firmenrente gemäß § 2 angerechnet. Dies gilt auch im Fall der Altersrente für Frauen. Sofern Erwerbsminderungsrenten wegen Hinzuverdienst nicht in Höhe der Vollrente geleistet werden, werden – unabhängig von der tatsächlichen Rentenhöhe – die Renten in der Höhe angerechnet, wie sie ohne Hinzuverdienst bezogen würden.

Renten der Berufsgenossenschaft sind insoweit anzurechnen, als sie die bei gleichem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit zustehende Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz übersteigen. Entsprechendes gilt, wenn eine Abfindung der Berufsgenossenschaftsrente erfolgt ist; Anrechnungsgrundlage ist die Rente in der Höhe, in der sie gewährt worden wäre, wenn keine Abfindung erfolgt wäre. ** Wenn die vorstehend genannten Leistungen von Anträgen und/oder anderer Mitwirkung des/der unmittelbar Berechtigten abhängen, ist er/sie gehalten, die erforderliche Mitwirkung zu erbringen.

2. Hat der Empfänger einer Firmenrente noch anderweitige Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis, werden diese zur Hälfte auf die Höhe der Firmenrente insoweit angerechnet, als die Summe dieser Einkünfte sowie der Firmenrente, der Zusatzrente aus der Versorgungskasse Kabine e.V. und der Versichertenrente das Eineinhalbfache der letzten monatlichen Gesamtvergütung (Grundvergütung, Purserzulage und Schichtzulage) des Berechtigten vor seinem Ausscheiden aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis übersteigt. Für die Berechnung wird die letzte Gesamtvergütung jeweils in Höhe ihrer tariflichen Fortentwicklung nach dem Ausscheiden berücksichtigt. Bezieht der Empfänger einer Firmenrente Arbeitslosengeld, ist dieses – soweit das Arbeitsverhältnis nicht gemäß § 20 MTV Kabine geendet hat - mit dem jeweiligen Zahlungsbetrag auf die Firmenrente anzurechnen. ***

Einkünfte aus einer anderweitigen Tätigkeit als Flugbegleiter werden voll angerechnet, soweit eine Verlängerung des fliegerischen Arbeitsverhältnisses (§ 19 Abs. (3) MTV

Kabine) von Lufthansa angeboten, jedoch vom Flugbegleiter / von der Flugbegleiterin nicht angenommen wurde.

*	siehe	Protokollnotiz	I
**	siehe	Protokollnotiz	II
***	siehe	Protokollnotiz	II

Teil III Zusatzleistungen der Versorgungskasse Kabine e.V.

§ 4 Aufnahme in die Versorgung

Alle Flugbegleiter, die am 01.01.2004 in einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (§ 1 Abs. (1)) erfassten ungekündigten Arbeitsverhältnis mit Lufthansa stehen, werden ab 01.01.2004 als Begünstigte in die Versorgungskasse Kabine e.V. aufgenommen. Flugbegleiter, deren Arbeitsverhältnis später begründet wird, werden jeweils zum Ersten des Kalendermonats aufgenommen, an dem oder nach dem ihr Arbeitsverhältnis beginnt.

Die Aufnahme erfolgt jedoch jeweils frühestens am Ersten des Kalendermonats, an dem der Flugbegleiter Anspruch auf Vergütung gemäß §§ 5, 13 bzw. 17 Abs. (2) MTV Kabine hat.

* siehe Protokollnotiz V

§ 5 Versorgungszweck

Durch die Versorgungskasse Kabine e.V. werden für Flugbegleiter zusätzliche Versorgungsleistungen während des Zeitraums nach dem Ausscheiden aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis gemäß § 19 MTV Kabine bis zum vollendeten 63. Lebensjahr und danach in Form einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung erbracht.

§ 6 Versorgungsleistungen

1. Übergangsversorgung

Scheidet der/die Flugbegleiter(in) wegen Erreichens der tarifvertraglichen Altersgrenze (§ 19 MTV Kabine) nach dem vollendeten 55. Lebensjahr oder im Verlängerungsfall nach jeweils einem weiteren Lebensjahr, spätestens aber nach Vollendung des 60. Lebensjahres aus seinem fliegerischen Arbeitsverhältnis aus, erhält er neben der Firmenrente gemäß § 2 Abs. (2) eine monatliche Zusatzrente. Die Zahlung der Zusatzrente beginnt am Ersten des Kalendermonats nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und endet nach Vollendung des 63. Lebensjahres.

Die Höhe der Zusatzrente ergibt sich auf Grundlage der bezugszeitabhängigen Verrentung von 60 % der gemäß § 10 aus der Rückdeckungsversicherung zur Verfügung stehenden Ablaufleistung.

2. Altersversorgung

Im unmittelbaren Anschluss an die Leistungen nach Abs. (1) erhält der/die Flugbegleiter(in) eine lebenslänglich zu leistende zusätzliche betriebliche Altersrente. Die Höhe der zusätzlichen betrieblichen Altersrente ergibt sich auf Grundlage einer lebenslänglichen Verrentung von 40 % der gemäß § 10 aus der Rückdeckungsversicherung zur Verfügung stehenden Ablaufleistung.

3. Optionsmöglichkeit

Der/die Flugbegleiter(in) kann statt dem gemäß Abs. (1) und (2) bestimmten Regelaufteilungsverhältnis zwischen zusätzlichen Übergangs- und Altersversorgungsleistungen (60 % zu 40 %) für eine Aufteilung im Verhältnis 50 % zu 50 %, 40 % zu 60 % oder 30 % zu 70 % optieren. Hierzu wird eine Beratung angeboten.

Flugbegleiter, die am 31.12.2003 das 40. Lebensjahr bereits vollendet haben, können darüber hinaus auch für ein Aufteilungsverhältnis 0 % zu 100 % optieren.

Die Option kann einmalig innerhalb von sechs Monaten vor Vollendung des 55. Lebensjahres bzw. bei Verlängern sechs Monate vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ausgeübt werden.

4. Kapitalabfindung und Kapitalwahlrecht

Zusatzrenten und zusätzliche betriebliche Altersrenten nach den Abs. (1) und (2) mit einer jährlichen Rentenhöhe von jeweils unter € 150 werden bei erstmaliger Fälligkeit abgefunden.

An Stelle laufender Rentenleistungen kann der Flugbegleiter fristgebunden jeweils für eine einmalige Kapitalabfindung der Zusatzrente bzw. der zusätzlichen betrieblichen Altersrente optieren. Die Option kann frühestens 12 Monate und muss spätestens sechs Monate vor erstmaliger Fälligkeit der Versorgungsleistungen ausgeübt werden. Mit der Abfindung erlöschen die entsprechenden Anwartschaften.

5. Anpassung der Versorgungsleistungen

Laufende Zusatzrenten und zusätzliche betriebliche Altersrenten werden gemäß § 16 Abs. (3) Ziffer 1 BetrAVG nach ihrem Beginn jährlich um mindestens 1 % ihres Zahlbetrages angepasst

§7 Versorgungsleistungen für Hinterbliebene

1. Endet das fliegerische Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit der Zusatzrente gemäß § 6 Abs. (1) durch Tod erhalten die Hinterbliebenen aus der Rückdeckungsversicherung gemäß § 10 die Beitragsrückgewähr zuzüglich der Überschussanteile.
2. Tritt der Todesfall nach Fälligkeit der Zusatzrente gemäß § 6 Abs. (1) aber vor Fälligkeit der zusätzlichen betrieblichen Altersrente gemäß § 6 Abs. (2) ein, wird die Zusatzrente für die Zeit bis zum Ablauf der festgelegten Rentengarantie von 8 Jahren abgefunden. Neben dem entsprechenden Kapitalbetrag erhalten die Hinterbliebenen bezüglich der zusätzlichen betrieblichen Altersrente aus der Rückdeckungsversicherung gemäß § 10 die Beitragsrückgewähr zuzüglich der Überschussanteile.

3. Tritt der Todesfall nach Fälligkeit der zusätzlichen betrieblichen Altersrente gemäß § 6 Abs. (2) ein, erhalten die Hinterbliebenen aus der Rückdeckungsversicherung gemäß § 10 für die Zeit bis zum Ablauf der festgelegten Rentengarantie von 14 Jahren eine Kapitalabfindung.
4. Hinterbliebene im Sinne der Abs. (1) bis (3) sind die aufgrund steuerrechtlicher Vorschriften Begünstigten und zwar in nachstehender Rangfolge:
 - der Ehegatte bzw. bei einer eingetragenen Lebenspartnerschaft der/die Lebenspartner/in zum Zeitpunkt des Todes,
 - eheliche und diesen rechtlich gleichgestellte Kinder des Verstorbenen, wenn das Kind den 18. Geburtstag noch nicht erreicht hat bzw. den 27. Geburtstag noch nicht erreicht hat und sich nachweislich noch in Schul- oder Berufsausbildung befindet oder aber eine der übrigen in § 32 Abs. (4) Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG genannten Voraussetzungen erfüllt. Falls eine der vorgenannten Hinterbliebenen nicht vorhanden ist,
 - der Lebensgefährte bzw. die Lebensgefährtin, der/die zum Zeitpunkt des Todes des unmittelbar Versorgungsberechtigten mit diesem in einer eheähnlichen Gemeinschaft gelebt hat
 - oder soweit ein vorgenannter Hinterbliebener nicht vorhanden ist, der frühere Ehegatte des/der Verstorbenen.
5. Sind Hinterbliebene im Sinne des Abs. (4) nicht vorhanden, werden die Leistungen gemäß Abs. (1) bis (3) im Rahmen von § 10 Abs. (2) verwendet.

§8 Versorgungsleistungen bei vorzeitigem Ausscheiden

1. Scheidet ein(e) Flugbegleiter(in) vor Erreichen der tarifvertraglichen Altersgrenze gemäß § 19 MTV Kabine aus seinem (ihrem) fliegerischen Arbeitsverhältnis aus, behält er (sie) seine/ihre Anwartschaft auf die Zusatzrente gemäß § 6 Abs. (1) und die zusätzliche betriebliche Altersrente gemäß § 6 Abs. (2). Die Höhe der erst nach Eintritt des Versorgungsfalles zu zahlenden Versorgungsleistungen entspricht jeweils den Renten, die sich - nach einer Beitragsfreistellung zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis und nach Abzug der Kosten für die Rentenauszahlung - gemäß § 6 Abs. (1) und (2) aus der seitens der Rückdeckungsversicherung zur Verfügung stehenden Ablaufleistung ergeben.
2. Anwartschaften auf Zusatzrenten und zusätzliche betriebliche Altersrenten gemäß Abs. (1) mit einer zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung jährlichen Rentenhöhe von jeweils unter € 150 werden nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abgefunden. Höhere Anwartschaften können nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis auf Antrag des Begünstigten abgefunden werden.
3. Endet das fliegerische Arbeitsverhältnis des/der Flugbegleiters/Flugbegleiterin nach dem vollendeten 45. Lebensjahr wegen dauernder Flugdienstuntauglichkeit im Sinne von § 20 MTV Kabine, erhält er/sie – abweichend von Abs. (1) und (2) - neben der Firmenrente gemäß § 2 Abs. (4) ab dem Ersten des Kalendermonats nach Vollendung des 55. Lebensjahres eine Zusatzrente gemäß § 6 Abs. (1) und anschließend gemäß § 6 Abs. (2) eine zusätzliche betriebliche Altersrente.

Die Höhe der Renten entspricht jeweils den Renten, die sich – nach einer Beitragsbefreiung wegen Flugdienstuntauglichkeit auf Basis des zuletzt vor Eintritt der Flugdienstuntauglichkeit geleisteten Beitrags (§ 9 Abs. (5) – gemäß § 6 Abs. (1) und (2)

aus der seitens der Rückdeckungsversicherung zur Verfügung stehenden Ablaufleistung ergeben. Die Vorschriften § 6 Abs. (3) bis (5) finden Anwendung.

Die Beitragsbefreiung beginnt ab dem Ersten des Monats nach der Feststellung der dauernden Flugdienstuntauglichkeit und erlischt, wenn der/die Flugbegleiter(in) das 55. Lebensjahr vollendet oder vorher verstirbt.*

* siehe Protokollnotiz VI

§9 Finanzierung der Versorgungsleistungen

1. Zur Finanzierung der vorstehend zugesagten Versorgungsleistungen wendet Lufthansa der Versorgungskasse Kabine e.V. für die begünstigten aktiven Flugbegleiter monatlich einen Beitrag in Höhe von 5,75 % des Monatsbetrages ihrer jeweiligen mit dem Umstellungsfaktor 1,0526 (100 : 95) multiplizierten Gesamtvergütung gemäß § 5 Abs. (1) a) bis c) MTV Kabine (Grundvergütung, Purserzulage, Schichtzulage) zu.
2. Für Flugbegleiter, die am 01.07.2003 VBL-gleich versichert waren, (vgl. Tarifvertrag zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung für das Lufthansa-Kabinenpersonal) und am 01.01.2004 gemäß § 4 als Versorgungsberechtigte in die Versorgungskasse Kabine e.V. aufgenommen werden, werden zusätzlich jahrgangsabhängig Zusatzbeiträge auf Basis der nach Abs. (1) maßgebenden Bemessungsgrundlagen geleistet. Die Höhe der Zusatzbeiträge ergibt sich aus Protokollnotiz VII.
3. Bei vorübergehendem Wegfall der Bezüge werden Beiträge nicht entrichtet. Die Beiträge werden entsprechend § 5 Abs. (2) und (3) MTV Kabine nur für Zeiträume erbracht, für die der/die Flugbegleiter(in) Anspruch auf Vergütung gemäß §§ 5 Abs. (1) a) bis c), 13 bzw. 17 Abs. (2) MTV Kabine hat. Während des Bezuges von Krankengeldzuschuss gemäß § 13 Abs. (3) MTV Kabine werden Beiträge in Höhe der vor Beginn der Krankengeldzuschusszahlung maßgeblichen Höhe geleistet.
4. Beitragsanpassungen aufgrund von Vergütungsveränderungen werden stets ab dem Monat berücksichtigt, in dem die veränderte Vergütung erstmals im Rahmen der Vergütungsabrechnung berücksichtigt werden konnte. Rückwirkende Beitragsanpassungen z.B. aufgrund einer rückwirkend vereinbarten tariflichen Vergütungsanpassung sind ausgeschlossen.
5. Für die ab dem vollendeten 45. Lebensjahr des Flugbegleiters/der Flugbegleiterin im Falle dauernder Flugdienstuntauglichkeit gemäß § 8 Abs. (3) Sätze 2 bis 4 vereinbarte Beitragsfreistellung leistet Lufthansa der Versorgungskasse Kabine e.V. den erforderlichen Zusatzbeitrag
6. Die Beiträge werden von Lufthansa jeweils zum 27. des Monats, für den die Vergütung und der Beitrag zu leisten ist, direkt an die Versorgungskasse Kabine e.V. überwiesen.

§10 Rückdeckungsversicherung und Überschussverwendung

1. Die Versorgungskasse Kabine e.V. ist satzungsmäßig gehalten, für alle zugesagten Versorgungsleistungen kongruente Rückdeckungsversicherungen abzuschließen, um die Finanzierung der Versorgungsleistungen dauerhaft sicher zu stellen. Der Rückdeckungsversicherer stellt die Versicherungsleistungen der Versorgungskasse Kabine e.V. ab Leistungsbeginn zur Verfügung. Diese werden von der Versorgungskasse Kabine e.V. brutto an Lufthansa transferiert und von dort nach Abzug von Steuern und ggf. Sozialabgaben an die Begünstigten ausgezahlt. Erhält der Begünstigte von Luft-

- hansa keine anderweitigen Versorgungsleistungen, erbringt die Versorgungskasse Kabine e.V. ihre Leistungen unmittelbar an den Begünstigten.
2. Die aus den abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungsverträgen anfallenden Überschüsse werden ausschließlich zu Gunsten der Leistungsanwärter und Rentner verwendet. Durch die Überschussbeteiligung erhöhen sich die Anwartschaften unter Anrechnung auf die Verpflichtung nach § 6 Abs. (5) die laufenden Renten.
 3. Die vom Trägerunternehmen Lufthansa der Versorgungskasse Kabine e.V. erbrachten Zuwendungen bzw. die Rechte aus den abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungsverträgen dürfen nicht zugunsten des Trägerunternehmens beliehen, verpfändet oder abgetreten werden. Dies schließt auch eine Darlehensgewährung des Vereins an das Trägerunternehmen ein.

§ 11 Beginn, Ende und Auszahlung der Versorgungsleistungen

1. Der Anspruch auf Zahlung der Versorgungsleistungen setzt den schriftlichen Antrag des Versorgungsberechtigten an die Versorgungskasse Kabine e.V. voraus und entsteht bei Vorliegen der Leistungsvoraussetzungen.
2. Der Anspruch auf Zahlung von Versorgungsleistungen erlischt mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Versorgungsleistungen weggefallen sind.
3. Die Versorgungsleistungen werden nach Abzug einzubehaltender Steuern und anderer aufgrund gesetzlicher Regelungen einzubehaltender Abgaben monatlich zum gleichen Zeitpunkt ausgezahlt wie die Löhne und Gehälter der Beschäftigten von Lufthansa und zwar erstmals für den Monat, der dem Versorgungsfall folgt, letztmalig für den Monat, in dem die Voraussetzungen für die Versorgungsleistungen weggefallen.
4. Die Überweisung erfolgt ausschließlich auf ein Inlandskonto oder – zu gleichen Bedingungen wie bei einem Inlandskonto - auf ein EU-Konto, das von dem Leistungsempfänger der Versorgungskasse Kabine e.V. mitgeteilt werden muss.

§ 12 Anrechnungsklausel

Auf die Versorgungsleistungen der Versorgungskasse Kabine e.V. werden keine anderweitigen Leistungen angerechnet.

§13 Freiwilligkeit der Versorgungsleistungen

1. Dem Versorgungsberechtigten und seinen Angehörigen steht weder gegen die Versorgungskasse Kabine e.V. noch gegen deren Vorstand ein Rechtsanspruch auf die zugesagten Versorgungsleistungen zu. Ein solcher Rechtsanspruch wird auch nicht durch wiederholte oder regelmäßige Gewährung von Versorgungsleistungen erworben. Alle Zahlungen erfolgen freiwillig und mit der Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs. Dabei ist die einschlägige arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zu berücksichtigen.
2. Jeder Empfänger von Versorgungsleistungen hat gegenüber der Versorgungskasse Kabine e.V. eine schriftliche Erklärung darüber abzugeben, dass ihm der Ausschluss des Rechtsanspruchs sowie die Freiwilligkeit der Versorgungsleistungen bekannt sind.

§ 14 Pflichten der Versorgungsberechtigten

1. Der Versorgungsberechtigte ist verpflichtet, gegenüber der Versorgungskasse Kabine e.V., dem Rückdeckungsversicherungsversicherer und dem Trägerunternehmen Lufthansa alle zur Durchführung dieser Versorgungszusage erforderlichen Angaben zu machen und notwendigen Mitwirkungspflichten nachzukommen.

2. Der Versorgungsberechtigte ist verpflichtet, der Versorgungskasse Kabine e.V. von jeder Änderung seiner Anschrift und Kontoverbindung Kenntnis zu geben und für das Bestehen der (weiteren) Anspruchsberechtigung auf Anforderung entsprechende Nachweise (z.B. in Form Lebensbescheinigungen) vorzulegen.
3. Kommt der Versorgungsberechtigte seinen Verpflichtungen nicht nach, so ruht der Anspruch auf Versorgungsleistungen. Nach Erfüllung der Auflagen erfolgt die Nachzahlung ohne Zinsen zum nächsten Abrechnungstermin. Unrechtmäßig bezogene Leistungen sind der Versorgungskasse Kabine e.V. zurückzuzahlen.
4. Zugesagte oder laufende Versorgungsleistungen dürfen weder abgetreten noch beliehen oder verpfändet werden. Dennoch erfolgte Abtretungen, Beleihungen oder Verpfändungen sind der Versorgungskasse Kabine e.V. und Lufthansa gegenüber unwirksam.

§ 15 Verpfändung der Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung

Alle Rechte und Ansprüche aus den von der Versorgungskasse Kabine e.V. zur Finanzierung und kongruenten Rückdeckung der zugesagten Versorgungsleistungen abgeschlossenen Versicherungsverträge stehen ausschließlich der Versorgungskasse Kabine e.V. zu.

Zur Sicherung aller Anwartschaften und Ansprüche der Versorgungsberechtigten gegen die Versorgungskasse Kabine e.V. und gegen das Trägerunternehmen Lufthansa räumt die Versorgungskasse Kabine e.V. allen Versorgungsberechtigten ein Pfandrecht (§§ 1273 ff. BGB) an der Rückdeckungsversicherung ein. Das Pfandrecht erfasst alle Rechte aus der Rückdeckungsversicherung einschließlich eingeschlossener Zusatzversicherungen, alle Nachträge (Erhöhungen und Anpassungen) einschließlich des Rückkaufswertes und der Überschussanteile.

§ 16 Ergänzende Bestimmungen

1. Für die Durchführung der Versorgungszusagen gelten der Leistungsplan und die Satzung der Versorgungskasse Kabine e.V. sowie die den Rückdeckungsversicherungsverträgen zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen und Tarife. Änderungen dieser Bedingungen, insbesondere auf Veranlassung der Aufsichtsbehörde, wirken unmittelbar für und gegen die Versorgungsberechtigten, ohne dass es einer Abänderung des Tarifvertrages bedarf.
2. Erklärungen zur Ausübung des Optionsrechts gemäß § 5 Abs. (2) oder zur Ausübung des Kapitalwahlrechts gemäß § 6 Abs. (3) können von den Flugbegleitern mit fristgerechter Zugangswirkung für die Versorgungskasse Kabine e.V. beim zuständigen Lufthansa-Personaldienst abgegeben werden.
3. Die Versorgungsberechtigten erhalten von der Versorgungskasse Kabine e.V. jährlich einen Nachweis über die Höhe der jeweils erreichten Versorgungsanwartschaften.

Teil IV Flugdienstuntauglichkeitsversicherung

§ 17 Flugdienstuntauglichkeitsversicherung

1. Lufthansa verpflichtet sich, für Flugbegleiter ab Beginn ihres 6. fliegerischen Dienstjahres im Konzern eine Flugdienstuntauglichkeitsversicherung abzuschließen. Anspruch auf die Versicherungssumme besteht nur, wenn das fliegerische Arbeitsverhältnis deshalb vorzeitig endet, weil der Flugbegleiter im Sinne von § 20 MTV Kabine dauernd flugdienstuntauglich geworden ist.
2. Ab 01.01.2006 betragen die Versicherungssummen in Abhängigkeit von Dienstalter und Beschäftigtengruppe

Dienstjahr	FB	Versicherungssumme in € PI	P II
6.	10.000	10.000	10.000
7.	12.500	13.500	14.000
8.	15.000	17.000	18.000
9.	17.500	20.500	22.000
10.	20.000	24.000	26.000
11.	22.500	27.500	30.000
12.	25.000	31.000	34.000
13.	27.500	34.500	38.000
14.	30.000	38.000	42.000
15.	32.500	41.500	46.000
16.	35.000	45.000	50.000
17.	37.500	48.500	54.000
18.	40.000	52.000	58.000
19.	42.500	55.500	62.000
20.	45.000	59.000	66.000
21.	47.500	62.500	70.000
22.	50.000	66.000	74.000
>23	52.500	69.500	78.000

3. Für die Zeit bis 31.12.2005 gelten die Regelungen des vor der Neufassung dieses Tarifvertrages geltenden Regelungen zur Flugdienstuntauglichkeitsversicherung (§ 7 sowie Protokollnotiz IV) des Tarifvertrages Übergangsversorgung für Flugbegleiter vom 01.01.1976 i.d.F. des 6. Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages vom 01.04.1997 weiter.*
4. Flugbegleiter, die am 01.10.2003 in einem aktiven, ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, können - ohne dass hierfür eine Gesundheitsprüfung erforderlich ist - innerhalb einer Ausschlussfrist bis 30.06.2005 für die Zeit ab 01.01.2006 auf eigene Kosten eine Flugdienstuntauglichkeitszusatzversicherung abschließen und zwar bis zur Höhe

der Differenz zwischen den vor und ab 01.01.2006 individuell maßgeblichen Versicherungssummen. Nach Ablauf der Ausschlussfrist ist eine Gesundheitsprüfung erforderlich.

5. Die Prämien zu der Flugdienstuntauglichkeitsversicherung werden bis zum vollendeten 45. Lebensjahr von Lufthansa getragen.

* siehe Protokollnotiz VIII

Teil V Schlussbestimmungen

§ 18 Jeweiligkeitsklausel

Dieser Tarifvertrag findet auf Mitarbeiter und Versorgungsempfänger in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 19 In-Kraft-Treten und Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 2003 in Kraft. Davon abweichend tritt Teil III (§§ 4 bis 16) am 01.01.2004 und § 17 am 01.01.2006 in Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 31.12.2012, danach zum Ende eines jeden Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.
3. Für den Fall, dass sich die Voraussetzungen für den Inhalt dieses Tarifvertrages, auf die die Tarifpartner keinen Einfluss haben, ändern (wesentliche Änderungen maßgebender Grundlagen und Voraussetzungen, insbesondere Veränderungen der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung oder sonstiger Versicherungsregelungen), verpflichten sich die Tarifpartner, über die Auswirkungen auf diesen Tarifvertrag erneut zu verhandeln.

Zu § 2 Absatz 2 erkennen die Tarifpartner die Notwendigkeit an, für Fälle in denen Flugbegleiter die Wartezeit für die Altersrente für langjährig Versicherte nicht erfüllen können, zeitnah gemeinsame Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Hamburg/Mörfelden-Walldorf/Berlin, den 01. Juli 2003

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V.
nisation e.V. (UFO)
- Vorstand -

Unabhängige Flugbegleiter Orga-
- Vorstand -

sowie

Vereinte Dienstleistungs Gewerkschaft e.V. (ver.di)
- Bundesvorstand -

Protokollnotiz I

Bei Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente für Frauen vor dem vollendeten 63. Lebensjahr (§ 237 a i.V.m. Anlage 20 SGB VI) wird die Firmenrente in Höhe der Differenz weitergezahlt, um die der volle Betrag der sonst zu zahlenden Firmenrente die Summe der gesetzlichen Altersrente und der betrieblichen Altersrente übersteigt (Aufstockungsbetrag). Die Zahlung des Aufstockungsbetrages endet zum Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente für langjährig Versicherte gemäß §§ 36, 236 Abs. (1) und (3) i.V.m. Anlage 21 SGB VI, spätestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres.

Protokollnotiz II

1. Beträgt die Gesamtbeschäftigungszeit bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres infolge Teilzeit nach dem 30.12.1989 rechnerisch weniger als 276 volle Beschäftigungsmonate, wird die Firmenrente gemäß § 2 Abs. (3) je fehlendem Beschäftigungsmonat um $\frac{1}{276}$ gekürzt. Für die Berechnung der Höhe des vorzeitig entstandenen Anspruchs auf Firmenrente gemäß § 2 Abs. (4) wird der Zeitraum zwischen Beendigung des fliegerischen Arbeitsverhältnisses und Vollendung des 55. Lebensjahres ungeachtet einer diesen Zeitraum betreffenden Teilzeitvereinbarung fiktiv wie Vollzeitbeschäftigung behandelt.
2. Für Flugbegleiter, die bei ihrer Einstellung/Wiedereinstellung das 32. Lebensjahr vollendet hatten, gilt § 2 Abs. (3) mit folgender Maßgabe: Beträgt die Gesamtbeschäftigungszeit bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres rechnerisch weniger als 276 volle Beschäftigungsmonate, wird die Firmenrente gemäß § 2 Abs. (3) je fehlendem Beschäftigungsmonat um $\frac{1}{276}$ gekürzt.

Protokollnotiz III

Liegt der erstmaligen Berechnung der Firmenrente gemäß § 2 Abs. (3) eine vor dem Jahr 2004 zuletzt bezogene Gesamtvergütung zugrunde, unterbleibt die Multiplikation des Betrags der Gesamtvergütung mit dem Umstellungsfaktor. Bei der Dynamisierung des Grundbetrags der Firmenrente gemäß § 2 Abs. (3) ist der Umstellungsfaktor zu berücksichtigen.

Protokollnotiz IV

Berufsgenossenschaftsrenten und Arbeitslosengeld sind auf die Firmenrente nicht anzurechnen, wenn der Antrag auf diese Leistung vor Inkrafttreten der Neufassung dieses Tarifvertrages am 01.07.2003 gestellt worden ist.

Protokollnotiz V

1. Die Regelungen von Teil III dieses Tarifvertrages treten gemäß § 19 Abs. (1) ab 01.01.2004 in Kraft. Für die Zeit bis 31.12.2003 gelten die nachstehenden, vor der Neufassung dieses Tarifvertrages geltenden Regelungen zur Versichertenrente (§§ 4 bis 6) des Tarifvertrages Übergangsversorgung für Flugbegleiter vom 01.01.1976

- i.d.F. des 6. Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages vom 01.04.1997 (Tarifvertrag a.F.) weiter. Abweichend von Satz 2 werden für Flugbegleiter, die im Zeitraum vom 01.07.2003 bis 31.12.2003 das 32. Lebensjahr vollendet haben, Kapital-Lebensversicherungsverträge gemäß § 4 des Tarifvertrags a.F. nicht mehr abgeschlossen. Ab 01.01.2004 werden diese Flugbegleiter gemäß § 4 des ab 01.07.2003 geltenden Tarifvertrages (Tarifvertrag n.F) als Versorgungsberechtigte in die Versorgungskasse Kabine e.V. aufgenommen.
2. Alle am 31.12.2003 bestehenden und spätestens am 01.01.2004 bezüglich des vereinbarten Endalters 55 noch nicht fälligen Kapital-Lebensversicherungsverträge gemäß §§ 4 bis 6 des Tarifvertrages a.F. werden zum 31.12.2003 beitragsfrei gestellt. Dies gilt nicht für Flugbegleiter, die vor dem 01.01.2004 nach ihrem vollendeten 45. Lebensjahr wegen dauernder Flugdienstuntauglichkeit im Sinne von § 20 MTV Kabine aus ihrem fliegerischen Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind (§ 4 Abs. 2 letzter Unterabs. des Tarifvertrages a.F.). Flugbegleiter, die am 01.01.2004 mangels Anspruch auf Vergütung gemäß § 4 Abs. (1) Satz 2 des Tarifvertrages n.F. nicht in die Versorgungskasse Kabine e.V. aufgenommen werden können (z.B. bei unbezahltem Urlaub, Elternzeit), können den bestehenden Kapital-Lebensversicherungsvertrag wie bisher im Einzeltarif fortführen. Soweit danach gemäß § 4 Abs. 2 letzter Unterabsatz des Tarifvertrages a.F. Beitragsfreiheit für den Fall dauernder Flugdienstuntauglichkeit mitzuversichern ist, trägt Lufthansa die dafür anfallende Zusatzprämie. Die Beitragsfreistellung gemäß Satz 1 erfolgt in diesem Fall mit Aufnahme in die Versorgungskasse Kabine e.V.
 3. Ist die beitragsfreie Versicherungssumme nach der Beitragsfreistellung gemäß Abs. (2) Satz 1 geringer als € 2.000, wird diese sofort an den Flugbegleiter abgefunden, es sei denn der Flugbegleiter setzt die Versicherung im Einzeltarif fort.

§§ 4 bis 6 zur Versichertenrente in der gemäß Abs. (1) dieser Protokollnotiz grds. bis 31.12.2003 geltenden Fassung:

§4 Versichertenrente

1. Endet das fliegerische Arbeitsverhältnis des Flugbegleiters wegen erreichter tarifvertraglicher Altersgrenze, so erhält er eine monatliche Versichertenrente. Zu diesem Zweck schließt der Flugbegleiter eine entsprechende Kapital-Lebensversicherung vom vollendeten 32. Lebensjahr auf das Endalter 55 ab. Die zu diesem Zeitpunkt fällige Versicherungssumme und die angesammelten Überschussanteile werden entsprechend den Versicherungsbedingungen verrentet und ab vollendetem 55. Lebensjahr in monatlichen Renten bis zum 63. Lebensjahr ausgezahlt. Flugbegleiter, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits 32 Jahre oder älter sind, schließen die Versicherung mit Wirkung vom 01.01.1976 ab.
2. Die Prämien zu dieser Versicherung werden von den Flugbegleitern in Höhe von 4 % des Monatsbetrages ihrer Gesamtvergütung (Grundvergütung, Purserzulage, Schichtzulage aufgebracht.

(Teilzeitbeschäftigte Flugbegleiter entrichten die Prämie zur Versichertenrente gemäß § 4 Abs. (2) in Höhe von 4 % des Monatsbetrages der Gesamtvergütung eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Flugbegleiters.)

Die Prämien werden durch die DLH von den Bezügen einbehalten und an den Versicherer abgeführt. Die Prämienzahlung beginnt ab 1. des nächsten Monats nach Vollendung des 32. Lebensjahres, im Falle von Abs. (1) Satz 4 ab 01.01.1976. Flugbeglei-

ter, die zwischen dem 01.01.1976 und dem 31.12.1985 das 32. Lebensjahr vollendet haben, können freiwillig die Beträge in der am 31.12.1985 geltenden Höhe so lange unverändert fortzahlen, bis sich gemäß Satz 1 eine höhere Prämie ergibt. Für Flugbegleiter, die vor dem 01.01.1976 das 32. Lebensjahr vollendet haben, beträgt die Prämie 6 % der Gesamtvergütung. Davon wird ein Prämienanteil von 2 % der Gesamtvergütung von der DLH übernommen.

Bei Vergütungsveränderungen vor dem vollendeten 45. Lebensjahr werden die Prämien den veränderten Bezügen einmal jährlich angepasst und zwar jeweils wirksam von dem 1. des auf den Geburtstag folgenden Monats an. Maßgebend ist die im Tarifvertrag zum Zeitpunkt der Prämienanpassung vorgesehene Gesamtvergütung. Dabei werden rückwirkende Tarifvertragsänderungen nicht berücksichtigt.

Ab Vollendung des 45. Lebensjahres wird für den Fall der dauernden Fluguntauglichkeit die Beitragsfreiheit der Lebensversicherung mitversichert. Die dafür anfallende Zusatzprämie wird von der DLH übernommen.

3. Die Höhe der Versichertenrente ergibt sich aus den jeweils gültigen Versicherungstarifen auf der Basis der gezahlten Prämien. Bei der Berechnung gilt als Eintrittsalter der Unterschied zwischen dem Beginnjahr der Versicherung und dem Geburtsjahr des versicherten Flugbegleiters.
4. Wird das fliegerische Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit der Versichertenrente durch Tod beendet, so erhalten die Bezugsberechtigten die versicherte Kapitalsumme zuzüglich der angesammelten Überschussanteile.

Bei Tod nach vollendetem 55. Lebensjahr erhalten die Bezugsberechtigten aus der Versicherung des Abs. (1) eine Kapitalsumme, die nach den maßgebenden Versicherungsbedingungen auf der Grundlage einer mindestens bis zum 60. Lebensjahr des Verstorbenen garantiert zahlbaren Rente berechnet wird.

5. Wenn der Flugbegleiter nicht einen anderen Bezugsberechtigten in der erforderlichen Form ausdrücklich schriftlich gegenüber dem Versicherer benannt hat, sind Bezugsberechtigte der Todesfall-Leistungen:
 - a. der Ehegatte des versicherten Flugbegleiters, sofern die Ehe im Todeszeitpunkt besteht
 - b. die ehelichen und die ihnen durch Gesetz gleichgestellten Kinder des versicherten Flugbegleiters, sofern sie das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
 - c. die Erben des versicherten Flugbegleiters.

Die jeweils nachfolgend genannten werden durch die vorher genannten Personen ausgeschlossen. Mehrere gleichrangig Berechtigte sind zu gleichen Anteilen bezugsberechtigt.

6. Endet das fliegerische Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit der Versichertenrente aus anderen als den in den Abs. (1) und (4) genannten Gründen, so kann der ausgeschiedene Flugbegleiter den jeweiligen Rückkaufswert zuzüglich angesammelter Überschussanteile in Anspruch nehmen. Auf Wunsch kann er mit jeweiliger Zustimmung des Versicherers anstelle des auszuzahlenden Rückkaufwertes die Versicherung auf individueller Basis außerhalb des Gruppenversicherungsvertrages fortsetzen

§5 Versicherungsbedingungen

1. Die Versicherungen im Sinne des § 4 werden von den Flugbegleitern im Rahmen eines von der DLH vereinbarten Gruppenversicherungsvertrages abgeschlossen. Die Flugbegleiter sind jeweils Versicherungsnehmer und Versicherte dieser Versicherungen.
2. Der Flugbegleiter ist verpflichtet, die zum Abschluss notwendigen Erklärungen gegenüber dem Versicherer abzugeben.
3. Die Versicherungen sind nach Maßgabe der Versicherungsbedingungen überschussberechtigt. Die Überschussanteile werden angesammelt und mit der Versicherungsleistung ausgezahlt.
4. Der gesamte Schrift- und Zahlungsverkehr, der sich aufgrund dieses Tarifvertrages mit dem Versicherer ergibt, wird über die DLH geführt. Im Versicherungsfall oder bei Inanspruchnahme des Rückkaufwertes werden Leistungen vom Versicherer unmittelbar an den Flugbegleiter oder den sonstigen Bezugsberechtigten gegen Vorlage entsprechender Nachweise - ausgezahlt. Eine etwaige Fortsetzung der Versicherung nach entsprechendem Einzeltarif bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis (vgl. § 4 Abs. (6)) kann von dem ausscheidenden Flugbegleiter unmittelbar mit dem Versicherer vereinbart werden.
5. Für die Versicherungen gelten die dem Gruppenversicherungsvertrag zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen. Änderungen dieser Bedingungen, insbesondere auf Veranlassung der Versicherungsaufsichtsbehörde, wirken unmittelbar für und gegen den versicherten Flugbegleiter, ohne dass es einer Abänderung des Tarifvertrages bedarf.
6. Eine Abtretung, Verpfändung oder Beleihung der Versicherungsforderungen ist grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen bedürfen im Einzelfall der Genehmigung durch die DLH

§6 Wegfall der Bezüge

1. Der Flugbegleiter, für den eine Versichertenrente nach § 4 versichert worden ist, hat auch bei vorübergehendem Wegfall seiner Bezüge grundsätzlich die monatlichen Prämienleistungen zu gewährleisten und die dafür erforderlichen Beträge rechtzeitig auf seinem Personalkonto bereitzustellen. Die anfallenden Prämien werden dem Personalkonto belastet.
2. Beruht der Wegfall der Bezüge darauf, dass der Flugbegleiter gesetzlichen oder betrieblichen Erziehungsurlaub beansprucht, kann die Versicherung auf seinen Antrag in diesem Zeitraum zum Ruhen gebracht werden. Das gilt auch, soweit bei Beginn des Erziehungsurlaubs noch keine Versicherungspflicht besteht. Der Antrag ist bis zum Beginn des Erziehungsurlaubs zu stellen. Die Pflicht zur Prämienleistung ruht ab dem Ersten des Folgemonats, frühestens ab dem Ersten des ersten vollen Monats des Erziehungsurlaubs. Soweit Deckungskapital vorhanden ist, erfolgt die Umstellung auf eine beitragsfreie Versicherungssumme. Eine spätere Versichertenrente nach Reaktivierung der Versicherung vermindert sich entsprechend.
3. Hat der Mitarbeiter die Versicherung zum Ruhen gebracht und endet der Erziehungsurlaub durch Wiederaufnahme der Beschäftigung kann der Flugbegleiter beantragen, erhöhte monatliche Prämienleistungen in Form eines Zusatzbeitrags zu erbringen. Der Zusatzbeitrag wird vom Versicherer zur Wiederaufnahme der Beschäftigung einmalig so bestimmt, dass die Versicherungssumme bis zur Beendigung des 55. Lebensjahres erreicht wird, die sich ohne das Ruhen ergeben hätte. Der Zusatzbeitrag bleibt für die Restlaufzeit der Versicherung unverändert.

Protokollnotiz VI

§8 Abs. (3) gilt nicht, wenn und solange bei Vollendung des 45. Lebensjahres eine Flugdienstuntauglichkeit besteht, die den Rückdeckungsversicherer im Fall der Versicherung zur Leistung verpflichten würde bzw. wenn und solange der/die Flugbegleiter(in) nach Vollendung des 45. Lebensjahres, keinen Anspruch auf Vergütung gemäß §§ 5 Abs. (1) a) bis c), 13 bzw. 17 Abs. (2) MTV Kabine hat.

Protokollnotiz VII

Zusatzbeiträge gemäß § 9 Abs. (2):

Jahrgang 1947	2,9 v. H.	Jahrgang 1960	1,1 v.H.
Jahrgang 1948	2,9 v. H.	Jahrgang 1961	0,9 v.H.
Jahrgang 1949	2,9 v. H.	Jahrgang 1962	0,8 v.H.
Jahrgang 1950	2,9 v. H.	Jahrgang 1963	0,7 v.H.
Jahrgang 1951	2,9 v. H.	Jahrgang 1964	0,6 v.H.
Jahrgang 1952	2,7 v. H.	Jahrgang 1965	0,5 v.H.
Jahrgang 1953	2,5 v. H.	Jahrgang 1966	0,4 v.H.
Jahrgang 1954	2,3 v. H.	Jahrgang 1967	0,4 v.H.
Jahrgang 1955	2,1 v. H.	Jahrgang 1968	0,3 v.H.
Jahrgang 1956	1,9 v. H.	Jahrgang 1969	0,3 v.H.
Jahrgang 1957	1,7 v. H.	Jahrgang 1970	0,2 v.H.
Jahrgang 1958	1,5 v. H.	Jahrgang 1971	0,2 v.H.
Jahrgang 1959	1,3 v. H.	Jahrgang 1972	0,1 v.H.
		Jahrgang 1973	0,1 v.H.

Protokollnotiz VIII

Für die Zeit bis 31.12.2005 gelten die Regelungen des nachstehenden, vor der Neufassung dieses Tarifvertrages geltenden Regelungen zur Berufsuntauglichkeitsversicherung (§ 7 sowie Protokollnotiz IV) des Tarifvertrages Übergangsversorgung für Flugbegleiter vom 01.01.1976 i.d.F. des 6. Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages vom 01.04.1997 weiter.

§7 und Protokollnotiz IV Abs. (2) in der gemäß Abs. (1) dieser Protokollnotiz grds. bis 31.12.2005 geltenden Fassung:

§7 Berufsuntauglichkeitsversicherung (Flugdienstuntauglichkeit)

1. Die DLH verpflichtet sich, für die Flugbegleiter ab Beginn ihres 4. fliegerischen Dienstjahres im Konzern eine Berufsuntauglichkeitsversicherung abzuschließen. Anspruch auf die Versicherungssumme besteht nur, wenn das fliegerische Arbeitsverhältnis deshalb vorzeitig endet, weil der Flugbegleiter im Sinne von § 20 Abs. (1) a) und b) MTV Kabine dauernd flugdienstuntauglich geworden ist.
2. Die Versicherungssummen betragen:

Bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	DM 20.000,--
im 31. Lebensjahr bis zum vollendeten 32. Lebensjahr	DM 50.000,--
im 33. Lebensjahr bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	DM 100.000,--
im 41. Lebensjahr	DM 110.000,--
im 42. Lebensjahr	DM 120.000,--
im 43. Lebensjahr	DM 130.000,--
im 44. Lebensjahr	DM 140.000,--
im 45. Lebensjahr	DM 150.000,--

Mit Wirkung vom 01.01.1991 werden die Versicherungssummen um 25 % angehoben.

3. Die Prämien zu der Berufsuntauglichkeitsversicherung werden bis zum vollendeten 45. Lebensjahr von der DLH getragen.

Protokollnotiz IV Abs. (2)

Für Flugbegleiter, die bei ihrer Einstellung/Wiedereinstellung das 28. Lebensjahr vollendet haben, gelten bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres anstelle der Staffelung gemäß § 7 Abs. (2) folgende mit Wirkung vom 01.01.1991 um 25% angehobene Versicherungssummen:

im 4. und 5. Beschäftigungsjahr	DM 50.000,--
6. bis 13. Beschäftigungsjahr	DM 100.000,--
14. Beschäftigungsjahr	DM 110.000,--
15. Beschäftigungsjahr	DM 120.000,--
16. Beschäftigungsjahr	DM 130.000,--
17. Beschäftigungsjahr	DM 140.000,--

Wiedereingestellten Flugbegleitern werden bis zu drei frühere Beschäftigungsjahre angerechnet; bis zu drei weitere Jahre werden angerechnet, wenn der wiedereingestellte Flugbegleiter nach Vollendung des 33. Lebensjahres ausgeschieden war.

**PROTOKOLLNOTIZ ZUM
TARIFVERTRAG LUFTHANSA RENTE KABINE**

Zwischen dem

Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL)

einerseits und der

Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. (UFO)

andererseits

wird nachfolgende Protokollnotiz zum Tarifvertrag zur beitragsorientierten Versorgung für das Kabinenpersonal der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft: Betriebliche Altersversorgung mit Leistungen zum vorzeitigen Ausscheiden (Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine) gültig ab dem 01. Januar 2014 geschlossen:

- I. In Ausgestaltung von § 9 Abs. 6 Sätze 1 und 2 des Tarifvertrages Lufthansa Rente Kabine vereinbaren die Tarifvertragsparteien, dass die Ergebnisbeteiligung für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft für den Monat ihrer Auszahlung als andere, zusätzliche Bezügeart zur separaten Entgeltumwandlung in die betriebliche Altersversorgung – unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 2 TV EB – zugelassen wird.
- II. Die Entgeltumwandlung in die betriebliche Altersversorgung nach Ziffer I ist nur zulässig, sofern der Mitarbeiter im Monat der Einbringung nicht in einem Versorgungsverhältnis steht.
- III. Ferner löst die Einbringung der Ergebnisbeteiligung kein AG-Matching aus.

Die übrigen Bestimmungen des Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine bleiben hiervon unberührt.