

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben euch aufgerufen, Fragen zum Verhandlungsergebnis einzureichen. Über 270 Fragen haben uns erreicht. Einen Großteil haben wir hier in diesem FAQ zusammengefasst:

Allgemeines

Frage: Wieso empfiehlt die Konzerntarifkommission die Annahme des Verhandlungsergebnisses?

Antwort: Als Tarifkommission schätzen wir es so ein, dass dieser Verhandlungsstand das Maximale ist, was ohne wahrscheinlich längeren Arbeitskampf, am Verhandlungstisch möglich ist.

Nach längerer Diskussion sind wir zur einstimmigen Einschätzung gekommen, dass beim vorliegenden Verhandlungsstand/-ergebnis nicht mehr ausreichend Kolleg:innen bereit für einen längeren Arbeitskampf sind, um weitere Verbesserungen erfolgreich zu erstreiken. Das bräuchte es aber, um noch mehr erreichen zu können.

Das Ergebnis ist unserer Meinung nach eins mit Licht und Schatten, was allerdings für die Zukunft viele Grundlagen schaffen kann, auf denen wir gemeinsam aufbauen können. Angefangen beim Ausgliederungsschutz der Stationen, der dafür sorgt, in Zukunft nicht damit erpressbar zu sein und eine enorme Streikmacht für den gesamten Boden erhält, bis zu neuen Zulagen bei L/T oder LHT, die wir in Zukunft weiterentwickeln können.

Auf der anderen Seite sehen wir eine geopolitische Entwicklung, die sich immer mehr auch auf unseren Konzern auswirkt. Kurzarbeit und die Stilllegung von Teilflotten wurden kürzlich genannt. Szenarien, die nicht unbedingt zur Stärkung der Durchsetzungsfähigkeit beitragen.

Haben wir gemeinsam alles erreicht? Nein. Sind wir selbst mit allem zufrieden? Nein.

Aber ohne die Gemeinschaft und den Zusammenhalt, den wir uns die letzten Jahre am Boden aufgebaut haben, wären wir nicht dort, wo wir jetzt stehen. Es lohnt der Vergleich mit den letzten Angeboten des Arbeitgebers.

Punkte, die noch nicht zufriedenstellend sind, gilt es in den nächsten Jahren zu verbessern. Dafür braucht es Zusammen- und Geschlossenheit in ver.di.

Durch die Mitgliederbefragung werden wir ein klares Bild bekommen, denn ihr als Mitglieder entscheidet. Ihr entscheidet dabei nicht nur darüber, ob ihr mit dem Ergebnis zufrieden seid oder nicht, sondern auch über die Bewertung von Chancen und Risiken. Die Frage ist daher: Nehme ich das Verhandlungsergebnis an oder glaube ich daran, dass wir in einem unbefristeten Erzwingungsstreik mehr erreichen können?

In Abwägung von Chancen und Risiken, denn beides ist vorhanden, und dem, was nun auf dem Tisch liegt, empfehlen wir euch als Konzerntarifkommission die Annahme.

Frage: Bei welchen Gesellschaften gibt es den ersten Erhöhungsschritt rückwirkend zum 1.1.26 und bei welchen zum 1.1.27? Ist der zweite Erhöhungsschritt für alle gleich?

Antwort: Die rückwirkende Erhöhung der Vergütungen zum 1.1.26 um 2,2 Prozent gilt für folgende Gesellschaften: LHT, LCAG, LTT, LAT, LSY, LHIND, LEOS, LTL und LPM.

Bei der 2. Tarifschiene der LCAG kommt vor dem ersten Erhöhungsschritt ein Sockelbetrag von 150€ in die Tabelle. Bei der LTLS wird als erster Schritt eine dauerhafte Strukturzulage i.H.v. 170€ eingeführt.

Für folgende Gesellschaften gilt die Erhöhung um 2,2 Prozent zum 1.1.27: DLH, LGBS, Albatros, Delvag, Lufthansa Consulting GmbH.

Die zweite Erhöhung der Vergütungen zum 1.3.27 um 2,4 Prozent ist für alle Gesellschaften gleich.

Frage: Ihr habt in einem Video von einem "dicken Brett" gesprochen, was zuletzt noch zu bohren war, was war das?

Antwort: Zum Ende der Verhandlungen gab es noch zwei offene Punkte. Zwar war zu dem Zeitpunkt nach langem hin und her grundsätzlich schon Bereitschaft vom Arbeitgeber signalisiert worden, dass es einen 8-jährigen Schutz vor Ausgliederung an den Stationen geben soll, aber die Ausgestaltung dessen war in Teilen noch fraglich. So waren zu dem Zeitpunkt z.B. noch Umgehungsmöglichkeiten nicht ausgeschlossen.

Ein weiterer offener Punkt waren die von uns geforderten Verhandlungsverpflichtungen. Hier hat der Konzern in der finalen Phase mehrfach abgelehnt und gemauert. Diese konnten erst nach mehreren Gesprächen auf Vorstandsebene erreicht werden.

Frage: Wurden die Tarifverträge bereits abgeschlossen?

Antwort: Nein, die ver.di Mitglieder entscheiden über Annahme oder Ablehnung des Ergebnisses. Die Tarifkommission empfiehlt die Annahme des Verhandlungsergebnisses. Damit ist ein Tarif- bzw. Verhandlungsergebnis erzielt. Danach folgt jetzt, wie in den vergangenen Jahren auch, eine ver.di Mitgliederbefragung.

Frage: Was passiert, wenn das Verhandlungsergebnis nicht angenommen wird?

Antwort: Der Arbeitgeber hat keinen Zweifel daran gelassen, dass er sich nicht weiter bewegen wird. Eine Nachverhandlung - ohne erfolgreiche Streiks - ist daher gänzlich unwahrscheinlich. Wenn die Mehrheit ablehnt, bedeutet das:

- Vom Verhandlungstisch auf die Straße: Die zuvor abgefragte Streikbereitschaft müsste jetzt in langen, harten Arbeitskämpfen eingelöst werden, um den Druck auf den Konzern massiv zu erhöhen.
- Alles steht wieder auf Null: Die von der Konzerntarifkommission betonten Erfolge sind nicht mehr sicher. Ihr setzt darauf, durch Eskalation trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten (wie der Iran-Krise) noch mehr herauszuholen.
- Risiko vs. Chance: Eine Ablehnung ist das Signal, dass euch das erreichte Paket nicht reicht. Ihr vertraut darauf, dass euer Zusammenhalt am Boden stark genug ist, um ein besseres Angebot zu erzwingen.

Frage: Was bedeuten die Verhandlungsverpflichtungen zur weiteren Erhöhung der Vergütungen bei höherer Inflation sowie zur Absicherung von Beschäftigung im Krisenfall? Ab welcher Inflationshöhe wird verhandelt?

Antwort: Uns war es in Anbetracht der weltpolitischen Lage wichtig, dass wir sowohl eine Möglichkeit haben bei gesteigerter Inflation an den Verhandlungstisch zurückkehren zu können als auch im Krisenfall zu Verhandlungen zusammenzukommen, um Beschäftigung zu sichern.

Dabei haben sich beide Seiten bewusst nicht auf eine fixe Zahl an Inflation geeinigt, die die eine der Verhandlungsverpflichtungen auslöst. Das ermöglicht es uns flexibel darauf reagieren und Nachverhandlungen einfordern zu können. In beiden Fällen ist es eine Verhandlungs-, aber keine Abschlussverpflichtung.

Frage: Sollen in den kommenden Tarifrunden differenzierte Forderungen, wie in dieser Runde (Stationsschutz, TVVS bei LHT, etc.) aufgestellt werden?

Antwort: Das ist heute noch nicht zu sagen, denn das werdet ihr in der nächsten Forderungsbefragung vor der Tarifrunde entscheiden.

Frage: Was ist mit dem Zuschuss zum Jobticket?

Antwort: Der derzeitige Zuschuss bleibt weiterhin bestehen, eine Erhöhung ist nicht Teil des Verhandlungsergebnisses.

Frage: Wie kommt ihr auf eine Erhöhung seit Corona von mehr als 30%?

Antwort: Die durchschnittlichen Einkommen am Boden sind durch folgende Erhöhungen der letzten Jahre um mehr als 31% gestiegen: 1. +200 Euro, 2. +2,5% mind. 125 Euro, 3. +2,5%, 4. 7% mind 280 Euro, 5. 150 Euro Sockelbetrag + 2%.

Deutsche Lufthansa AG

Frage: Warum gibt es bei der DLH und LGBS zwölf Monate keine Erhöhung?

Antwort: Wir sind in diese Vergütungsrunde für DLH mit arbeitgeberseitigen Angriffen auf zum Beispiel die Wechselschichtzulage gestartet, mit Forderungen nach Krisenbeiträgen wie dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einer echten, nachhaltigen Nullrunde bei noch längerer Laufzeit. Der Arbeitgeber hat aufgrund der wirtschaftlichen Situation der Airline sowie von Turnaround keinerlei Spielraum für nachhaltige Vergütungserhöhungen gesehen.

Uns hingegen war wichtig, dass es keine nachhaltige Schlechterstellung der DLH gegenüber den anderen Geschäftsfeldern gibt und auch Einmalzahlungen kein Ersatz für Tabellenerhöhungen sind. Wir wollten Vergütungserhöhung UND Schutz! Das Verschieben der Erhöhung heißt, der Abstand in der Vergütung zwischen einzelnen Geschäftsfeldern wird nicht größer, sondern die Erhöhung setzt später ein. Nachhaltig gibt's dieselben zwei Erhöhungsschritte inkl. Zinseszins.

Frage: War der Deal zwölf Monate keine Vergütungserhöhung für die Zulagen im L/T und acht Jahre Ausgliederungsschutz?

Antwort: Nein, die Forderung des Konzerns für die DLH keine nachhaltige Erhöhung der Tabelle durchzuführen war unabhängig von Ausgliederungsschutz und L/T-Zulagen und konnte trotzdem abgewehrt werden.

Frage: Bei der LSG gab es auch einen Ausgliederungsschutz, der nicht geholfen hat. Was ist jetzt anders?

Antwort: Bei der LSG gab es keinerlei vertraglich abgesicherten Schutz vor Ausgliederung. Der Stationsausgliederungsschutz wäre nach Tarifabschluss vertraglich geregelt. Seit Forderungsbeschluss haben wir als ver.di intern mit mehreren Juristen an einer Ausgestaltung des Schutzes gearbeitet. Daher wussten wir auf unserer Seite schon sehr früh, wie dieser Schutz aussehen kann. Bis zuletzt hatte es arbeitgeberseitig jedoch an einer grundsätzlichen Bereitschaft, über diese Forderung zu sprechen, gefehlt. Nun ist der achtjährige Schutz Teil des Gesamtergebnisses.

Frage: Gilt der Ausgliederungsschutz auch für Bereiche außerhalb des L/G?

Antwort: Nein, die veröffentlichte Forderung war ein Ausgliederungsschutz für die Stationen FRA und MUC (L/G). Dem Großbereich L/T war bspw. eine Aufwertung der technischen Tätigkeiten in der Forderungsbefragung wichtiger.

Frage: Kann der Arbeitgeber den Ausgliederungsschutz kündigen?

Antwort: Nein. Der Ausgliederungsschutz läuft bis Ende Februar 2034 und ist in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

Frage: Wird die Vergütungserhöhung der DLH am 1.1.27 rückwirkend zum 1.1.26 gezahlt?

Antwort: Nein. Die erstmalige Erhöhung erfolgt nach dem Verhandlungsergebnis am 1.1.27 um 2,2 Prozent. Zwei Monate später zum 1.3.27 werden die dann gesteigerten Vergütungen um nochmals 2,4 Prozent gesteigert.

Frage: Was zählt bei den neuen Zulagen bei L/T als Muster?

Antwort: Als eigene Flugzeugmuster zählen die verschiedenen Typen, die nicht gemäß EASA TCDS als Subtypen deklariert sind. Die A320-Familie gilt z.B. als ein Muster, A350 und A380 hingegen gelten als 2 Muster, auch wenn beide im Kombilehrgang geschult werden.

Als derzeit gängige Triebwerksmuster zählen CFM56, V2500 und PW1100. Eine Unterscheidung in zum Beispiel CFM56-5B1 und CFM56-5B2 findet nicht statt. Für CGN und STR läuft noch die Prüfung, ob der LEAP bereits als gängig aufgenommen wird und einen der anderen Motoren ersetzt.

Frage: Werden die Triebwerksmuster- und Flugzeugmusterzulage kombiniert bezahlt?

Antwort: Nein, es wird die jeweils höhere Zulage bezahlt.

Frage: Warum werden bei der Triebwerksmusterzulage nur 3 genannt? Wir haben doch 4 Motoren in der Flotte. Wurde der LEAP vergessen?

Antwort: Nein, wir haben den LEAP nicht vergessen. Um die Triebwerksmusterzulage zu erhalten, muss die Berechtigung für alle gängigen Motormuster vorhanden sein. Hätten wir hier generell 4 statt 3 Triebwerksmuster als "am Standort gängig" definiert, hätten deutlich weniger Kolleg:innen Anspruch auf diese Zulage. Für CGN und STR sind wir noch in Prüfung, ob eine Regelung mit LEAP besser ist.

Frage: Wieso gibt es keine oder keine gleichwertige Aufwertung der CAMO, Sondergewerke und Vorleute bei L/T?

Antwort: Hierzu war der Arbeitgeber auch nach vier, fünf Anläufen in den Verhandlungen keineswegs bereit. Ihr wisst, dass wir alle drei genannten Personengruppen in der Forderung mit Zulagen versehen hatten. Um den Arbeitgeber für die drei Bereiche zu bewegen, bräuchte es nun den Weg in den Erzwingungsstreik.

Sollte es nicht in den Erzwingungsstreik gehen und das Ergebnis angenommen werden, so werden wir an der Aufwertung dieser Gruppen dranbleiben und nicht locker lassen. Eine finanzielle Wertschätzung seitens des Managements scheint es aber ohne weiteres Zutun für diese Bereiche nicht zu geben. Umso wichtiger ist es, dass wir innerhalb eurer Gruppen in der Lage bleiben, diese mit Druck durchzusetzen und auch zwischen Tarifrunden betrieblich Druck aufbauen.

Lufthansa Technik - TVVS / Zukunftstarifvertrag

Frage: Warum wurden Admins beim TVVS / Zukunftstarifvertrag nicht berücksichtigt?

Antwort: Durch die Neuverhandlung zum TVVS sollte eine Aufwertung der produktiven Tätigkeiten erreicht bzw. Schiefstände zwischen Admin und Produktion ausgeglichen werden. Der Wunsch nach einer breiten Aufwertung der administrativen Tätigkeiten war nicht Teil der Beschäftigtenbefragung und demnach auch nicht gefordert. Darüber hinaus hatten wir jedoch auch die gewünschten Themen aus der Administration aufgenommen: Vergütungsentwicklung in VG 4D, Seiteneinstieg, etc.. Hierzu wurden auch im TVVS Verbesserungen für die Administration erzielt.

Frage: Wieso bekomme ich in der Produktion im Endwert keine Produktionszulage?

Antwort: Auf Basis der Forderungsbefragung haben wir schnellere Stufensteigerungen für die LHT-Beschäftigten gefordert, damit es künftig eine schnellere Vergütungsentwicklung gibt. Im Ergebnis steht nun eine Produktionszulage, die zumindest in der Produktion den gleichen Effekt hat (Alle Vergütungen unterhalb des Endwertes erhalten eine schnellere Entwicklung). Von dem Effekt der geforderten schnelleren Stufensteigerungen hätten ebenfalls nur Beschäftigte profitiert, die nicht bereits am Endwert angekommen sind. Gleichzeitig erhalten aber Beschäftigte im Endwert die gleichen Zulagen, wie neue Beschäftigte. Darüber hinaus werden Zulagen für höhere Vergütungsgruppen mit erfahrenerem Beschäftigten ausgeweitet und es wird mehr SF2+-Stellen geben, die eine Perspektive für erfahrene Kolleginnen und Kollegen bietet.

Frage: Was genau ist die betriebliche Führungsaufgabe von Vorleuten, die extra vergütet werden soll und unter welchen Umständen erhält man diese?

Antwort: Alle Vorleute bekommen ab dem 01.06.2026 eine Zulage in Höhe von 150 Euro monatlich.

Frage: Meister gehen in die 4C. Bekommen die Leute die noch 4B sind dann den Umgruppierungsbetrag?

Antwort: Ja, der Umgruppierungsbetrag wird bei Höhergruppierung gezahlt. Zukünftige Meisterstellen werden gleich in 4C ausgeschrieben.

Frage: Wie ist das erhöhte Einkommen nach der Ausbildung bei der LHT zu verstehen?

Antwort: Durch die Kombination aus Tabellenerhöhung und Produktionszulage starten auslernende Azubis künftig ca. 270 € über dem derzeitigen 2C-Eingangswert

Frage: Wer bekommt die Produktionszulage?

Antwort: Alle produktiven Fachkräfte, Facharbeiter (inkl. T/TK) und Vorleute in den Vergütungsgruppen 2A bis 4A. Produktionszulage und Grundgehalt können zusammen den Endwert nicht überschreiten.

- Produktion = Das eigenständige Bearbeiten (warten inkl. Flugzeugteile-/VIP-Kabinenreinigung, reparieren, herstellen, installieren, kalibrieren, prüfen oder testen) von technischem Gerät oder flugzeuggebundenen Ausstattungsobjekten, wie u.a. Möbel, mit Hilfe spezieller Werkzeuge oder Apparaturen auf Grundlage eines anerkannten technischen oder handwerklichen Ausbildungsberufs bzw. im Einzelfall gleichwertiger, durch einschlägige Schulung und Berufserfahrung nachgewiesener Kenntnisse und Fertigkeiten.
- Produktiv = Mind. 20% der Arbeitszeit in der Produktion tätig.

Darüber hinaus erfüllen diese Stellen die Voraussetzungen für die Produktionszulage:

- Assistant Mechanic (Triebwerke)
- FK 1 Werkzeugausgabe sowie FK 2 Werkzeugausgabe und TL 1 Werkzeugausgabe
- SK1 Flugzeugteilereiniger und SK2 Erste Flugzeugteilereiniger
- Vorleute T&E Instandhaltung
- SF2, SEM sowie BMST, die als Vormann/Vorfrau eingesetzt werden
- Maintenance Senior Technician, die als Vormann/Vorfrau eingesetzt werden
- SB 4 Gewerkekoordination bei T/OS
- SB 4 CNC Programmierung bei ENG und ACS
- SB 6 Anwendungstechniker CNC Programmierung (ENG)
- SB5 Mechanical Workshop (T/OO)
- SB5 ERI Workshop (T/OO)
- SB PK4 bei ENG

Die allgemeine Ausführung am Anfang dieser Antwort und die Aufzählung sind additiv zu verstehen.

Frage: Wurde eine freiwillige Arbeitszeiterhöhung für die LHT diskutiert / von einer Seite gefordert?

Antwort: Nein, eine Regelung wie bei der DLH wurde von keiner Seite gefordert. Was es bei der LHT allerdings bereits gibt, sind die Arbeitszeitkorridore in den Segmenten ACS und ENG.

Frage: Bei Funktionszulagen, SEGMENT ENGINE wird bei V2500 und CFM56-5 UND -7 auch als 3 Triebwerkfamilie zählen oder nur 2?

Antwort: Der V2500 wird in diesem Beispiel mit der Grundvergütung abgegolten. Die Crossqualifikationszulage wird dann für die CFM56 Familie gezahlt. Die Untertypen vom CFM werden nicht gesondert vergütet.

Frage: Ich bin bereits SF2+, meine Lehrgesellenzulage ist daurch weggefallen, wie werden SF2+ Bestandsmitarbeiter berücksichtigt?

Antwort: Mitarbeitende mit einer Eingruppierung in der Vergütungsgruppe 3C, denen die Aufgabe als Lehrgeselle als Zusatzaufgabe übertragen worden ist, sind ebenfalls zum Erhalt der Lehrgesellenzulage berechtigt, soweit sie auch ohne die Lehrgesellenaufgabe weiterhin die Anforderungen an die Eingruppierung in der Vergütungsgruppe 3C erfüllen. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange wird der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden eine andere Zusatzaufgabe übertragen, sollten andernfalls die Voraussetzungen für die Eingruppierung in der Vergütungsgruppe 3C wegfallen.

Frage: Bekommen offizielle TL-Vertreter auch die Zulage in Höhe von 150 Euro? Ich denke hier z.B. an die CBM TLV in der 3C.

Antwort: Für die Teamleitungsververtretung ändert sich nichts. Sie bleibt in der 3C oder die bekannte, unveränderte Vorleuterververtretungszulage von 80€.

Frage: Wird die Zulage für Vorleute in Höhe von 150€ halbiert, wenn die/der Vormann/frau 7 Mustereinträge in der AML hat?

Antwort: Werden zwei oder mehr Funktionen gleichzeitig übertragen, werden die beiden höchsten Funktionszulagen in voller Höhe vergütet. Alle weiteren Funktionszulagen werden für die Dauer der Übertragung jeweils um 50 % gekürzt. Davon ausgenommen bleibt die Kombination einer Funktion mit der Zulage für eine BMST-Musterberechtigung ab einer Höhe dieser Zulage von 160 € pro Kalendermonat. In dieser Kombination soll bereits ab der zweiten Funktion die jeweils niedrigere Funktionszulage für den Zeitraum der Übertragung um 50 % gekürzt werden.

Frage: Warum gibt es die Zulage für Vorleute nur bis zum 1.6.26?

Antwort: Die neue Zulage wird systembedingt erst ab dem 01.06.2026 umgesetzt.

Frage: Von welchen Änderungen sind Systems und LTL betroffen, von welchen nicht?

Antwort: Systems und LTL sind nicht von den Änderungen im TVVS, wie z.B der Produktionszulage betroffen. Sie sind aber Teil des konzernweiten Angebots der Vergütungsrunde, wie zum Beispiel den Tabellenerhöhungen, dem Mitgliedervorteil oder dem Steigerungsvolumen für 4D.

Mitgliedervorteil

Frage: Wie komme ich an die zusätzlichen freien (Gewerkschafts-)Tage?

Antwort: Grundsätzlich gilt, Mitgliederdaten werden von uns nicht ohne eure Erlaubnis an den Arbeitgeber übermittelt. Jede Person kann also selbst entscheiden, ob sie ihre ver.di Mitgliedschaft ggü. dem Arbeitgeber anzeigen möchte, um die zusätzlichen freien Tage zu erhalten. Dazu wird es nach unserem Tarifabschluss ein Online-Tool geben, über das ihr uns erlauben könnt, eure ver.di Mitgliedschaft beim Arbeitgeber anzuzeigen. Im Anschluss werden die freien Tage in euer Beantragungssystem überführt und ihr könnt diese frei verplanen.

Frage: Gilt der ver.di Mitgliedervorteil auch für Azubis?

Antwort: Ja.

Frage: Gilt der zusätzliche freie Tag auch für AT-Beschäftigte?

Antwort: Nein.

Frage: Ist der freie Gewerkschaftstag nur für 3 Jahre festgeschrieben? Was passiert in 2029?

Antwort: Die Mitgliedervorteilsregelung ist an die Laufzeit der Schlichtungsvereinbarung gebunden. Sollten ver.di Mitglieder und Tarifkommission nach den 3 Jahren der Meinung sein, dass sich beides bewährt hat, können wir beides neu verhandeln.

Frage: Ist es nicht ein Nachteil, dass der Arbeitgeber dann weiß wie hoch unser Organisationsgrad ist?

Antwort: Unsere Einschätzung ist nein. Wir haben bei Lufthansa am Boden mittlerweile einen soliden Organisationsgrad erreicht - wir können allerdings immer noch besser werden. Erfahrungsgemäß werden nicht alle ihre Mitgliedschaft offen legen, so dass für den Arbeitgeber nur ein unvollständiges Bild entsteht. Gleichzeitig ist es auch so, dass Arbeitgeber den ungefähren Organisationsgrad auch ganz gut alleine abschätzen können. Das trifft auch auf Lufthansa zu.

Mitgliedervorteilsregelungen bestehen bereits, teilweise seit Jahren, im Konzern an anderer Stelle: LH Kabine, CLH Cockpit, EW Kabine, 4Y Cockpit & Kabine. Dort gibt es keinerlei Probleme mit diesen Regelungen.

Vergütungsgruppen 4D / N2 / L / V

Frage: Was verändert sich jetzt konkret?

Antwort: Für diese Vergütungsgruppen gibt es ab 1.1.26 ein konkretes Volumen für die Weiterentwicklung im Band. Es errechnet sich unter Zugrundelegung aller Mitarbeitenden in der obersten Vergütungsgruppe multipliziert um den jeweiligen Steigerungsbetrag der darunterliegenden Vergütungsgruppe, dividiert durch den Zweijahreszeitraum (24 Monate), multipliziert mit den Monaten zwischen den jeweiligen Vergütungsüberprüfungsrunden der höchsten Vergütungsgruppe.

Dieses Volumen muss zwingend ausgeschöpft werden! Kollektive Nullrunden sind nicht mehr möglich.

Frage: Gibt es für 2026 eine Vergütungsüberprüfung, wird also die bereits verkündete Nullrunde für 4D/N2/L/V rückgängig gemacht?

Antwort: Für die Kolleginnen und Kollegen in 4D, N2, L und V gibt es keine Nullrunde, da sie, wie alle anderen Tarifbeschäftigten, um 2,2% und 2,4% gesteigert werden.

Zusätzlich dazu muss der Arbeitgeber das o.g. Volumen für die Entwicklung im Band zur Verfügung stellen. Diese Regelung greift rückwirkend zum 1.1.26.

Frage: Gilt die 4D Steigerung nur innerhalb der aktuellen Grenzen von 4D oder dient sich damit die Obergrenze von 4D auch nach oben?

Antwort: Auch die Vergütungsgruppen 4D, N2, L und V werden, wie alle anderen, inklusive ihrer Endwerte gesteigert. Das zukünftige Volumen zur Vergütungsüberprüfung, also quasi die Stufensteigerungen, enden am (neuen, gesteigerten) Endwert der jeweiligen Vergütungsgruppe.

Frage: Wenn ich in 4D unter der Anfangsstufe +307,55 Euro liege, wird das Gehalt dann auf diesen Wert aufgestockt oder wird das am 01.06. aktuelle Gehalt um 307,55€ erhöht? Für wen gibt es den neuen Umgruppierungsbetrag?

Antwort: Der Umgruppierungsbetrag wird für LHT und LTT eingeführt. 4D-Gehälter bei LHT und LTT, die bei der Überprüfung ab dem 01.06.2026 unter dem 4D Eingangswert plus Umgruppierungsbetrag i.H.v. 307,55€ liegen, werden dementsprechend auf diese Summe aufgestockt. D.h. die Erhöhung am 01.01.2026 liegt vor der Überprüfung. Dies resultiert aus den unterschiedlichen Fristen in der Vergütungsrunde und im TVVS.

Schlichtungsvereinbarung

Frage: Was bedeutet "Schlichtungsvereinbarung für nächste Tarifrunde, ohne an Ergebnis gebunden zu sein"?

Antwort: Die Schlichtungsvereinbarung hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2028 und gilt für alle offenen oder innerhalb der Laufzeit geöffneten Tarifverträge. Sie kommt zum Tragen, wenn eine von beiden Seiten die Verhandlungen als gescheitert erklärt und die Schlichtung anruft. Dann werden pro Seite je ein Schlichter bestellt, die vorgesehene Schlichtungsdauer ist 2 Wochen (+ mögliche Verlängerung). Währenddessen herrscht absolute Friedenspflicht. Wenn es ein Ergebnis der Schlichtung gibt, können beide Seiten dieses annehmen oder ablehnen. Im Falle einer Ablehnung sind wir sofort wieder streikfähig.

Außertariflich Beschäftigte

Frage: Gibt es Auswirkungen aus dem Tarifergebnis auf AT-Beschäftigte?

Antwort: Das Ergebnis nennt AT-Beschäftigte zwar nicht explizit, doch sie partizipieren üblicherweise indirekt:

- Gehaltsbänder: Um den notwendigen Abstand zur höchsten Tarifgruppe (Abstandsgebot) zu wahren, müssen die AT-Bänder nachgezogen werden.
- Orientierungswert: Die vereinbarten Steigerungen (z. B. 2,2 % in 2026 und 2,4 % in 2027) dienen dem Unternehmen meist als Richtschnur für die Budgetplanung im AT-Bereich.
- Harmonisierung: Um die Attraktivität der AT-Verträge zu sichern, werden wesentliche Eckpunkte des Abschlusses häufig in ähnlicher Form übernommen.

Altersteilzeit

Frage: Wird es eine neue Vereinbarung zur Altersteilzeit geben?

Antwort: Nein, dies war nicht gefordert.

Wechselschichtzulage, Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Frage: Bleiben die Wechselschichtzulage von 3,6% sowie das Urlaubs- und Weihnachtsgeld bestehen?

Antwort: Ja, diese Angriffe konnten wir erfolgreich abwehren.

Es haben uns auch viele individuelle Fragen erreicht. Diese können wir nicht alle in einem konzernweiten FAQ beantworten. Bitte kommt dazu auf uns als Tarifkommissionsmitglieder zu.

Grundsätzlich möchten wir auch nochmal auf die Infos aus den WhatsApp Infokanälen der letzten Tage verweisen. Eine Sammlung aller Infos findet ihr unter www.zone210.de/tarifinfos26

In Kürze startet dann die Mitgliederbefragung. Wir halten euch auf dem Laufenden.