Information zum Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal – gültig ab 01.01.2014 -

- Stand Oktober 2022 -

Mit dieser Information möchten wir Ihnen als Ihre Abteilung HR Pension Services, Cockpit & Kabine, Lufthansa Global Business Services, einen Überblick über den aktuellen Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal (TV ÜV) vermitteln. Die Informationen sind sicherlich nicht abschließend und beinhalten nicht alle Einzelheiten und Fragen des Tarifvertrages. Hier sind wie immer maßgeblich die Regelungen des jeweils geltenden Tarifvertrages.

Wo finde ich welche Information?

1. Grundrente („Nürnberger“ für Mitarbeiter eingestellt bis Dezember 2014, sonst direkt zu Punkt 2)
2. Loss-of-Licence-Versicherung
3. Übergangshilfe
4. Übergangsversorgung und Flugdienstuntauglichkeitsleistungen
    - 4.1 Wartezeit
    - 4.2 Zahlungsdauer
    - 4.3 Berechnung der ÜV-relevanten Beschäftigungsjahre
    - 4.4 Berechnung der ÜV-fähigen Gesamtvergütung
    - 4.5 Berechnung des Anspruchsatzes
    - 4.6 Faktorierung
    - 4.7 Mindestbetrag der Übergangsversorgung sowie Flugdienstuntauglichkeitsleistung
    - 4.8 Anrechnung von Einkünften auf die Übergangsversorgung sowie Flugdienstuntauglichkeitsleistung
    - 4.9 Steuer und Sozialversicherung
5. Altersrenten, Renten wegen Erwerbsminderung und DLH Leistungen
6. Ihre Ansprechpartner & weitere Informationen

1. ÜV- Grundrente

Gilt nur für Ersteinstellungen bei DLH und LCAG vor dem 02.12.2004:

Die **Grundrente nach § 1 TV ÜV** ist eine vom Mitarbeiter monatlich finanzierte **Kapitallebensversicherung** bei der Nürnberger Versicherung. Sie endet mit Alter 55 bei Mitarbeitern, die bis zum 30.06.1996 eingestellt wurden. Für Mitarbeiter, die ab dem 01.07.1996 eingestellt wurden, endet diese spätestens mit Alter 60. Sie leistet erstmals zu Beginn des auf den 55. bzw. 60. Geburtstag folgenden Monats eine monatliche Rente. Die Zahlung der Grundrente endet spätestens mit dem Monat, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Mitarbeiters zwischen dem 55. und 60. Lebensjahr wird der Beginn der Rentenleistung entsprechend aufgeschoben (nur für Neueinstellungen ab 01.07.1996).

Es besteht zudem die Möglichkeit, sich die Grundrente in Form eines Einmalbetrages auszahlen zu lassen.

Die Höhe der ÜV-Grundrente ist abhängig von den eingezahlten Prämien bzw. Eintrittsalter, Laufzeit, Risikoeinschätzungen (Tod, Berufsunfähigkeit), Kosten usw. Die Prämie beträgt 0,9 % seit 01.01.2003 (1 % bis 31.12.2002) der monatlichen, üv-fähigen Gesamtvergütung (s. Punkt 4.4). Eine Prämienerhöhung um bis zu 2 % (auf maximal 2,9 %) der Gesamtvergütung ist freiwillig möglich. Die Prämie wird jährlich einmal und zwar ab dem Ersten des auf den Geburtstag folgenden Monats bis einschließlich zur Vollendung des 50. Lebensjahres angepasst. Dabei werden Tarifvertragsänderungen nicht rückwirkend berücksichtigt.

Für den Fall der **Flugdienstuntauglichkeit** wird ab dem Ersten des auf die Vollendung des 35. Lebensjahres folgenden Monats eine jährliche Rente in Höhe von 24% der zu diesem Zeitpunkt versicherten Lebensversicherungssumme mitversichert. Die Prämie hierfür wird ebenfalls vom Mitarbeiter getragen.

Die Zahlung beginnt im Falle einer **vorübergehenden Flugdienstuntauglichkeit** nach Vollendung des 35. Lebensjahres und vor Vollendung des 55. Lebensjahres, sobald ein Anspruch auf Krankenbezüge nach dem jeweils geltenden MTV Cockpit DLH nicht mehr besteht. **Bei dauernder Flugdienstuntauglichkeit** beginnt die Zahlung mit dem Ersten des Monats, der auf deren Feststellung folgt. Die ÜV-Grundrenten-Versicherung wird im Leistungsfall wegen Flugdienstuntauglichkeit beitragsfrei bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres fortgeführt. Zu diesem Zeitpunkt endet dann die 24%-Rente und wird auf die Leistung der Grundrente bis Alter 65 umgestellt oder als Einmalbetrag ausgezahlt.
Hinterbliebene haben grundsätzlich Ansprüche aus der Versicherung. Bei Tod des Mitarbeiters ab Alter 63 haben Hinterbliebene keine Ansprüche aus der Versicherung.

Weitere Auskünfte zu Ihrer **Grundrente** erhalten Sie von Herrn Kern CGN Q/XV-N, Tel. 0221/8292-143 oder dietmar.kern@albatros.de.

Für Ersteinstellungen bei DLH und LCAG ab dem 02.12.2004 sowie für Mitarbeiter, die erstnachträglich in den Geltungsbereich des TV ÜV aufgenommen worden sind, gilt folgendes:

„Der Abschluss einer vom Mitarbeiter finanzierten Kapitallebensversicherung entfällt“ (Ergänzungstarifvertrag Nr. 3 vom 28.11.2006).

Angesichts der geänderten Besteuerungsgrundlagen für neu abgeschlossene Lebensversicherungen haben sich die Tarifpartner darauf verständigt, die bisherige tarifvertragliche Verpflichtung zum Abschluss der Grundrentenversicherung ab 01.01.2005 aufzuheben und alle ab bzw. nach diesem Zeitpunkt an getroffenen Neuabschlüsse rückabzuwickeln.

Informationen über Möglichkeiten der privaten Vorsorge erhalten Sie von den Albatros-Beratern.

2. Loss-of-Licence-Versicherung

DLH schließt für die Cockpit-Mitarbeiter bei Beginn des Arbeitsverhältnisses eine **Loss-of-Licence-Versicherung** ab. Diese wird solange fortgeführt, bis der Mitarbeiter sowohl das 35. Lebensjahr vollendet als auch 10 üv-relevante Beschäftigungsjahre (s. Punkt 4.3) erreicht hat. Danach kann auf Antrag des Mitarbeiters die Versicherung auf freiwilliger Basis bis zum 60. Lebensjahr fortgeführt werden. Ab dem 55. Lebensjahr gilt der Versicherungsschutz nur für Unfälle und akut auftretende Krankheiten.

Die Versicherungssummen der Loss-of-Licence-Versicherung betragen:

mit Wirkung zum 01.01.2018	
in den ersten 5 Dienstjahren	65.000,00 €
ab dem 6. Dienstjahr	85.000,00 €

Weitere Auskünfte zur Loss-of-Licence-Versicherung erhalten Sie im Intranet unter Loss of Licence Cockpit und bei Ihren Albatros Beratungsstellen.

3. Übergangshilfe

Falls eine dauernde Flugdienstuntauglichkeit nach 10 ÜV-relevanten Beschäftigungsjahren (s. Punkt 4.3) und zwischen Vollendung des 32. und des 35. Lebensjahres festgestellt wird, erfolgt auf Antrag die Gewährung einer monatlichen **Übergangshilfe** für die Dauer von 6 Jahren in Höhe einer Flugdienstuntauglichkeitsrente (Berechnung siehe Punkt 4).

4. Übergangsversorgung und Flugdienstuntauglichkeitsleistungen

4.1 Wartezeit

Die **Übergangsversorgung** wird nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze (nach den jeweils geltenden Regelungen des MTV Cockpit DLH) gezahlt.
Flugdienstuntauglichkeitsleistungen gewährt DLH nach festgestellter dauernder Flugdienstuntauglichkeit und damit verbundener Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab Vollendung des 35. Lebensjahres nach den jeweils geltenden Regelungen des MTV Cockpit.
Vorausgesetzt jeweils, dass der Mitarbeiter mindestens zehn Dienstjahre vollendet hat (Wartezeit).

4.2 Zahlungsdauer

Die Zahlung der Übergangsversorgung sowie der Flugdienstuntauglichkeitsrente erfolgt für Mitarbeiter, die ab dem 01.07.2000 oder später erstmals o.g. Leistungen erhalten und deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.1995 erstmalig bei DLH oder LCAG begonnen hat, bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres. Fällt der 65. Geburtstag auf den Ersten eines Monats, endet die Zahlung mit Ablauf des vorangehenden Kalendermonats.

(Abweichend hiervon werden die o.g. Leistungen für **ehemalige Beamte** und **Berufssoldaten (BO 41)** nur **bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres gezahlt**.)

Für Mitarbeiter, **deren erstes Arbeitsverhältnis ab dem 01.01.1995 begonnen hat,** oder die erst nach 1995 in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages aufgenommen worden sind (wie ehemalige Mitarbeiter der CFG/CIB/GCS) - wird die Übergangsversorgung bzw. Flugdienstuntauglichkeitsrente bis **zum Ablauf des Monats, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird, geleistet. Ist der Mitarbeiter am Ersten eines Monats geboren, endet die Zahlung der Leistungen mit Ablauf des dem 63. Geburtstag vorangehenden Kalendermonats.**

4.3 Berechnung der ÜV-relevanten Beschäftigungjahre

ÜV-relevante Beschäftigungsjahre sind solche einer Beschäftigung als **Cockpitmitarbeiter**. Grundsätzlich ist hierbei von dem Senioritätsdatum I auszugehen, es sei denn es bestehen abweichende tarifvertragliche Regelungen (wie für ehemalige GCS- oder LAT DE Bremen Mitarbeiter). Die **Ausbildungszeit** an der Verkehrsfliegerschule wird **nicht berücksichtigt**.

Zeiten mit Teilzeitbeschäftigung zählen bei der Berechnung der Dienstjahre wie Vollzeit.

Bundeswehr- oder Zivildienstzeiten zählen bei Beginn des Arbeitsverhältnisses/Senioritätsdatum I vor dem 01.10.89 sowohl bei der Erfüllung der notwendigen Wartezeit (s. Punkt 4.1) als auch bei der Berechnung der ÜV-relevanten Beschäftigungsjahre, soweit diese nach gesetzlichen Vorschriften auf die Betriebs- und Berufszugehörigkeit anerkannt wurden.

Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses/Senioritätsdatum I ab dem 01.10.1989 werden die anerkannten Bundeswehr- bzw. Zivildienstzeiten nur bei der Erfüllung der notwendigen Wartezeiten berücksichtigt.

Zeiten, während denen Flugdienstuntauglichkeit bestand, werden mit maximal 24 Monaten angerechnet. Bei Wiedererlangung der Flugdiensttauglichkeit findet die Zeit der vorübergehenden Flugdienstuntauglichkeit bei der Berechnung der Beschäftigungsjahre wieder volle Berücksichtigung. Diese Regelung hat daher nur dann eine Bedeutung, wenn die Flugdienstuntauglichkeit unmittelbar vor dem Ausscheiden aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis besteht.

4.4 Berechnung der ÜV-fähigen Gesamtvergütung

Entscheidend ist die beim Ausscheiden zuletzt bezogene monatliche Gesamtvergütung auf Vollzeitbasis.

Hierzu zählen:

für Cockpitmitarbeiter bei der DLH mit Einstellungsdatum bis zum 30.09.2017 (einschließlich TVWeFö-Wechsler)

Monatsvergütung (ggf. GV I + GV II), ggfs. SFO-Zulage, Senioritäts-Ausgleichszulage (bei Übergehung zum SFO), Ausgleichszulage für umgeschulte ehemalige FE, Ausgleichszulage Primzahlen-Wechsler zu DLH, Gesamtvergütungs-Erhöhungszulage für CRC und Schichtzulage. Bei Teilzeit-Mitarbeitern wird die ungekürzte Monatsvergütung (= 100%) zugrunde gelegt.

für Cockpitmitarbeiter bei der DLH mit Einstellungsdatum nach dem 30.09.2017 (einschließlich TVWeFö-Wechsler)

Grundvergütung, Zulagen gem. § 7 des jeweils geltenden VTV Cockpit DLH, Zulagen gem. des jeweils geltenden VTV Cockpit DLH, Zulage gem. § 9 des jeweils geltenden VTV Cockpit DLH, Ausgleichszulage nach § 11 Absatz 3 und 6 sowie § 12 Absatz 4 des jeweils geltenden VTV Cockpit DLH sowie Schichtzulage. Bei Teilzeit Mitarbeitern wird die ungekürzte Monatsvergütung (=100%) zugrunde gelegt.

Historischer Exkurs: mit dem 01.02.2001 wurde die bisher in 13 Teilen zzgl. Zuschlag zum Urlaubsgeld gezahlte Aktivvergütung auf 12 Monatsgehälter umbasiert. Dies spiegelt sich in der Übergangsversorgung, die seit jeher 12 Monatsgehälter als Bemessungsgrundlage in Bezug genommen hat, nicht wieder. Die Umbasierung drückt sich daher in folgender Formel nach TV ÜV aus:

$$\frac{(\text{monatliche Gesamtvergütung ./. abzüglich 2000 DM : 12 : 1,95583}) \times 12}{13}$$

Durch die Umrechnung des ehemaligen Zuschlages zum Urlaubsgeld von DM 2000,- in EURO ergibt sich ein Betrag von 85,22 € (= 2.000 DM : 12 : 1,95583) der von der monatlichen Gesamtvergütung vor der „Rückbasierung“ abgezogen wird.

4.5 Berechnung des Anspruchsatzes

Durch den neuen Tarifvertrag haben Sie die Möglichkeit zwischen zwei Vertragspaketen zu wählen. Sie können sich hierbei einerseits für eine höhere laufende Zahlung (Vertragspaket 1) und andererseits für erhöhte arbeitgeberfinanzierte Beiträge in die betriebliche Altersversorgung für die Rente Cockpit (Vertragspaket 2) entscheiden.

Danach beträgt bei „Vertragspaket 1“ der maximale Anspruch auf Übergangsversorgung bzw.-Flugdienstuntauglichkeitsrente für **35 ÜV-relevante Beschäftigungsjahre 60 %** der zuletzt bezogenen monatlichen ÜV-fähigen Gesamtvergütung. Für jedes gegenüber 35 ÜV-relevanten Beschäftigungsjahren **fehlende Jahr müssen von 60 % jeweils 1,7 Prozentpunkte,** ggf. zeitanteilig, abgezogen werden.

Für die **Übergangsversorgung** wegen Erreichens der Altersgrenze gilt dabei ein **Mindestsatz von 35 %** der zuletzt bezogenen monatlichen ÜV-fähigen Gesamtvergütung und im Falle der **Flugdienstuntauglichkeitsrente** ein **Mindestsatz von 40 %.**

Beispiel: bei **30 ÜV-relevanten Beschäftigungsjahren**
60 % abzüglich 5 Jahre x 1,7 % **= 51,5 %**

20.099,48 € Grundvergütung (einschließlich Schichtzulage)
abzüglich DM 2000 : 12 = 85,22 €
20.014,26 €

$$\frac{20.014{,}26\ € \times 12}{13}$$

= 18.474,70 € Basis für ÜV-Berechnung/ÜV-fähige Gesamtvergütung

ÜV-Zusatz-/Flugdienstuntauglichkeitsrente mtl./brutto:
18.474,70 € x 51,5 % = 9.514,47 € mtl./brutto

bei 35 üv-relevanten Beschäftigungsjahren
18.474,70 € x 60 % (= maximal!) = 11.084,82 € mtl./brutto

Bei „Vertragspaket 2" entscheiden Sie sich für erhöhte arbeitgeberfinanzierte Beiträge, die in die betriebliche Altersversorgung (Ihr Basiskonto) fließen; das bedeutet für Sie, dass nach der Protokollnotiz I TV LH Rente Cockpit im Rahmen der Ermittlung der bereitgestellten Beiträge der Beitragssatz im Sinne des § 5 Absatz 1 TV LH Rente Cockpit um 1,5%- Punkte erhöht wird.

4.6 Faktorierung (nur für Mitarbeiter, deren erstes Arbeitsverhältnis bei DLH oder LCAG vor dem 01.01.1995 begonnen hat!)

Für diese Mitarbeiter wird die Übergangsversorgung in Abhängigkeit vom jeweiligen Ausscheidealter faktoriert.

Da das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr auf den Monat beschränkt ist, in dem der Mitarbeiter ein Lebensjahr vollendet, gilt für künftige Fälle mit „unterjährigem Ausscheiden":

„Ausscheidealter" ist das Lebensjahr, das der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses vollendet hat. Die Beschäftigungsmonate vor Erreichen des nächsthöheren Ausscheidealters werden in Höhe von jeweils einem Zwölftel der Differenz zwischen dem für das erreichte und das nächsthöhere Ausscheidealter maßgeblichen Faktor berücksichtigt.

Ausscheidealter	Faktor
60	1,14
59	1,12
58	1,10
57	1,09
56	1,075
55	1,06

Die Zahlung der faktorierten Übergangsversorgung endet immer mit der Vollendung des 63. Lebensjahres. Danach wird bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die Übergangsversorgung in der Höhe gezahlt, wie sie sich ohne die Faktorierung errechnet.

4.7 Historischer Exkurs: Mindestbetrag der Übergangsversorgung / Flugdienstuntauglichkeitsrente nach dem ABG - Modell

Das ABG - Modell wird aus der früheren Allgemeinen Bemessungsgrundlage der Sozialversicherung abgeleitet. (Übergangsregelung lt. Protokollnotiz zum TV ÜV II 4. a). Dieses Berechnungsmodell resultiert aus dem bis zum 30.09.1989 gültigen TV ÜV.

Voraussetzungen für die Anwendung ist, dass der Mitarbeiter am 01.10.89 das 32. Lebensjahr vollendet und 10 ÜV-relevante Dienstjahre erreicht hatte. Die Regelung gilt auch für am 01.10.1989 als Fluglehrer Beschäftigte, die bei altersbedingtem Ausscheiden noch in dieser Funktion eingesetzt sind und am 01.10.1989 das 32. Lebensjahr vollendet, jedoch am Stichtag noch keine 10 ÜV-relevanten Dienstjahre erreicht hatten.

Der ABG-Mindestbetrag ermittelt sich nach folgender Formel:

Persönlicher Versorgungsprozentsatz x Allgemeine Bemessungsgrundlage (ABG)

Folgende Prozentsätze ergeben sich je vollem ÜV-relevanten Beschäftigungsjahr (siehe Punkt 4.3):

- 0,8 %: FE / FO / SFO / FL pro Jahr der Anstellung,
- 1,3 %: Cpt. pro Jahr der Anstellung für die ersten zehn Cpt.-Jahre,
- 1,1 %: Cpt. pro Jahr der Anstellung ab dem elften Cpt.-Jahr

Daneben wird ein **einmaliger Bonus von 0,8 %** für alle **FO, SFO, FE, SFE und FL** gewährt, wenn diese aufgrund **Erreichens der Altersgrenze in einer der genannten Funktionen ausscheiden**.

Die **ABG**, die gemäß § 5 Abs. 4 TV ÜV dynamisiert fortgeschrieben wird, beträgt **aktuell seit dem 01.04.2019 26.988,82 €.**

Beispiel:

29 Berufsjahre als **FE / FO / SFO x 0,8 %**
= 23,20 %
+ 0,8 % Bonus wegen Altersgrenze (nicht bei dauernder Flugdienstuntauglichkeit!)
= 24 % x ABG (aktuell = 25.180,55 €)
= 6.043,33 € Übergangsversorgung mtl./brutto

Der ermittelte Betrag nach dem ABG-Modell ist der **Mindestbetrag der Übergangsversorgung bzw. Flugdienstuntauglichkeitsrente**. Eine **Vergleichsberechnung** zwischen den Beträgen nach dem Modell der ÜV-fähigen Gesamtvergütung (s. Punkt 4.6) und dem ABG-Modell wird **von B/DH-P** bei der Festsetzung Ihrer Übergangsversorgung – sofern die Voraussetzungen hierfür erfüllt sind - im Rahmen einer **Günstigkeitsregelung vorgenommen.**

Eine **Faktorierung** des ermittelten Betrages **nach dem ABG-Modell** ist **ausgeschlossen**. Gegenübergestellt wird somit der Betrag nach der ABG-Methode auf der einen und der faktorierte/unfaktorierte Betrag nach dem Modell der ÜV-fähigen Gesamtvergütung auf der anderen Seite.

4.8 Anrechnung von Einkünften auf die Übergangsversorgung bzw. Flugdienstuntauglichkeitsrente

Die **Anrechnung von Einkünften auf die Übergangsversorgung bzw. Flugdienstuntauglichkeitsrente** erfolgt nach Maßgabe des § 6 TV ÜV in Verbindung mit Protokollnotiz II Ziffer 2.

Die Anrechnung (voll oder teilweise) gilt insbesondere für:
- Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, der VBL sowie Lufthansa-Betriebsrenten
- Lufthansa Rente Cockpit – arbeitgeberfinanzierte Beiträge
- Renten der Berufsgenossenschaft
- Leistungen aus einer befreienden Lebensversicherung
- Steuerpflichtige Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit
- Einkünfte aus einer Beschäftigung als Cockpit-Mitarbeiter bei einer anderen Fluggesellschaft oder im sonstigen wirtschaftlichen oder privaten Bereich

Werden **Renten** wegen eines **Hinzuverdienstes nicht in voller Höhe gezahlt**, werden diese – unabhängig von der tatsächlichen Rentenhöhe – **in Höhe der fiktiven Vollrenten** angerechnet.

Der gleichzeitige Bezug von **Arbeitslosengeld** und Übergangsversorgung bzw. Flugdienstuntauglichkeitsrente ist ausgeschlossen. Das Arbeitslosengeld wird auf die Übergangsversorgung bzw. Flugdienstuntauglichkeitsrente angerechnet.

4.9 Steuer- und Sozialversicherung

Die von LH gezahlte Übergangsversorgung bzw. Flugdienstuntauglichkeitsrente (mtl./brutto) ist eine tarifvertragliche Versorgungsleistung mit **Lohnersatzcharakter** und unterliegt dem **direkten Abzug von Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer**. Daneben werden **Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge fällig** (für die Flugdienstuntauglichkeitsrente als pflichtige Einnahme für die Übergangsversorgung als sonstige Einnahme**). Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge** entfallen hingegen.

5. Altersrenten, Renten wegen Erwerbsminderung und Übergangsversorgung bzw. Flugdienstuntauglichkeitsrente

Altersrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der VBL-Betriebsrente und Lufthansa-Betriebsrente bzw. Lufthansa Rente Cockpit **müssen zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Anspruch genommen werden.** Dies bedeutet nach derzeitiger Rechtslage mit Vollendung des 63. Lebensjahres.

Renten wegen Erwerbsminderung müssen ebenfalls zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Dies gilt für Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der VBL und die Lufthansa-Betriebsrente/Rente Cockpit. Die entsprechenden Rentenanträge müssen gestellt werden.

Für Bezieher einer Übergangsversorgung bzw. Flugdienstuntauglichkeitsrente, wird die frühestmögliche **Inanspruchnahme der Altersrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung** ggf. durch die **Entrichtung von freiwilligen Mindestbeiträgen** während der Zahlung der Übergangsleistung gegebenenfalls sichergestellt. Um dies prüfen zu können, ist der Mitarbeiter verpflichtet, **spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Versicherungsverlauf der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) oder sonstiger Versicherungsträger vorzulegen**. Jedoch sollten Sie in Ihrem eigenen Interesse eine **Rentenauskunft** beantragen, da diese später Basis für eine Betriebsrentenauskunft durch die Abteilung HR Pension Services HAM ist. Weiterhin besteht die Verpflichtung, Anträge auf freiwillige Versicherung in der GRV oder bei sonstigen Versicherungsträgern zu stellen.

Lufthansa wird – **sofern die Voraussetzungen hierfür gegeben sind** - die freiwilligen Mindestbeiträge an die Gesetzliche Rentenversicherung - mit 2,0 faktoriert, um einen pauschalen Steuerausgleich zu gewährleisten - dem Mitarbeiter auf seinem Personalkonto gutschreiben und an die Gesetzliche Rentenversicherung den einfachen Mindestbeitrag abführen. Für Mitarbeiter, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, treten entsprechend etwaige sonstige Versorgungsleistungen an die Stelle der bisher genannten Renten.

6. Ihre Ansprechpartner & weitere Informationen

Gerne beraten wir Sie zu Ihren persönlichen Fragen zum Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal. So erreichen Sie uns:

HR Service Line:

Tel: 040/5070-66600

Email: hrserviceline@dlh.de / Bitte geben Sie im Betreff das „Schlagwort“ Übergangsversorgung und Ihre sechsstellige PK Nummer (ggf. die erste/n Stelle/n mit Null/en auffüllen, an.

Sollten Sie Fragen zur **Lufthansa-Betriebsrente/Rente Cockpit** oder **VBL-Rente** haben, wenden Sie sich bitte per email (hrserviceline@dlh.de) an HR Pension Services HAM, sowie das Team im Rentenportal unter Tel.: 040/5070-5040 oder per email: service@lh-versorgung.de.
Einen Nachweis über die bereits angesammelten Bausteine der Betriebsrente sowie die neue Rente Cockpit finden Sie in Ihrem Rentenportal.
Bei Fragen zur **gesetzlichen Rente** wenden Sie sich bitte an Ihre **Gesetzliche Rentenversicherung**.

Diese Publikation dient alleine Ihrer Information. Maßgeblich für Ansprüche sind ausschließlich die tarifvertraglichen Regelungen, insbesondere der jeweils geltende Tarifvertrag Übergangsversorgung Cockpit, dem Sie weitere Einzelheiten entnehmen können.
Sollten in der Information Fehler oder Irrtümer bestehen, so wird eine weitergehende Verpflichtung der Deutschen Lufthansa AG als in den maßgebenden Tarifvertragsbestimmungen vorgesehen ist, nicht begründet.