

**Manteltarifvertrag
für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (MTV BVD)
vom 15. Februar 2024**

Zwischen

dem Arbeitgeberverband der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr (ABL),
vertreten durch den Vorstand,

und

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA),
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

3	§ 1 Geltungsbereich
5	§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit, Ausbildungsvertrag
6	§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen, Nebentätigkeiten
7	§ 4 Befristete Arbeitsverträge
7	§ 5 Dienst- und Arbeitsschutzkleidung
8	§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit
9	§ 7 Grundsätze der Arbeitszeitgestaltung
9	§ 8 Qualifizierung
10	§ 9 Berechnung und Auszahlung des Entgeltes
11	§ 10 Vergütung im Fall von Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Freistellung
11	§ 11 Krankengeldzuschuss
12	§ 12 Sterbegeld
12	§ 13 Jubiläumsgeld
12	§ 14 Jahressonderzahlung
13	§ 15 Feiertags-, Sonntags-, Nachtarbeit, Überstunden sowie Rufbereitschaft
14	§ 16 Erholungsurlaub
15	§ 17 Zusatzurlaub für Schichtarbeit und Wochenfeiertagsausgleich
15	§ 18 Arbeitsbefreiung
17	§ 19 Rentenanter, Anspruch der Beschäftigten auf gesetzliche Vollrente
17	§ 20 Kündigung
18	§ 21 Zeugnis
18	§ 22 Betriebliche Altersversorgung
19	§ 23 Entgeltumwandlung
20	§ 24 Leiharbeitnehmer Verbot des Streikbrecher-Einsatzes
20	§ 25 Auftrags- oder Lizenzwechsel
20	§ 26 Ausschlussfrist
21	§ 27 Begriffsbestimmungen
21	§ 28 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Geltungsbereich § 1

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- (2) Er gilt fachlich für Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, welche überwiegend einen oder mehrere der folgenden unter die Anlage 1 zur Bodenabfertigungsstellen-Verordnung (BADV) fallenden Bodenabfertigungsstellen an einem Flugplatz ausüben, der im Jahr 2019 mindestens 2 Millionen Fluggäste oder 50.000 t Fracht zu verzeichnen hatte oder eine dieser Grenzen ab dem Jahr 2023 erreicht.

Für Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen an Flugplätzen, welche die Fluggast-
grenzen bzw. die Frachtgrenzen im Jahr 2019 noch nicht erreicht hatten, jedoch während
der Laufzeit dieses Tarifvertrages eine der Grenzen erreichen, tritt die Geltung dieses Ta-
rifvertrages 6 Monate nach Veröffentlichung der Verkehrszahlen durch das Bundesminis-
terium für Digitales und Verkehr bzw. durch andere allgemein anerkannte Institutionen,
insbesondere durch den Flughafenverband ADV, ein.

Von einer überwiegenden Erbringung von Bodenabfertigungsstellen ist auszugehen,
sofern die Mehrheit der in dem Betrieb oder der selbständigen Betriebsabteilung Beschäf-
tigten direkt oder indirekt zu Zwecken der Erbringung von Bodenabfertigungsstellen ein-
gesetzt wird. Bei der Ermittlung der Mehrheit sind Teilzeitsbeschäftigte entsprechend ihrem
Beschäftigungsgrad zu berücksichtigen. Werden einzelne Beschäftigte direkt oder indirekt
sowohl für Bodenabfertigungsstellen als auch zu anderen Zwecken eingesetzt, ist maß-
geblich, ob die Arbeitszeit der Beschäftigten überwiegend zur Erbringung von Bodenver-
kehrsdienstleistungen aufgewandt wird. In Zweifelsfällen ist von einem überwiegenden
Einsatz für Bodenverkehrsdienstleistungen auszugehen, wenn mehr als die Hälfte des in dem Be-
trieb oder der selbständigen Betriebsabteilung erwirtschafteten Umsatzes für Bodenver-
kehrsdienstleistungen erzielt wird.

Als selbständige Betriebsabteilung gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern eines
sonst nicht vom Geltungsbereich erfassten Betriebes oder einer Betriebsabteilung, die
ganz oder teilweise gegebenenfalls auch außerhalb ihrer stationären Betriebsstätte über-
wiegend Bodenabfertigungsstellen an einem Flughafen erbringt.

Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen von Fluggesellschaften und mit diesen
verbundenen Unternehmen i.S.d. § 15 AktG, die Bodenabfertigungsstellen erbringen
(nachfolgend: „Selbstabfertiger“), sind vom fachlichen Geltungsbereich ausgenommen,
sofern dort überwiegend für die jeweilige Fluggesellschaft oder i.S.d. § 15 AktG verbun-
dene Fluggesellschaften Bodenabfertigungsstellen erbracht werden (sog. Selbstabferti-
gung) und sofern der Selbstabfertiger an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

(3) Der Tarifvertrag gilt persönlich

- a) für alle Beschäftigten, die Abfertigungsstellen nach § 1 Absatz 4 dieses Tarifver-
trages ausüben und in Unternehmen beschäftigt sind, welche als Dienstleister im
Sinne des § 2 Nr. 5 BADV tätig sind.

- b) für Beschäftigte, die im Rahmen von Konzernüberlassungen zwischen von Absatz 2
umfassten Unternehmen überlassen werden.

- c) für Beschäftigte, die im Rahmen einer Personalgestellung dauerhaft Abfertigungsstä-
tigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 4 MTV für BVD-Tochtergesellschaften von mehrheit-
lich in öffentlicher Hand befindlichen Flughafenbetreibern erbringen.

- d) für Beschäftigte, welche mit anderen als Abfertigungsstellen nach § 1 Abs. 4 dieses Tarifvertrages betraut und die in Unternehmen oder einem Betrieb oder Betriebsabteilung beschäftigt sind, welche überwiegend oder ausschließlich Bodenabfertigungsleistungen erbringen.
- e) für die Auszubildenden aller Betriebe und Betriebsstellen, welche unter Regelungen dieses Tarifvertrags fallen. Auszubildende im Sinne dieses Tarifvertrags sind Personen, die in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Beschäftigte, die nach § 5 Abs. 2 oder 3 BetrVG nicht als Arbeitnehmer¹ in Sinne des BetrVG gelten.

(4) Unter diesen Tarifvertrag fallen folgende in der Anlage 1 zur Bodenabfertigungsdienstverordnung (BADV) aufgeführten Bodenabfertigungsdienste:

- (a) Die administrative Abfertigung am Boden:
- die Vertretung bei und die Verbindung zu den örtlichen Behörden und sonstigen Stellen, die im Auftrag des Nutzers getätigten Auslagen und die Bereitstellung von Räumlichkeiten für seine Vertreter,
 - die Kontrolle der Verladung, der Nachrichten und der Telekommunikation, die Behandlung, Lagerung, Abfertigung und Verwaltung der Ladungen,
 - alle sonstigen Überwachungsdienste vor, während und nach dem Flug sowie alle sonstigen vom Nutzer geforderten administrativen Dienste.

(b) Die Fluggastabfertigung:

- die gesamte Fluggastbetreuung beim Abflug, bei der Ankunft, während des Transits oder bei Anschlussflügen,
- insbesondere die Kontrolle der Flugscheine und der Reiseunterlagen sowie die Registrierung des Gepäcks und dessen Beförderung bis zu den Sortieranlagen.

(c) Die Gepäckabfertigung:

- Behandlung des Gepäcks im Sortierraum, die Sortierung des Gepäcks, seine Vorbereitung für den Abflug,
- das Be- und Entladen der Fahrzeuge und Anlagen, mit denen das Gepäck zwischen Flugzeug und Sortierraum befördert wird,
- sowie die Gepäckbeförderung zwischen Sortierraum und Ausgaberaum.

(d) In der Fracht- und Postabfertigung

- für den Transport von Fracht und Post zwischen dem Flugzeug und einem Gebäude oder Lagerplatz auf dem Flughafenlande bei der Ankunft, beim Abflug oder im Transit.

(e) Die Vorfelddienste:

- das Lotsen des Flugzeuges bei der Ankunft und beim Abflug, sofern diese Dienste nicht vom Flugverkehrs-kontrolldienst oder einer Zentralen Vorfeldkontrolle erbracht werden,
- die Unterstützung beim Parken des Flugzeugs und die Bereitstellung der entsprechenden Mittel,
- die Kommunikation zwischen dem Flugzeug und dem Dienstleister, der die vorfeldseitigen Dienste erbringt,

¹ Personenbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit für einen Zeitraum von insgesamt mindestens einem Monat kann die Probezeit um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit verlängert werden. Mehrere Arbeitsunfähigkeitszeiten sind zusammenzurechnen. Die Entscheidung obliegt dem Arbeitgeber und ist den Beschäftigten schriftlich mitzuteilen.

- (5) Bei betrieblen Arbeitsverhältnissen ist die Probezeit abhängig von der Befristungsdauer:
- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| bis zwei Monate Befristungsdauer | eine Woche |
| bis vier Monate Befristungsdauer | zwei Wochen |
| bis sechs Monate Befristungsdauer | drei Wochen |
| bis zwölf Monate Befristungsdauer | ein Monat |
| bis 24 Monate Befristungsdauer | zwei Monate |
| darüber hinaus | vier Monate |
- (4) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
- (2) Nebenabreden bedürfen der Schriftform.
- (1) Bei der Einstellung ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen, in dem die Art und der Ort der Tätigkeit, die Entgeltgruppe und Stufe sowie eventuelle besondere Vereinbarungen enthalten sind. Den Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit, Ausbildungsvertrag

- (f) Der Fluggenservice:
- das Be- und Entladen des Flugzeugs einschließlich der Bereitstellung und den Einsatz der erforderlichen Mittel sowie die Beförderung der Besatzung und der Fluggäste zwischen Flugzeug und Abfertigungsgebäude sowie die Beförderung des Gepäcks zwischen Flugzeug und Abfertigungsgebäude,
 - die Unterstützung beim Anlassen der Triebwerke und die Bereitstellung der entsprechenden Mittel,
 - das Bewegen des Flugzeuges beim Abflug und bei der Ankunft, die Bereitstellung und den Einsatz der erforderlichen Mittel,
- (g) Die Flugbetriebs- und Besatzungsdienste:
- die Vorbereitung des Fluges am Abflugplatz oder an anderenorts,
 - die Hilfe während des Fluges, unter anderem bei einer während des Fluges gegebenenfalls erforderlichen Änderung des Flugablaufs,
 - die Dienste nach dem Flug,
 - allgemeine Hilfsdienste für die Besatzung.
- (h) Die Transportdienste am Boden:
- die Organisation und Abwicklung der Beförderung von Fluggästen, Besatzung, Gepäck, Fracht und Post zwischen verschiedenen Abfertigungsgebäuden eines Flugplatzes, nicht jedoch Beförderungen zwischen dem Flugzeug und einem an deren Ort auf dem Gelände des gleichen Flugplatzes,
 - alle speziellen, vom Nutzer verlangten Beförderungsdienste.

- (8) Die Regelungen dieses Tarifvertrages gelten auch für Auszubildende. Sofern durch besondere Arbeitszeiten oder durch die Ausbildung gesonderte Bedingungen entstehen, ist jeweils eine den Regelungen des Tarifvertrages sinngemäß am nächsten kommende Lösung zu finden.
- (7) Nebenstätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebenstätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die Nebenstätigkeit geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (6) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen von nicht nur geringem Wert in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
- (5) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch für einen angemessenen Zeitraum über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (4) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.
- (3) Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Ihre Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.
- (2) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (1) Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Sie sind verpflichtet, im Rahmen der Gesetze und des Arbeitsvertrages den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.

Allgemeine Arbeitsbedingungen, Nebenstätigkeiten

§ 3

- (7) Vor Beginn der Ausbildung ist ein Ausbildungsvertrag abzuschließen. In diesem ist auf die gesetzlichen Pflichten der Vertragspartner zu verweisen. Die Probezeit für Auszubildende beträgt drei Monate. Den Auszubildenden ist eine Austerlegung des Ausbildungsvertrages auszuhändigen; ebenfalls ist dieser Tarifvertrag in der gültigen Fassung zur Verfügung zu stellen.
- (6) Auf die Probezeit werden die Zeiten eines oder mehrerer vorangegangener befristeter Arbeitsverhältnisse aus den letzten 12 Monaten zum selben Arbeitgeber angerechnet. Entsprechendes gilt für die Zeiten vorangegangener Tätigkeit als Leiharbeiternehmer bei dem Arbeitgeber. Bei der Übernahme von Auszubildenden im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis im ausgebildeten Beruf entfällt die Probezeit. Bei einer Übernahme in einer anderen Tätigkeit kann die Probezeit verkürzt oder auf sie verzichtet werden.

Dienst- und Arbeitschutzkleidung ist vom Arbeitgeber den Beschäftigten in ausreichender Anzahl neuwertig und in individuell passender Größe zur Verfügung zu stellen, sofern einheitliche Dienst- oder Arbeitschutzkleidung vorgeschrieben wird. „Neuwertig“ ist eine Bezeichnung für Ware, die zwar nicht neu ist, deren Zustand aber „wie neu“ ist. Es handelt sich um Ware aus Vorbesitz, die allerdings gut gepflegt wurde und bei der man keinen oder nur sehr geringfügige Unterschiede zum tatsächlich neuen Produkt bemerkt. Jede Art von Unterwäsche, Socken, T-Shirts, Oberhemden, Blusen und Schuhen ist neu bzw. in ungetragenen Zustand auszugeben. Der Arbeitgeber trägt die Kosten der bedarfsgerechten Reinigung und Instandhaltung der zur Verfügung gestellten Dienst- und Arbeitschutzkleidung. Ausgenommen hiervon sind der Dienstkleidung zuzurechnende Wäschestücke, die nach Pflegetechnik im Rahmen der hauswirtschaftlichen Wäsche zu Hause zu waschen sind. Beschäftigte können die Dienstkleidung auch für den Weg zur Arbeit und nach Hause tragen.

Dienst- und Arbeitschutzkleidung

§ 5

Die Tarifvertragsparteien haben das gemeinsame Ziel, die branchenspezifische Qualifikation der Beschäftigten zu entwickeln und dauerhaft zu sichern. Dazu ist es erforderlich, dass grundsätzlich unbefristete Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Befristete Beschäftigung zur Verminderung von Belastungsspitzen durch saisonale Flugpläne etc. können, sofern nicht anders möglich, durch Saisonkräfte im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse, gesetzlichen Regelungen und den Bedingungen dieses Tarifvertrags abgedeckt werden; als Saisonkräfte werden Arbeitsverhältnisse von bis zu 8 Monaten Dauer gesehen, die zur Abdeckung des Winterdienstes oder der Abdeckung von Arbeitsspitzen im Sommer eingesetzt werden. Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Befristete Arbeitsverträge

§ 4

Für Reisen zur Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen, die nicht am ständigen Ausbildungsort stattfinden, werden die notwendigen entstandenen Fahrtkosten in Höhe eines Flugtickets Economy oder einer Bahnfahrkarte zweiter Klasse übernommen oder ein Zuschuss zu den entstehenden Kfz-Kosten in Höhe der steuerlichen Erstattungsbeiträge gemäß Einkommensteuergesetz bezogen auf die kürzeste Straßenentfernung hin und zurück für die Anreise und für die Abreise vom Ort der Ausbildung gewährt. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten für eine Unterkunft am auswärtigen Ort einer Ausbildungsmaßnahme werden, sofern nicht eine unentgeltliche Unterkunft vom Arbeitgeber zur Verfügung steht, erstattet. Für einen eventuell entstehenden Mehraufwand für Verpflegungskosten ist ein Ausgleich in Höhe der steuerlichen Erstattungsbeiträge gemäß Einkommensteuergesetz durch den Arbeitgeber zu gewähren. Für Erstattungsmaßnahmen nach dieser Regelung ist ein entsprechender Antrag vorab an den Arbeitgeber zu stellen.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 37,5 Stunden wöchentlich.
- (2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit soll im Rahmen der Dienstplanung im Durchschnitt eines Zeitraums von 12 Monaten erreicht werden. Sofern durch die Betriebsparteien kein anderer Termin vereinbart wird, gilt als Stichtag für die Feststellung der Erreichung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der 31. März.
- (3) Die Zeit des An- und Ablegens der vorgeschriebenen Arbeitsschutz- oder besonders auf-fälligen Dienstkleidung sowie die Wegezeit vom Ort der Arbeitszeiterfassung zum Umkleideraum und zur Arbeitsstelle und zurück gilt als vergütungspflichtige Arbeitszeit.
- (4) Als Ausgleich für die höhere Arbeitsbelastung im Falle einer deutlichen Überschreitung der tariflichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden bzw. der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit in einer Dienstplanperiode wird ein Dienst-planstrukturausgleich gezahlt. Der Dienstplanstrukturausgleich steht zu, wenn in der jeweiligen Dienstplanperiode, im jeweiligen Kalendermonat mehr als 180 Stunden je Monat (Schwellenwert) Arbeitszeit geplant werden; wenn die Dienstplanperiode kürzer als ein Monat ist, liegt dieser Schwellenwert bei durchschnittlich 41 Stunden je Woche. Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Schwellenwerte anteilig. Bei Überschreitung des Schwellenwertes wird für die über den Schwellenwert hinausgehenden Stunden ein Zuschlag von 25 Prozent gezahlt. Der Zuschlag wird in dem auf die Entstehung des Anspruchs folgenden Kalendermonat fällig. Auf Beschäftigte, die Arbeit auf Abruf im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vereinbart haben, finden die Vorschriften dieses Absatzes keine Anwendung.
- Protokollklärung zu Absatz 4 Satz 3:
- Die Schwellenwerte für Teilzeitbeschäftigte berechnen sich nach der Formel 41 Stunden x vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit: 37,5 bzw. 180 Stunden x vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit: 37,5; das Ergebnis ist kaufmännisch auf eine Stelle nach dem Komma zu runden.*
- (5) Alle Beschäftigten haben ab einer täglichen Arbeitszeit von sechs Stunden Anspruch auf eine unbezahlte Pause von 30 Minuten, ab einer täglichen Arbeitszeit von neun Stunden von 45 Minuten.
- (6) Bei außergewöhnlichen und nicht vorhersehbaren Ereignissen (z.B. Unwetter, Systemausfall) kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1 und 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (7) Die oben genannten Arbeitszeiten gelten sinngemäß auch unter Beachtung der speziellen Regelungen beim Besuch von Berufsschulen oder Internaten auch für Auszubildende. Für Auszubildende unter 18 Jahren ist das Jugendarbeitsschutzgesetz zu berücksichtigen, danach dürfen Jugendliche nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden, sofern die 40 Stunden in der Woche nicht überschritten werden.

- (3) Neben dieser Sprachqualifikation gelten als zu unterstützende Qualifizierungsmaßnahmen:
 Zusätzlich sollen Beschäftigte die Möglichkeit zur Verbesserung ihrer Tätigkeitsbezogenen deutschen Sprachkenntnisse erhalten und der Arbeitgeber soll dies in ausreichendem Umfang durch Freistellung von der Arbeit für entsprechende Kurse unterstützen.
- (2) Die Erbringer von Bodenabfertigungsleistungen haben sicherzustellen, dass eine für die Ausübung ihrer Tätigkeit ausreichende Beherrschung der deutschen Sprache bei den betreffenden Beschäftigten gegeben ist (Anlage 3 zu § 8 BADV Kapitel 2 Abschn. B, Abs. 3).
- (1) Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Entwicklung der Bodenverkehrsleistungen in den letzten Jahren deutlich gemacht hat, dass es im Interesse der Beschäftigten und der Unternehmen ist, ein hohes Qualifikationsniveau in den Bodenverkehrsleistungen vorzuhalten, das mindestens den Anforderungen der BADV entspricht.

§ 8 Qualifizierung

- (5) Bei einem durch den Abruf aus der Rufbereitschaft geleisteten Dienst kann sich der Beginn der folgenden Dienstschaft auf Grund gesetzlicher oder tariflicher Vorschriften verschieben (z. B. Einhaltung gesetzlicher Ruhezeiten nach § 5 ArbZG). In solcher Situation sind die Infolge gesetzlicher Ruhezeit ausgefallene Stunden dennoch als Arbeitszeit zu bewerten. Von der Möglichkeit nach § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG kann Gebrauch gemacht werden.
- (4) Bei der Dienstplangestaltung sollen für alle Beschäftigten mindestens 17 arbeitsfreie Sommertage jährlich eingeplant werden.
- (3) Bei Dienstreisen gelten die Zeit der Tätigkeit am auswärtigen Arbeitsort und die erforderlichen Reisezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit.
- (2) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sowie in den Bereichen der IT, der Technik und des Winterdienstes einschließlich Flugzeugenteisung zu Rufbereitschaft verpflichtet.
- (1) Die Erbringung von Bodenverkehrsleistungen erfordert je nach Flugplan auch Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit. Aus den Schwankungen des Verkehrs aufkommens folgt, dass die Anzahl der Arbeitstage pro Woche sowie die Schichtanzahlzeiten und die Schichtlängen ggfs. unterschiedlich festgelegt werden.

§ 7 Grundsätze der Arbeitszeitgestaltung

- a) die Teilnahme an Maßnahmen zur Fortentwicklung der fachlichen, technischen und physischen Kompetenzen zur Erledigung der übertragene(n) Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung)
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen für die zeitgemäße Erledigung der übertragene(n) Tätigkeiten (Fort- und Weiterbildung)
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung, falls nötig (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung)
- (4) Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt, entsprechende Unterlagen werden ebenfalls in der Personalkarte hinterlegt.

- (5) Die Beschäftigten haben auf eigenen Wunsch jährlich einen Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifikationsbedarf besteht. Wenn vom Arbeitgeber oder seinem Vertreter ein entsprechendes Gespräch gewünscht wird, findet es ebenfalls statt.

- (6) Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen gemäß der Abs. 1 bis 3 – einschließlich der Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen. Die Zeiten dieser Qualifizierungsmaßnahmen gemäß der Abs. 1 bis 3 gelten als Arbeitszeit. Sofern gesetzliche Förderungsmöglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen bestehen, können diese genutzt werden.

- (7) Bei Qualifikationsmaßnahmen, die auch privaten Bildungszielen zugutekommen (z.B. Führerschein, Fremdsprachen, EDV-/IT-Qualifikation), kann ein Eigenbeitrag geregelt werden, der den Grundsätzen einer fairen Kostenteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens entspricht. Der Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

§ 9 Berechnung und Auszahlung des Entgeltes

- (1) Beschäftigte haben für die geleistete Arbeit Anspruch auf Entgelt. Das Entgelt besteht aus den folgenden Bestandteilen:
- Tabellenentgelt nach §§ 4 und 5 Entgelttarifvertrag,
 - Zulagen nach § 7 Entgelttarifvertrag,
 - Besitzstandszulagen nach §§ 4 und 5 Überleitungsvertrag,
 - Zuschläge nach § 15 und
 - Jahressonderzahlung nach § 14.

- (2) Die Zahlung des Tabellenentgelts erfolgt grundsätzlich unabhängig von dem tatsächlichen Umfang der im konkreten Monat zu leistenden Arbeitsstunden als verstepigtes Monatsbellenentgelt. Dieses ergibt sich aus der Multiplikation des jeweiligen Stundenentgelts mit der jeweils individuell geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und dem Faktor 4,348.

- (3) Das verstepigte Tabellenentgelt wird grundsätzlich für den kompletten Monat gezahlt; wenn der Entgeltanspruch nicht für den ganzen Monat besteht, ist das monatliche Tabellenentgelt entsprechend zu kürzen.

- (4) Das verstetigte Tabellenentgelt und die ständigen Zulagen werden monatlich zum Monatsende gezahlt. Zeitzuschläge werden bis zum Ende des Folgemonats der Entstehung gezahlt.
- (5) Die Zahlung erfolgt auf ein von den Beschäftigten anzugebendes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaates der EU.
- (6) Die Beschäftigten erhalten monatliche Nachweise der geleisteten Arbeitsstunden und einen monatlichen Entgeltabrechnung. Beschäftigten muss ermöglicht werden, im Betrieb Zugang zu den Zeitnachweisen und Entgeltabrechnung zu erhalten. Beides kann auf elektronische Weise oder in Papierform erfolgen.

§ 10 Vergütung im Fall von Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Freistellung

- (1) Als Vergütung während Zeiten des Urlaubs, der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und bezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung wird neben den monatlich gleichbleibenden Entgeltbestandteilen der Durchschnitt der Zuschläge gemäß § 15 der letzten vollen 12 Kalendermonaten gezahlt.

Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate als Berechnungszeitraum zugrunde gelegt.

Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Durchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln.

Hat während des Zeitraumes von 12 Monaten eine Tarifierhöhung stattgefunden, so ist der Durchschnitt so zu berechnen, als sei die Tarifierhöhung bereits zum Beginn des Zeitraums von 12 Monaten eingetreten.

- (2) Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit durch eine zum Schadensersatz verpflichtende Handlung herbeigeführt, geht der Anspruch der Beschäftigten auf Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser den Beschäftigten Entgeltfortzahlung oder sonstige Bezüge gewährt und vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Sozialversicherung sowie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung abgeführt hat.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben unverzüglich zu machen und sich in angemessener Weise an der Aufklärung des Sachverhalts zu beteiligen.

§ 11 Krankengeldzuschuss

- (1) Werden Beschäftigte arbeitsunfähig, ohne dass sie ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden trifft, erhalten sie nach dem Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 10) für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 10; bei freiwillig

in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldversicherungssatz, der ihnen bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld zeitanteilig umzurechnen.

- (2) Der Krankengeldzuschuss wird bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.
- (3) Krankengeldzuschuss wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses gezahlt.

§ 12 Sterbegeld

- (1) Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht und mindestens 6 Monate bestanden hat, wird überlebenden Ehepartnern oder Lebenspartnern im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für drei weitere Monate das laufende Entgelt der Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat betriebl. Wirkung.

- (2) Im Fall eines tödlichen Arbeitsunfalles besteht der Anspruch unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 13 Jubiläumsgeld

Die Beschäftigten erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 27 Abs. 5)

von 10 Jahren in Höhe von 500 Euro,
von 25 Jahren in Höhe von 1.000 Euro und
von 40 Jahren in Höhe von 2.000 Euro.

§ 14 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. November im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Vollzeitarbeit 800 Euro. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.
- Die Jahressonderzahlung für Auszubildende beträgt 600 Euro.

- (3) Der Anspruch nach Absatz 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 10 hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die die/der Beschäftigte kein Entgelt erhalten hat wegen

- a) Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes oder ausländischer Wehrpflicht,
 b) Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 1 und 2 MuschG,
 c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen der/dem Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Entgelt für November ausbezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann im Einvernehmen mit dem Anspruchsberechtigten zu einem früheren Zeitpunkt ausbezahlt werden.

Die Beschäftigten erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. November endet. In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 15 Feiertags-, Sonntags-, Nachtarbeit, Überstunden sowie Rufbereitschaft

- (1) Die Beschäftigten erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Für Überstunden (§ 27 Abs. 1), Feiertagsarbeit, Sonntagsarbeit und für Nachtarbeit (§ 27 Abs. 2) werden finanzielle Zuschläge je geleisteter Arbeitsstunde gewährt.

Der Zuschlag auf das jeweilige Stundenentgelt beträgt

- a) für Überstundenarbeit 25%,
 b) für Nachtarbeit in der Zeitspanne zwischen 21 Uhr und 6 Uhr 25%;
 wenn die Arbeit vor 00:00 Uhr aufgenommen wurde beträgt der Nachzuschlag abweichend davon in der Zeitspanne von 00:00 Uhr bis 04:00 Uhr 40%,
 c) für Sonntagsarbeit 50%,
 d) für Feiertagsarbeit 100%,
 e) für Arbeit am 24. Dezember ab 14:00 Uhr 100%,
 f) für Arbeit am 31. Dezember ab 14:00 Uhr 100%.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und individuellen Stufe.

- Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstaben c bis f wird nur der jeweils höhere Zeitzuschlag gezahlt.
- (2) Für die Dauer der Rufbereitschaft wird eine Pauschale in Höhe von pro Stunde 15% des individuellen Stundenentgeltes gemäß Entgelttarifvertrag gewährt. Näheres wird in einer Betriebsvereinbarung oder einer betrieblichen Regelung geregelt.
- Die nach Abruf aus der Rufbereitschaft geleistete Arbeit an der Arbeitsstelle wird als Arbeitszeit vergütet; für diese Zeiten entfällt die Rufbereitschaftspauschale.
- (3) Die vorstehenden Regelungen gelten für Auszubildende entsprechend, dabei ist Berechnungsbasis im Jahr 2024 zur Ermittlung der jeweiligen Zuschlagshöhe für Auszubildende ein Betrag in Höhe von 10 Euro je Stunde. Ab 2025 sind die Stundenbeträge entsprechend der Entgeltsteigerungen in diesem Tarifgebiet zu erhöhen.
- ## § 16 Erholungsurlaub
- (1) Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 10). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr bei einer Beschäftigungszeit (§ 27 Abs. 5) von
- | | |
|----------------------|--------------------|
| bis zu fünf Jahren | 28 Arbeitstage, |
| mehr als fünf Jahren | 29 Arbeitstage und |
| mehr als zehn Jahren | 30 Arbeitstage. |
- Maßgeblich ist die Beschäftigungszeit, die im Urlaubsjahr vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und Protokollklärung zu Absatz 1 Satz 6:
- Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei muss ein Urlaubsteil mindestens zwölf Werktage umfassen (§ 7 Abs. 2 BUrlG).
- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

**§ 17
Zusatzurlaub für Schichtarbeit und
Wochenfeiertagsausgleich**

- (1) Beschäftigte, die ganzjährig zur Schichtarbeit eingeteilt sind, erhalten drei Tage Zusatzurlaub. Sind Beschäftigte für kürzere Zeiträume zur Schichtarbeit eingeteilt, erhalten sie für je vier zusammenhängende Kalendermonate mit mindestens zwei Kalendermonaten Schichtarbeit jeweils einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
Für den durch die Gewährung von Zusatzurlaub entstehende Gesamt-Urlaubsanspruch gelten § 16 Absatz 1 Sätze 4 bis 6 entsprechend.
- (2) Als Ausgleich für gesetzliche Wochenfeiertage, an denen kein dienstplanmäßiger Einsatz erfolgt, erhalten Beschäftigte im Schichtdienst im Rahmen der Dienstplanung pauschal drei freie Tage im Jahr, die jeweils mit einem Fünftel der durchschnittlichen, bei Teilzeitbeschäftigung der vereinbarten, regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewertet werden.

**§ 18
Arbeitsbefreiung**

- (1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Ständesamtliche Eheschließung
ein Arbeitstag,
- b) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne
des Lebenspartnerschaftsgesetzes
zwei Arbeitstage,
- c) Tod der Ehepartner, der Lebenspartner im Sinne des
Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder
Elternteils; in diesen Fällen haben die Beschäftigten
zusätzlich Anspruch auf unbezahlten Sonderurlaub von
bis zu einer Woche
10-, 25- und 40-jähriges Dienstjubiläum
ein Arbeitstag,
- d) Schwere Erkrankung
einer/eines Angehörigen, der im selben
Haushalt lebt oder soweit es sich um ein
Eltern-Teil, ein Kind oder ein Geschwister-
Teil handelt,
ein Arbeitstag
im Kalenderjahr,
- ii. eines Kindes, das das 12. Lebensjahr
noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden
Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V
besteht oder bestanden hat
bis zu vier
Arbeitstage im
Kalenderjahr,

- !!! einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen
- bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeit.
- (2) Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben i und ii die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Zusätzlich zu den Anlässen nach Satz 1 ist den Beschäftigten bei Ablegung von beruflichen Prüfungen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages im erforderlichen Umfang unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 Arbeitsbefreiung zu erteilen.
- (3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 bis zu drei Arbeitstagen gewähren.
- (4) In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (5) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen zu den Tarifverträgen des Branchenarbeitsvertrags sowie an vorbereitenden Sitzungen der Tarif- oder Verhandlungskommission soll auf Anforderungen der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) Zur Teilnahme an Tagungen soll den gewählten Mitgliedern der ver.di-Betriebsräte, der ver.di-Landesbezirksvorstände, der Vorstände der ver.di-Bereiche und der ver.di-Fachgruppen auf Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene und den gewählten schaftsrates und der ver.di-Revisionskommission auf Bundesebene und den gewählten Vertrauensleuten auf Anforderung der Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 bis zu acht Werktagen im Jahr erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Sofern Mitglieder dieser Gremien auf mehreren Ebenen tätig sind, soll es eine der Funktion angemessene Freistellung über acht Werktagen im Jahr hinaus bis zu zwölf Werktagen im Jahr möglich sein.
- (7) Zusätzlich zu den Absätzen 5 und 6 kann für Vertrauensleute der vertragsschließenden Gewerkschaft in einem Betrieb Freistellung im Umfang eines kalenderjährlichen Stundenkontingents in Höhe von 20 Stunden für jeweils 50 Beschäftigte für gewerkschaftliche Tätigkeiten (außerhalb Aktivitäten im Zusammenhang mit Wahlwerbung für Betriebsrats- und/oder Aufsichtsratswahlen) gewährt werden (Anzahl Beschäftigte / 50 * 20), sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (8) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 19 Rentenalter, Anspruch der Beschäftigten auf gesetzliche Vollrente

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das für die Inanspruchnahme der (ungekürzten) Regelaltersrente jeweils geltende Lebensalter erreicht hat.

(2) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Beschäftigte voll erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tag des Rentenbeginns vorausgeht, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung (analog § 15 Abs. 2 TzBfG). Über diesen Zeitpunkt hinaus gezahlte Bezüge sind zurückzuzahlen, soweit sie nicht auf Arbeitsleistung beruhen. Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

§ 20 Kündigung

(1) Die Parteien können das Arbeitsverhältnis jederzeit durch ordentliche Kündigung beenden.

(2) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungsdauer (§ 27 Abs. 5) von

- Mindestens sechs Monaten
 - mindestens zwei Jahren
 - mindestens fünf Jahren
 - mindestens acht Jahren
 - mindestens zehn Jahren
 - mindestens zwölf Jahren
 - mindestens fünfzehn Jahren
 - mindestens zwanzig Jahren
- vier Wochen
einen Monat zum Monatsende
zwei Monate zum Monatsende
drei Monate zum Monatsende
vier Monate zum Monatsende
fünf Monate zum Monatsende
sechs Monate zum Monatsende
sieben Monate zum Monatsende

(3) Für die außerordentliche Kündigung gelten die gesetzlichen Vorschriften.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Beschäftigten nach einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung des Erholungsurlaubes sowie etwaiger Zeitguthaben von der Arbeitspflicht freizustellen.

(5) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 21 Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches, qualifiziertes Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis). Auf Verlangen der/des Beschäftigten ist der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zeugnis aufzunehmen.
- (2) Die Beschäftigten können auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

§ 22 Betriebliche Altersversorgung

- (1) Gemeinsames Ziel der Tarifvertragsparteien ist es, für alle vom Geltungsbereich erfassten Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung einzurichten. Dabei ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass in vielen vom Geltungsbereich erfassten Unternehmen tarifliche Regelungen zur Altersvorsorge der Beschäftigten bestehen. Für die davon betroffenen Beschäftigten sind Sitzstandsregelungen erforderlich.
- (2) Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Hierzu leistet der Arbeitgeber für alle Beschäftigten Beiträge.
- (3) Deshalb verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, einen Tarifvertrag über die Bedingungen einer betrieblichen Altersversorgung für die vom Geltungsbereich des Branchentarifvertrags erfassten Beschäftigten zu vereinbaren (TV bAV) und die Allgemeinverbindlichkeit anzustreben. Dieser soll spätestens zum 1. Oktober 2024 in Kraft treten.
- (4) Sollte sich unter Berücksichtigung von formalen Rahmenbedingungen die Einführung der betrieblichen Altersversorgung nach dem Sozialpartnermodell verzögern, wird spätestens sechs Monate nach Unterzeichnung der Branchentarifverträge eine Kompensation zugunsten der Beschäftigten in der Größenordnung nach Absatz 4 eingeführt. Diese Kompensation wird sechs Monate nach Inkrafttreten der Branchentarifverträge bis zur tatsächlichen Einführung der betrieblichen Altersversorgung gewährt.

- (4) Für alle Beschäftigten, die nicht unter ein anderes Modell (Absätze 5-7) der tariflichen Altersvorsorge fallen, wird ein Sozialpartnermodell (Beitragszusage) nach § 1 Absatz 2 Nr. 2a BetrAVG mit folgenden Eckpunkten vereinbart:
 - a) 2,8 v. H. Grundbeitrag aus dem monatlich gezahlten Tabellenentgelt
 - b) 4 v. H. Sicherungsbeitrag aus dem Grundbeitrag und einer etwaigen arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung
 - c) 3 v. H. Kostenbeitrag aus dem Grundbeitrag und einer etwaigen arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung.Eine arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung soll möglich sein.

(5) Für Flughafenbetreiber und deren BVD-Tochtergesellschaften ist es auf Wunsch des jeweiligen Unternehmens zulässig, anstelle des Sozialpartnermodells eine Versorgung über eine Zusatzversicherungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im Abrechnungsverband III (freiwillige Versicherung) mit einem Gesamtbeitrag in Höhe von 3 v.H. des monatlichen Tabellenentgelts vorzusehen.

(6) Für Flughafenbetreiber und deren BVD-Tochtergesellschaften ist es auf Wunsch des jeweiligen Unternehmens ebenfalls zulässig, anstelle des Sozialpartnermodells eine Versorgung über eine Zusatzversicherungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im umlagefinanzierten Abrechnungsverband I (Pflichtversicherung) vorzusehen.

(7) Für Unternehmen, bei denen bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrags eine (von den Absätzen 5 und 6 abweichende) arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung besteht, wird für überzuleitende Bestandsbeschäftigte eine Fortführung derartiger Regelungen bzw. deren Anhebung auf denselben Finanzierungsrahmen wie unter Absatz 4 vereinbart. Betroffene Beschäftigte können bei Einführung der Altersversorgung nach Absatz 4 auf eigenen Wunsch mit Wirkung für die Zukunft eine Altersversorgung nach Absatz 4 unter gleichzeitiger Schließung (Ruhendstellung) der bisherigen Altersversorgung erhalten.

§ 23 Entgeltumwandlung

(1) Beschäftigte können Teile ihres Bruttoentgelts zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umwandeln und in den jeweils vom Arbeitgeber gewählten Durchführungsweg einzahlen.

Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber bei einer arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG aufgrund etwaiger Ersparnisse von Arbeitgeberebeiträgen zur Sozialversicherung einen Zuschuss in Höhe von 15 v. H. des monatlichen Umandlungsbetrages, soweit dieser 4 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt. Dieser Zuschuss wird monatlich auf den Vertrag zur Entgeltumwandlung geleistet; ein etwaiger Zuschuss gem. § 23 Abs. 2 BetrAVG ist hiermit abgegolten.

Eine Entgeltumwandlung ist der Höhe nach maximal in Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze begrenzt.

(2) Bestehende über Entgeltumwandlung arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgungsmodelle werden ebenfalls fortgeführt. Die Beschäftigten können, falls rechtlich möglich, bestehende Anwartschaften aus ihrer bisherigen betrieblichen Altersversorgung auf den neuen Durchführungsweg übertragen lassen.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus. Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, die durch Gesetz einer Ausschlussfrist entzogen sind.

Ausschlussfrist **§ 26**

- (4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend bei einem Auftragswechsel, der zur Anzeige-pflicht gemäß § 17 KSchG führen würde, wobei die Anerkennung der Betriebszugehörigkeit bei einer zukünftig möglichem, notwendigen Sozialauswahl ausschließlich auf die Betriebszugehörigkeit im aufnehmenden Unternehmen beschränkt wird.
- (3) Bei der Übernahme von Beschäftigten wird der neue Lizenzinhaber die Betriebszugehörigkeit und bei gleicher Funktion die erreichte Entgeltstufe beim bisherigen Lizenzinhaber anerkennen. Die sechsmonatige Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG entfällt.
- (2) Sollte der Lizenzwechsel keinen Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB auslösen, wird der neue Lizenzinhaber die Anzahl der zu besetzenden Vollzeit- und Teilzeitzellen nach Tätigkeitsprofilen im Betrieb des bisherigen Lizenzinhabers ausschreiben. Im Rahmen des Verfahrens der Besetzung der auszuscheidenden Vollzeit- und Teilzeit-Stellen sind Bewerber des bisherigen Lizenzinhabers bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung gegenüber anderen, externen Bewerbungen vorrangig zu berücksichtigen.
- (1) Im Falle eines Lizenzwechsels sind die Betriebsräte der beteiligten Unternehmen über die durch den Lizenzwechsel von Kündigung bedrohten Beschäftigtengruppen zu unterrichten. Dabei ist je Beschäftigtengruppe die Anzahl gegliedert nach Vollzeit und Teilzeitzellen schäftigten anzugeben.

Auftrags- oder Lizenzwechsel **§ 25**

1. sich im Arbeitskampf befinden oder
2. ihrerseits Tätigkeiten von Beschäftigten, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben.
- Im Falle eines Arbeitskampfes sind die Beschäftigten auf ihr Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen. Versetzungen zwischen verschiedenen Standorten zum Einsatz als Streikbrecher sind nicht zulässig.

Verbot des Streikbrecher-Einsatzes **Leiharbeitnehmer** **§ 24**

Leiharbeitnehmer der vertragsschließenden Unternehmen dürfen nicht eingesetzt werden, wenn der jeweilige Betrieb unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist. Satz 1 gilt nicht, wenn im Betrieb sichergestellt ist, dass die Leiharbeitnehmer keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Beschäftigten erledigt wurden, die

§ 27 Begriffsbestimmungen

(1) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die für den Tag dienstplanmäßig festgelegte Arbeitszeit hinausgehen. Überstunden sind grundsätzlich zu vermeiden.

(2) Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 21 und 6 Uhr geleistete Arbeit.

(3) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der für die Beschäftigte/den Beschäftigten einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat und Arbeitsleistung innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden vorsieht.

(4) Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuweisenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten in einer von diesem Tarifvertrag erfassten Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. Dabei wird jede Leiharbeiterbeschäftigungszeit (konkret geleistete Arbeitstage) in einer Tätigkeit im Rahmen von Bodenverkehrsdienstleistungen in einem unter den Geltungsbereich fallenden Betriebes eingerechnet.

(6) Der Begriff „Sollen“ schreibt ein Tun oder Unterlassen für den Regelfall, aber nicht zwingend vor, räumt dabei aber nur ein begrenztes Ermessen ein. Der Begriff „sollen“ beschreibt also, dass es sich in der Regel um eine verbindliche und durchsetzbare Verpflichtung handelt, von der nur bei Vorliegen besonderer Gründe abgewichen werden darf.


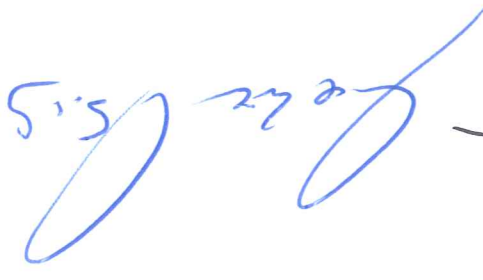
(7) Versteigertes Entgelt bezeichnet die wiederkehrenden in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

§ 28 Inkrafttreten und Vertragsdauer



(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2024 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Juli 2028, schriftlich gekündigt werden.

Für den
Arbeitgeberverband der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr:

Für die
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände:

Für
ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft: