

MANTELTARIFVERTRAG

für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

vom 8. Mai 2025

gültig ab 1. Juni 2025
erstmals kündbar zum 30. Juni 2031

Zwischen dem

BUNDESVERBAND DER LUFTSICHERHEITSUNTERNEHMEN (BDLS),
vertreten durch den Leiter der Tarifkommission
Friedrichstr. 149, 10117 Berlin

- einerseits -

und dem

dbb beamtenbund und tarifunion,
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

- andererseits -

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 GELTUNGSBEREICH

1. Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich

für alle Flughäfen und Flächen, auf denen das Luftsicherheitsgesetz (LuftSiG) Anwendung findet; dies gilt nicht für Flächen, auf denen keine Kontrollmittel oder Kontrollverfahren nach

- Nummer 6.2.1.5 (Fracht und Post) Buchstaben b und e oder c oder
- Nummer 8.1.2.3 (Bordvorräte) Buchstaben c und e oder Buchstabe d oder
- Nummer 9.1.2.3 (Flughafenlieferungen) Buchstaben c und e oder Buchstabe d

des Anhangs zur Durchführungsverordnung (EU) 2015/1998 eingesetzt bzw. durchgeführt werden,

fachlich

für alle Sicherheitsunternehmen, die Sicherheitsmaßnahmen nach dem LuftSiG oder Service- und Fluggastdienste durchführen,

persönlich

für alle Beschäftigten, die den Vorgaben des Kapitel 11 - Einstellung und Schulung von Personal - des Anhangs zur Durchführungsverordnung (EU) 2015/1998 unterliegen, die Beschäftigten in den Entgeltgruppen IV und V dieses Tarifvertrags sowie die operativ tätigen betrieblichen Angestellten mit Ausnahme der Beschäftigten im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

2. ¹Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit wurde eine geschlechtsneutrale Formulierung genutzt. ²An den Stellen, an denen dies nicht möglich war, wurde die männliche Schreibweise verwendet. ³Es sind jedoch immer alle Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.
3. ¹Für Tätigkeiten im Sinne des LuftSiG, die im Auftrag der Bundesrepublik Deutschland durch den Freistaat Bayern ohne Ausschreibung über Beteiligungsunternehmen (z. B. die Sicherheitsgesellschaft am Flughafen München mbH (SGM) oder die Sicherheitsgesellschaft am Flughafen Nürnberg mbH (SGN)) ausgeübt werden, findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung. ²Im Falle einer Änderung des Rechtsstandes in Bayern findet der Tarifvertrag Anwendung. ³Diesbezüglich ist dann ein Überleitungstarifvertrag zu vereinbaren.

§ 2 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Die Regelungen des Manteltarifvertrages gelten gleichermaßen für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte.
2. ¹Bei der Einstellung von Beschäftigten ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag entsprechend dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) abzuschließen. ²Änderungen des Arbeitsvertrages bedürfen gleichfalls der Schriftform. ³Den Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
3. ¹Ein Arbeitsvertrag nach § 14 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist bei Einstellung in der Regel für zwölf Monate abzuschließen. ²Danach wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angestrebt.
³Die Entscheidung, ob eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis möglich ist oder ein befristetes Arbeitsverhältnis endet, wird dem betroffenen Beschäftigten spätestens drei Monate vor dem Ende der Befristung mitgeteilt. ⁴Versäumt der Arbeitgeber diese Mitteilung an den betroffenen Beschäftigten, besteht das Arbeitsverhältnis unbefristet fort, sofern der Beschäftigte dem Arbeitsangebot nicht widerspricht.
⁵Dem Betriebsrat ist die Entscheidung des Arbeitgebers, ob eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgen bzw. nicht erfolgen soll, spätestens binnen vier Wochen nach der Information der Beschäftigten mitzuteilen. ⁶Die Beteiligungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 2 Absatz 3

¹Diese Regelung gilt erstmals für befristete Arbeitsverträge, die ab 1. Juni 2025 vereinbart werden.

²Die Regelung gilt ab 1. Juni 2026 für alle befristeten Arbeitsverträge, die auslaufen.

4. Die Entfristung bisher befristeter Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern hat Vorrang vor der unbefristeten Einstellung bisher nicht im Unternehmen Tätiger.

§ 3 PROBEZEIT

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

§ 4 AUFTRAGSWECHSEL

1. Bei einem Auftragswechsel durch Neuvergabe bzw. Ausschreibung hat der neue Auftragnehmer den Beschäftigten im Rahmen des ausgeschriebenen Auftragsvolumens ein Angebot mindestens auf Basis der bisherigen Arbeitsbedingungen (z. B. Beschäftigungszeiten, Urlaubsregelung, Entgelt) zu unterbreiten.
2. Dabei kann der Auftragnehmer nur bereits am Standort (Flughafen) beschäftigtes eigenes Personal vorrangig für den neuen Auftrag einsetzen.
3. Ist das neu ausgeschriebene Auftragsvolumen nachweislich geringer, sodass die Übernahme aller Beschäftigten nicht möglich ist oder nachweislich nicht genügend Stellen vorhanden sind, so sind die Kriterien für die Sozialauswahl im Sinne des § 1 Absatz 3 KSchG für das Angebot nach Absatz 1 anzuwenden.
4. Die Regelungen des § 613a BGB bleiben unberührt.

§ 5 ALLGEMEINE ARBEITS- UND VERHALTENSPFLICHTEN

1. Meldung von Arbeitsverhinderung und Arbeitsunfähigkeit
¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich und unter Angabe von Gründen vor Arbeitsantritt mitzuteilen. ²Bei Vorliegen besonderer Umstände (z.B. Notaufnahme in ein Krankenhaus o.ä.) ist die Mitteilung unverzüglich nach Wegfall der Hinderungsgründe nachzuholen.
³Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich in der betriebsüblichen Form mitzuteilen. ⁴Die Beschäftigten haben das Ausstellen einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich zu veranlassen. ⁵Kann der Arbeitgeber die eAU nicht spätestens drei Werktage nach Meldung der Arbeitsunfähigkeit bei der Krankenkasse abrufen, kann er vom Beschäftigten die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung in Schriftform verlangen. ⁶Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, hat der Arbeitnehmer eine neue eAU zu veranlassen. ⁷Entstehende Kosten für eine vom Arbeitgeber zusätzlich zur eAU eingeforderten schriftliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit trägt der Arbeitgeber.
2. Nebentätigkeit
¹Jede Nebentätigkeit und deren wesentliche Änderung, die in der Regel gegen Entgelt ausgeübt wird, ist dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebentätigkeit nur untersagen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des/der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. ³Eine Ablehnung bedarf der Schriftform und hat innerhalb von 14 Tagen zu erfolgen.
3. Belohnungen und Geschenke
¹Beschäftigte dürfen Belohnungen oder Geschenke jeglicher Art in Bezug auf das Arbeitsverhältnis nur mit Genehmigung des Arbeitgebers annehmen. ²Werden Beschäftigten solche Belohnungen oder Geschenke angeboten, ist dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 6 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

Als Betriebszugehörigkeit wird die Zeit angerechnet, die der Beschäftigte zusammenhängend bei einem oder mehreren Arbeitgebern innerhalb einer Unternehmensgruppe im Geltungsbereich dieses Manteltarifvertrages beschäftigt ist.

§ 7 ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNGEN

1. ¹Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung und in regelmäßigen Abständen durch den Betriebsarzt, den arbeitsmedizinischen Dienst oder einen Amtsarzt auf Grund gesetzlicher, behördlicher oder berufsgenossenschaftlicher Vorschriften feststellen lassen, ob die Beschäftigten zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten geeignet sind. ²Die Betriebsparteien legen eine oder mehrere Untersuchungsstellen (Arzt, Betriebsarzt oder arbeitsmedizinischer Dienst) fest, bei denen die Eignungsuntersuchung möglich ist.
2. Wird dem Beschäftigten von der gemäß Absatz 1 festgelegten Stelle nicht die Geeignetheit für die vorgesehene Tätigkeit bescheinigt, kann der Beschäftigte eine weitere Untersuchung bei einem von ihm zu bestimmenden Facharzt für Arbeitsmedizin durchführen lassen.
3. ¹Wird bei der ersten Untersuchung ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, erfolgt die Zuweisung von angemessenen Ersatzarbeitsplätzen oder die Freistellung unter Fortzahlung des Regelentgeltes und der Stundenwertstellung nach § 18 Absatz 3 bis zu sieben Kalendertage. ²Wird die Eignung für die Tätigkeit in der zweiten Untersuchung festgestellt, wird der Beschäftigte wieder entsprechend seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit eingesetzt.
4. Die Kosten der Untersuchungen gemäß Absatz 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 8 PERSONALAKTEN

¹Die Beschäftigten haben nach Beantragung unverzüglich unter Aufsicht ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. ²Dies gilt auch für digitale Personalakten. ³Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. ⁴Die Vollmacht ist zur Personalakte zu nehmen. ⁵Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, digitale Ablichtungen von Auszügen aus der Personalakte zu fertigen.

§ 9 AUSTRÜSTUNG UND BEKLEIDUNG

1. ¹Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für den Dienst erforderliche Ausrüstung und Dienst-/Arbeitsschutzbekleidung den Beschäftigten in ordnungsgemäßem Zustand und in ausreichender Menge unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. ²Die Beschäftigten sind verpflichtet, die Dienst-/Arbeitsschutzbekleidung im Dienst zu tragen. ³Diese darf nur während der Arbeit und auf dem Weg von und zur Arbeit getragen werden.
2. Die Beschäftigten sind verpflichtet, die ihnen zur Verfügung gestellte Ausrüstung und Dienst-/Arbeitsschutzbekleidung sachgerecht zu behandeln.
3. Die Kosten für Reinigung und Reparaturen der Arbeitsschutzbekleidung und Ausrüstung trägt der Arbeitgeber.
4. Die Betriebsparteien regeln in einer Betriebsvereinbarung die Einzelheiten zum Tragen der Dienstkleidung, insbesondere die Kosten für Reinigung und Reparaturen.

§ 10 WEITERBILDUNG

1. ¹Die berufliche Entwicklung wird unabhängig vom Geschlecht in gleicher Weise gefördert. ²Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung und Entwicklung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientieren.

2. ¹Alle angeordneten Weiterbildungs- bzw. Schulungsmaßnahmen (inkl. Nachschulungen) sind Arbeitszeit und zu vergüten. ²Die Kosten für die Weiterbildungs- bzw. Schulungsmaßnahmen (inkl. Nachschulungen) werden vom Arbeitgeber getragen. ³Näheres wird zwischen den Betriebsparteien vereinbart. ⁴Die Bestimmungen der §§ 96 bis 98 BetrVG bleiben unberührt.
3. ¹Der Arbeitgeber ist verpflichtet, qualifikationssichernde Maßnahmen für die Beschäftigten zu gewährleisten. ²Diese Maßnahmen müssen einen Bezug zur jeweiligen Tätigkeit haben und zu deren Durchführung erforderlich sein. ³Sie richten sich nach den Regelungen der Luftsicherheits-Schulungsverordnung (LuftSiSchulV) sowie einer bestehenden Anordnungslage. ⁴Absatz 1 gilt entsprechend.
4. ¹Beschäftigte, welche sich während der Schwangerschaft im Beschäftigungsverbot bzw. sich in Elternzeit befinden, haben ein Recht auf Weiterbildung zum Erhalt ihrer Qualifikationen. ²Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Weiterbildung zu garantieren, sofern diese Beschäftigten die Weiterbildung verlangen. ³Hierzu kann eine entsprechende betriebliche Regelung getroffen werden.
5. Bei einem behördlichen/auftraggeberseitigen Einsatzverbot infolge des Nichtbestehens z. B. eines Realtests oder einer Rezertifizierung oder des Entzugs der Zuverlässigkeitsüberprüfung nach § 7 LuftSiG gilt Folgendes:
 - a. Bei dauerhaftem Entzug der Voraussetzungen des Tätigwerdens: ¹Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Rahmen des betrieblichen Bedarfs alternative Beschäftigungsmöglichkeiten - unter Zugrundelegung der entsprechenden tariflichen Entlohnung der neuen Beschäftigung - zu suchen. ²Sollte dies nicht möglich sein, werden die Beschäftigten bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Fortzahlung der Vergütung unwiderruflich von der Arbeitsleistung freigestellt. ³Alternative Beschäftigungen in diesem Sinne können auch zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten begründen.
 - b. Bei temporärem Entzug der Voraussetzungen des Tätigwerdens: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Rahmen des betrieblichen Bedarfs alternative Beschäftigungsmöglichkeiten - unter Zugrundelegung der entsprechenden tariflichen Entlohnung der neuen Beschäftigung - zu suchen oder betriebliche Regelungen zu vereinbaren, wie z. B. Urlaubsabbau, Verrechnung mit Arbeitszeitkonten, Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens.

§ 11 ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

¹Für Beschäftigte, die von ihrem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden, finden die Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages als Mindestbestimmungen in vollem Umfang Anwendung. ²Die Entgelte nach dem Entgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen (ETV) sind ebenfalls Mindestbedingungen. ³Die Beschäftigten haben gemäß § 8 Absatz 1 AÜG Anspruch darauf, dass für sie die jeweils günstigste Regelung Anwendung findet.

§ 12 ARBEITSZEIT

1. Die Beschäftigten sind verpflichtet, im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse Sonn-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Mehrarbeit und Arbeitsbereitschaft zu leisten.
2. ¹Schichtarbeit ist die Arbeit, die von Beschäftigten in einem Schichtbetrieb im Rahmen eines Schichtplans (Dienstplans) geleistet wird. ²Bei wechselnden Einsatzstellen innerhalb einer Schicht gelten die betrieblichen Wegezeiten als Arbeitszeit.
3. ¹Die Betriebsparteien regeln in einer Betriebsvereinbarung den Schichtrhythmus/ die Schichtrhythmen einschließlich Beginn und Ende der Schichten einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und des Monats. ²Die Schichtpläne umfassen mindestens einen Monat. ³Die Betriebsparteien regeln dies in Jahresschicht-, Masterschicht- sowie Monatsdienstplänen.

4. ¹Für Beschäftigte kann die Arbeitszeit gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) auf bis zu zehn Stunden arbeitstäglich verlängert werden. ²Der Ausgleichszeitraum kann gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b ArbZG betrieblich abweichend geregelt werden, darf jedoch höchstens sechs Monate betragen.
³In den Fällen der §§ 8, 9 und 9a LuftSiG und der Service- und Fluggastdienste kann die Arbeitszeit auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a ArbZG täglich auf über zehn Stunden, maximal bis zwölf Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.
⁴Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn die Beschäftigten sich bei wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhält und dabei jederzeit in der Lage sind, sofort die ihrer Arbeitsaufgabe entsprechende Tätigkeit aufzunehmen.
5. ¹Beschäftigte müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. ²Ein Wechsel von der Nachtschicht in die Frühschicht ist nicht zulässig, es sei denn, dass nach der Nachtschicht eine Ruhezeit zuzüglich eines ganzen freien Tags gewährt wird.
6. Für die Ruhepausen kann durch Betriebsvereinbarung gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG eine abweichende Regelung getroffen werden.

§ 13 REGELMÄßIGE ARBEITSZEIT

1. ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt für Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG und Aufsichts- und Ausbildungspersonal nach § 6 Entgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen für Vollzeitbeschäftigte ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 160 Stunden monatlich. ²Für Teilzeitbeschäftigte gilt die im Arbeitsvertrag individuell vereinbarte Arbeitszeit.
2. ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt für Tätigkeiten nach §§ 8, 9 und 9a LuftSiG, Aufsichts- und Ausbildungspersonal nach § 6 Entgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen und in Service- und Fluggastdiensten für Vollzeitbeschäftigte ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 174 Stunden monatlich. ²Für Teilzeitbeschäftigte gilt die im Arbeitsvertrag individuell vereinbarte Arbeitszeit.
3. ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt für operativ tätige betriebliche Angestellte mit Monatsvergütung für Vollzeitbeschäftigte ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 174 Stunden monatlich. ²Für Teilzeitbeschäftigte gilt die im Arbeitsvertrag individuell vereinbarte Arbeitszeit.
4. ¹Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit soll im Rahmen der Dienstplanung im Durchschnitt eines Zeitraums von zwölf Monaten erreicht werden. ²Der Zeitraum beginnt am 1. April und endet am 31. März des nächsten Jahres. ³Davon abweichend kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Zwölf-Monats-Zeitraum (= Ausgleichszeitraum) festgelegt werden.
5. ¹Die Arbeitszeit beginnt grundsätzlich an dem Ort, an dem die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen ist. ²In Betriebsvereinbarungen können Meldestellen vereinbart werden, an denen die Arbeitszeit beginnt, wenn nach dem Betreten des Flughafengeländes bis zum Erreichen des Ortes der geschuldeten Arbeitsleistung mehr als 15 Minuten Wege- und Wartezeit entstehen. ³Existieren keine Meldestellen, gilt Satz 1.
6. ¹Für die Arbeit an Heiligabend und Silvester wird je ein halber Tag bezahlte Freistellung gewährt. ²Für Vollzeitbeschäftigte wird der halbe Tag mit vier Stunden berechnet, für Teilzeitkräfte entsprechend anteilig.
7. Bei Kurzeinsätzen besteht ein Mindestvergütungsanspruch von vier Stunden.
8. ¹Mehrarbeit ist die auf Anordnung des Arbeitgebers über die im Monat bzw. über die im Jahr vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit. ²Durch einen vom Beschäftigten veranlassten Dienstaustausch entsteht kein Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag. ³Dazu zählt auch die freiwillige Abgabe dienstfreier Tage, an denen der Beschäftigte arbeitet.
9. Die Höchstarbeitszeit beträgt monatlich maximal 208 Stunden.

10. ¹Im Falle einer Überschreitung der tariflichen durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit von 160 bzw. 174 Stunden bzw. der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter wird ein Mehrarbeitszuschlag gezahlt. ²Der Mehrarbeitszuschlag wird gewährt, wenn im jeweiligen Kalendermonat mehr als 175 Stunden im Bereich des § 5 LuftSiG und mehr als 190 Stunden im Bereich der §§ 8, 9 und 9a LuftSiG je Monat (Zeitwert) Arbeitszeit geplant werden. ³Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Zeitwerte gemäß Satz 2 anteilig. ⁴Bei Überschreitung der Zeitwerte gemäß Satz 2 bzw. 3 wird für die darüberhinausgehenden Stunden ein Mehrarbeitszuschlag gezahlt. ⁵Der Stundenlohn mit dem Zuschlag wird in dem auf die Entstehung des Anspruchs folgenden Kalendermonat fällig. ⁶Die ausgezahlten Stunden mit Zuschlag werden in dem Jahresausgleich gemäß Absatz 12 nicht mehr berücksichtigt.

Protokollerklärung

¹Die Zeitwerte für Teilzeitbeschäftigte berechnen sich nach der Formel:

$$\frac{175 \text{ bzw. } 190 \text{ Stunden} \times \text{vereinbarte monatliche Arbeitszeit}}{160 \text{ bzw. } 174 \text{ Stunden}}$$

²Falls der Planungszeitraum kürzer ist als ein Monat, liegt der Zeitwert bei durchschnittlich 40,2 bzw. 43,7 Stunden/Woche. ³Die Zeitwerte für Teilzeitbeschäftigte berechnen sich nach der Formel:

$$\frac{40,2 \text{ bzw. } 43,7 \text{ Stunden} \times \text{vereinbarte monatliche Arbeitszeit}}{36,8 \text{ bzw. } 40 \text{ Stunden}}$$

⁴Das Ergebnis ist jeweils kaufmännisch auf eine Stelle nach dem Komma zu runden.

11. ¹Durch Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Mehrarbeit durch Freizeitgewährung ausgeglichen wird. ²Der Mehrarbeitszuschlag ist auszuzahlen.
12. ¹Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit soll im Rahmen der Dienstplanung im Durchschnitt eines Zeitraums von zwölf Monaten erreicht werden. ²Soweit Arbeitsstunden bis zum Ende des Ausgleichszeitraumes über die regelmäßige durchschnittliche monatliche Arbeitszeit bzw. bei Teilzeitbeschäftigung, die individuell vereinbarte durchschnittliche monatliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden, sind diese mit dem Jahresmehrarbeitszuschlag auszuzahlen (Jahresstundenausgleich). ³Dabei werden die nach Absatz 10 ausgezahlten Stunden mit Mehrarbeitszuschlag (>175 Stunden § 5 LuftSiG bzw. >190 Stunden §§ 8, 9 und 9a und Service- und Fluggastdienste) in dem Jahresstundenausgleich nicht mehr berücksichtigt. ⁴Im auf das Ende des Ausgleichszeitraums folgenden Kalendermonat werden alle über der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden ausgezahlt.
13. ¹Auf Wunsch des Beschäftigten sind die Stunden, die bis zum Ende des Ausgleichszeitraumes über die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit bzw. bei Teilzeitbeschäftigung, die individuell vereinbarte durchschnittliche monatliche Arbeitszeit überschreiten, in Form von zusätzlichen freien Arbeitstagen zu gewähren. ²Bei Vollbeschäftigung steht je 7,4 bzw. 8 Stunden ein zusätzlicher freier Arbeitstag zu, bei Teilzeitbeschäftigung vermindert sich dieser Wert entsprechend. ³Stunden, die keinen vollen freien Arbeitstag ergeben, und die Jahresmehrarbeitszuschläge sind am Ende des dem Ausgleichszeitraum folgenden Kalendermonats auszuzahlen. ⁴Absatz 10 Satz 4 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu § 13 Absatz 13

Die zusätzlichen freien Arbeitstage werden wie Urlaub behandelt und das Urlaubsrecht sowie die tarifvertraglichen Regelungen zum Urlaub finden entsprechend Anwendung, z.B. bei Arbeitsunfähigkeit, Übertragung von Urlaub, Urlaubsentgelt.

§ 14 ARBEITSZEITKONTEN

1. ¹Im Rahmen der Regelung der §§ 12, 13 und 17 wird ein Planungs-/Arbeitszeitkonto eingerichtet. ²Die Ausgestaltung dieses und eventueller anderer Arbeitszeitkonten ist im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu regeln.
2. ¹Das Planungs-/Arbeitszeitkonto beträgt höchstens 40 Prozent der individuellen Arbeitszeit und kann maximal 64 Plusstunden bzw. maximal 64 Minusstunden ausweisen. ²Die monatliche Höchstgrenze für die Überplanung beträgt 20 Prozent der individuellen Arbeitszeit. ³Stunden über dem Plusbereich sind entsprechend § 13 Absatz 10 und 12 bis zum Ende des Ausgleichszeitraums auszugleichen.

⁴In einer Betriebsvereinbarung kann abweichend von Satz 1 ein höherer Prozentsatz mit einer entsprechend höheren maximalen Anzahl an Stunden vorgesehen werden, wenn der über Satz 1 hinausgehende Prozentsatz und die höhere Anzahl an Stunden zum Ausgleich der geleisteten Mehrarbeit genutzt wird. ⁵Satz 2 bleibt unberührt. ⁶Die abweichende Betriebsvereinbarung ist der Clearingstelle nach § 12 Entgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen zur Zustimmung vorzulegen.

3. Bestehende Betriebsvereinbarungen zu Planungs- und Arbeitszeitkonten, soweit sie im Einklang mit der Regelung des Durchschnittszeitraums oder der Regelung zur Mehrarbeit stehen, bleiben unberührt.

§ 15 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

1. ¹Die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes ist grundsätzlich sicherzustellen. ²Für die Gestaltung der Arbeitsplätze, die nicht im Eigentum des Arbeitgebers stehen, wirkt der Arbeitgeber in Absprache mit dem Betriebsrat beim Auftraggeber darauf hin, die ergonomische Gestaltung umzusetzen. ³Dazu gehören beispielsweise Stühle, entlastende Stehmatten, Blendschutz, Lärmschutz, Lichtschutz, angemessene Arbeitstemperaturen, Sonnenschutz.
2. An Monitorarbeitsplätzen (X-Ray) ist bei ununterbrochener Monitorauswertung ein Personalwechsel spätestens nach 20 Minuten vorzunehmen.
3. ¹Wird zur Gewährleistung der Luftsicherheit Technik zur Kontrolle von Gepäck, Fracht und Personen eingesetzt, die unter die Anwendung der Verordnung zum Schutz vor der schädlichen Wirkung ionisierender Strahlung (Strahlenschutzverordnung – StrlSchV) fällt, müssen die Beschäftigten vor gesundheitlichen Gefahren geschützt werden.
²Die Tarifvertragsparteien sind sich ihrer Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten bewusst. ³Deshalb vereinbaren sie eine gemeinsame Arbeitsgruppe, die das Thema Strahlenschutz in der Luftsicherheit mit dem Ziel, den Strahlenschutz sicherzustellen, aufarbeitet und eine Handlungsempfehlung an die Tarifvertragsparteien ausspricht. ⁴Ein Ergebnis der Arbeitsgruppe soll spätestens bis 30. April 2026 vorliegen.

§ 16 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

¹Für Teilzeitbeschäftigte besteht der Anspruch auf Anpassung ihres Arbeitsvertrages an die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, wenn im Ausgleichszeitraum ihre tatsächliche Arbeitszeit die arbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit um mehr als 10 Prozent übersteigt. ²Für jede angefangene 10 Prozent der höheren geleisteten Arbeitszeit ist der Arbeitszeitumfang im Arbeitsvertrag, um den entsprechenden Prozentanteil zu erhöhen.

§ 17 ENTGELTZAHLUNG/ MONATSENTGELT

1. ¹Es wird ein monatliches Regelentgelt gezahlt. ²Das monatliche Regelentgelt von Vollzeitbeschäftigten errechnet sich aus dem der jeweiligen Tätigkeit zugrunde liegenden Stundenentgelt gemäß Entgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen multipliziert mit der monatlichen Arbeitszeit nach § 13 dieses Manteltarifvertrages. ³Teilzeitbeschäftigte erhalten ein monatliches Regelentgelt entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit. ⁴Zum Regelentgelt werden zusätzlich die im Abrechnungszeitraum erarbeiteten Zeitzuschläge sowie sonstige Zulagen (Führungskräfte- und Funktionszulagen) zur Auszahlung gebracht.
2. ¹Die Entgeltzahlung erfolgt bargeldlos. ²Der Entgeltabrechnungszeitraum umfasst den jeweiligen Kalendermonat. ³Die Abrechnung ist spätestens bis zum 15. des Folgemonats vorzunehmen. ⁴Günstigere betriebliche Regelungen bleiben hiervon unberührt. ⁵Die Zahlung muss unverzüglich, jedoch spätestens bis zum 15. des Folgemonats auf dem Konto des/der Beschäftigten eingegangen sein.

3. ¹Die Bereitstellung der Entgeltabrechnung kann digital erfolgen. ²Auch ein direkter Abruf durch Beschäftigte ist zulässig.
³Es ist auch eine Zusendung der Entgeltabrechnung an die letzte von dem Beschäftigten angegebene Anschrift möglich. ⁴Es gilt die postalische Zustellungsfrist von drei Werktagen.

§ 18 ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

1. Soweit nichts anderes im Tarifvertrag geregelt ist, gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) in seiner jeweils aktuellen Fassung.
2. Während der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird unter den Voraussetzungen des § 3 des EFZG das monatliche Regelentgelt fortgezahlt.
3. ¹Die Stundenwertstellung wird als geleistete Arbeitszeit angerechnet. ²Krankheitstage (Tage der Arbeitsunfähigkeit), die gemäß EFZG Berücksichtigung finden, werden bei der Stundenwertstellung wie folgt berechnet:
³Individuelle Gesamtstunden der letzten zwölf Monate geteilt durch die individuellen geleisteten Arbeitstage der letzten zwölf Monate = Stundenwertstellung.
4. Beschäftigte, die Arbeitsunfälle in Ausübung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit erleiden, erhalten während der Arbeitsunfähigkeit längstens für die in § 3 EFZG genannte Dauer eine Entgeltfortzahlung entsprechend dem Urlaubsentgelt (§ 20).
5. Entgeltfortzahlung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus wird außer in den Fällen des § 8 Absatz 1 EFZG nicht gewährt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

¹Als Krankheitstage sind durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ausgefallene dienstplanmäßige Arbeitstage zu berücksichtigen. ²Die Tage mit Entgeltfortzahlung nach EFZG werden als individuell geleistete Arbeitstage in die Berechnung der Stundenwertstellung einbezogen und berücksichtigt.

³Die Stundenwertstellung wird als geleistete Arbeitszeit angerechnet. ⁴Das monatliche Regelentgelt wird weitergezahlt.

⁵Bei einer über den Entgeltfortzahlungsanspruch hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit ist der Beschäftigte in einem Schichtplan (Dienstplan) entsprechend dem betrieblich vereinbarten Schichtrhythmus so weiter zu verplanen, dass ihm durch die Arbeitsunfähigkeit keine Nachteile entstehen. ⁶Sind in den letzten zwölf Kalendermonaten an individuell geleisteten Arbeitstagen kurzarbeitsbedingt Arbeitsstunden ausgefallen, sind neben den geleisteten Arbeitsstunden auch die kurzarbeitsbedingt ausgefallenen Arbeitsstunden den individuell geleisteten Gesamtstunden hinzuzurechnen.

§ 19 URLAUB

1. Soweit nichts anderes im Tarifvertrag geregelt ist, gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in seiner jeweils geltenden Fassung.
2. ¹Der Erholungsurlaub der Beschäftigten, deren Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt je Kalenderjahr
bei einer Betriebszugehörigkeit von 0 bis 2 Jahren 26 Arbeitstage,
bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 2 Jahren 28 Arbeitstage und
bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 4 Jahren 30 Arbeitstage.
²Bei einer Verteilung der Arbeitszeit im Kalenderjahr auf mehr oder weniger Arbeitstage pro Woche erfolgt eine entsprechende Umrechnung des Urlaubsanspruchs.
³Für im Jahres-/Monatsschichtplan arbeitende Beschäftigte sind Urlaubstage die im Schichtplan ausgewiesenen Arbeitstage. ⁴Keine Urlaubstage im Sinne dieser Regelung sind die im Schichtsystem ausgewiesenen freien Tage.

⁵Die Umrechnung des Urlaubs erfolgt nachfolgender Regel:

Urlaubstage bei Fünf-Tage-Woche x Jahresarbeitstage

260

3. Beschäftigte, die bis zum 30. Juni des jeweiligen Kalenderjahres die nächste Stufe der Betriebszugehörigkeit erreichen, haben einen Urlaubsanspruch nach der nächsten Stufe.

4. ¹Urlaubsansprüche, die wegen Arbeitsunfähigkeit bis zum Ablauf des gesetzlichen Übertragungszeitraumes gemäß § 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG nicht verwirklicht werden können, erlöschen mit Ablauf dieses Übertragungszeitraumes, soweit es sich hierbei nicht um die gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche gemäß § 3 BUrlG und § 125 SGB IX handelt.
- ²Soweit die Urlaubsansprüche gemäß § 3 BUrlG und § 125 SGB IX ausschließlich wegen Arbeitsunfähigkeit nicht verwirklicht werden können, wird ein Übertragungszeitraum von insgesamt 15 Monaten vereinbart. ³Dieser beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der jeweilige Urlaubsanspruch entstanden ist. ⁴Nach Ablauf dieses Übertragungszeitraumes erlöschen auch diese Urlaubsansprüche.

§ 20 URLAUBSENTGELT

1. Im Urlaub wird das monatliche Regelentgelt gemäß § 17 für die Dauer des Erholungsurlaubs fortgezahlt.
2. ¹Zusätzlich zum Regelentgelt nach Absatz 1 ist je Urlaubstag für das über das monatliche Regelentgelt hinausgehende monatliche Bruttoarbeitseinkommen ohne Einmalzahlungen zu leisten. ²Der Tagesdurchschnitt wird errechnet, indem das über das monatliche Regelentgelt hinausgehende monatliche Bruttoarbeitseinkommen (inkl. Zeitzuschläge, Mehrarbeits- und Jahresmehrarbeitszuschläge, Entgeltumwandlung usw., jedoch ohne Einmalzahlungen) durch die tatsächlich geleisteten Arbeitstage der letzten abgerechneten zwölf Monate, maximal jedoch 252 Arbeitstage geteilt wird.
3. Für die Stundenwertstellung gilt § 18 Absatz 3 entsprechend.
4. Für die Berechnung des über das Regelentgelt hinausgehenden monatlichen Bruttoeinkommens werden im zurückliegenden Zwölf-Monats Zeitraum nur die Kalendermonate berücksichtigt, in denen der Beschäftigte einen vollen Entgeltanspruch hatte.

Protokollerklärung zu Absatz 2

¹Beim Teiler nach Absatz 2 sind neben den tatsächlich geleisteten Arbeitstagen die Arbeitstage mit Entgeltfortzahlung und Urlaubstage ebenfalls zu berücksichtigen.

²Für die durch Urlaub und durch Arbeitsbefreiung ausgefallenen Arbeitstage wird eine Stundenwertstellung für Urlaubstage als Arbeitszeit angerechnet.

§ 21 ARBEITSBEFREIUNG

1. Als Fälle im Sinne von § 616 BGB, in denen die Beschäftigten Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts haben, gelten ausschließlich die folgenden Anlässe:
 - a) Standesamtliche Hochzeit zwei Arbeitstage,
 - b) Niederkunft der Ehefrau, der eingetragenen Lebenspartnerin oder in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartnerin zwei Arbeitstage,
 - c) Tod des Ehepartners, des eingetragenen Lebenspartners, in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartners oder eines leiblichen oder in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes sowie Tod eines Elternteils zwei Arbeitstage,
 - d) Umzug ein Arbeitstag innerhalb von zwei Kalenderjahren,
 - e) ärztliche Behandlung, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit,
 - f) Vollendung der 10-, 25-, 30- und 40-jährigen Betriebszugehörigkeit jeweils ein Arbeitstag,
 - g) plötzliche schwere Erkrankung des Ehepartners, des eingetragenen Lebenspartners, des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartners oder eines Kindes, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sofern nach ärztlicher Bescheinigung die häusliche Pflege unerlässlich ist und der Beschäftigte diese häusliche Pflege selbst übernehmen muss, soweit ein Anspruch nach § 45 SGB V auf Leistungen der Krankenkasse nicht besteht bzw. nicht bestanden hat, bis zu vier Arbeitstage je Kalenderjahr.

2. ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 17 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
3. ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Mitgliedern der Bezirksvorstände, der Bezirksfachbereichsvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 17 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem BDLS oder einem seiner Mitgliedsunternehmen ist auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 17 ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen.
4. Für eine ganztägige Arbeitsbefreiung nach den Absätzen 1 bis 3 wird dem Beschäftigten die Stundenwertstellung nach §18 Absatz 3 als Arbeitszeit angerechnet.

§ 22 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

1. Die Kündigung des Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform.
2. ¹Während einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. ²Danach kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
3. ¹Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen:
zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
²Für außerordentliche Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 626 BGB).
4. ¹Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit und unbefristet durch Aufhebungsvertrag beendet werden. ²Aufhebungsverträge bedürfen der Schriftform. ³Es besteht eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers zu den Rechtsfolgen eines Aufhebungsvertrages und ein Widerrufsrecht der Beschäftigten von vierzehn Tagen.
5. ¹Das 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.
²Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) festgestellt, dass der Beschäftigte voll erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorausgehenden Tages, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung (analog § 15 Absatz 2 TzBfG).
³Über diesen Zeitpunkt hinaus gezahlte Bezüge sind zurückzuzahlen, soweit sie nicht auf Arbeitsleistung beruhen. ⁴Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.
⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit wegen voller Erwerbsminderung gewährt wird. ⁶In 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.

§ 23 ZEUGNISSE UND ARBEITSBESCHEINIGUNGEN

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist den Beschäftigten unaufgefordert ein qualifiziertes Zeugnis über die Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss, zur Verfügung zu stellen.
2. Nach erfolgter Kündigung ist den Beschäftigten auf Verlangen innerhalb von 14 Tagen ein vorläufiges qualifiziertes Zeugnis auszuhändigen.
3. Im begründeten Einzelfall, wie z. B. einem Vorgesetztenwechsel oder einer Versetzung, ist den Beschäftigten auf Verlangen auch im bestehenden Arbeitsverhältnis ein qualifiziertes Zwischenzeugnis innerhalb von 14 Tagen auszuhändigen.

§ 24 BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

1. Die Beschäftigten können zum Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge in vom Arbeitgeber angebotenen Durchführungswegen auf tarifliche Bezüge ganz oder teilweise verzichten, wenn der Gesamtbetrag des Verzichts vier Prozent der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt.
2. ¹Soweit die Entgeltumwandlung zur Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen führt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, 15 Prozent des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder für die Direktversicherung zu zahlen.
²Entsprechend § 4 BetrAVG sind nur Durchführungswege zulässig, bei denen die Portabilität der unverfallbaren Anwartschaften sowie der laufenden Leistungen sichergestellt sind.

§ 25 UNTERSTÜTZUNG BEI TODESFÄLLEN

1. Im Todesfall von verheirateten oder in eingetragener Lebenspartnerschaft oder nachweislich in nichtehelicher Lebensgemeinschaft lebende Beschäftigten, sind die Entgelte gemäß § 17 für den laufenden und die zwei Folgemonate sowie weitere Ansprüche des Beschäftigten, z.B. noch vorhandener Urlaubsanspruch, an den hinterbliebenen Ehepartner bzw. Lebenspartner zu zahlen.
2. Tritt der Tod aufgrund eines Arbeitsunfalls ein, so sind die Entgelte für den laufenden Monat und die sechs nachfolgenden Monate an den hinterbliebenen Ehepartner bzw. Lebenspartner sowie weitere Ansprüche des Beschäftigten, z.B. noch vorhandener Urlaubsanspruch, an den hinterbliebenen Ehepartner bzw. Lebenspartner zu zahlen.
3. Im Falle des Fehlens eines Ehe- oder Lebenspartners gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend für Kinder und andere hinterbliebene Erbberechtigte.

Protokollerklärung

¹Zum Nachweis einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft ist die Vorlage z.B. einer gemeinsamen Versicherungspolice, der gemeinsamen steuerlichen Veranlagung, des Nachweises gemeinsamer Kinder, des Nachweises eines gemeinsamen Kontos, einer gegenseitigen Patientenverfügung oder Vorsorgevollmacht usw. ausreichend. ²Der Arbeitgeber hat die Angehörigen über den Anspruch auf Unterstützung mit einem entsprechenden Schreiben an die letzte bekannte Anschrift der/des Verstorbenen zu informieren.

§ 26 BESITZSTANDSREGELUNGEN

1. Für Beschäftigte, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags nicht mehr erfasst werden und auf die der Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 11. September 2013 angewandt wurde, findet dieser Tarifvertrag weiter Anwendung.

2. Wenn Regelungen in Betriebsvereinbarungen zu Arbeitsverträgen mit Fixstunden oder Mindeststunden oder in Arbeitsverträgen bestehen, die eine Arbeitszeit oberhalb der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit vorsehen, finden die Regelungen des § 13 keine Anwendung.
3. Für Beschäftigte, mit denen aufgrund der Nummer 5 der Übergangsbestimmungen zum Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 11. September 2013 eine Arbeitszeit von mehr als 160 Stunden im Monat vereinbart sind, findet § 13 mit der Maßgabe Anwendung, dass sich die zu leistenden Arbeitsstunden im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit erhöhen.
4. Für Beschäftigte, die aufgrund der Nummer 6 der Übergangsbestimmungen zum Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 11. September 2013 einen höheren Urlaubsanspruch haben, bleibt dieser als Besitzstand bestehen.

§ 27 AUSSCHLUSSFRISTEN

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.
3. ¹Von dieser Ausschlussfrist werden Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen beruhen, nicht erfasst. ²Dies gilt auch für den Anspruch von Beschäftigten auf den gesetzlichen Mindestlohn. ³Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche von Beschäftigten unterliegen den tarifvertraglichen Ausschlussfristen.

§ 28 INKRAFTTRETEN UND GELTUNGSDAUER

1. ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2025 in Kraft. ²Abweichend davon tritt § 13 Absätze 12 und 13 zum 1. April 2026 in Kraft. ³Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 30. Juni 2031 gekündigt werden. ⁴Abweichend von Satz 3 tritt § 13 Absatz 8 Satz 3 am 31. März 2026 außer Kraft.
2. Abweichend von Absatz 1 Satz 3 können die Regelungen der §§ 6 und 19 mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende, frühestens zum 30. September 2026, die Regelungen der §§ 7, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 21 und 24 auch getrennt voneinander mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende, frühestens zum 30. September 2029, die Regelungen der §§ 2 und 16 mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende, frühestens zum 30. Juni 2030 gekündigt werden.
3. ¹Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach ausgesprochener Kündigung über den Abschluss eines neuen Vertrages zu verhandeln. ²Die Bestimmungen dieses Vertrages bleiben bis zum Inkrafttreten eines neuen Vertrages in Kraft.

Berlin, den 8. Mai 2025

Für den
BUNDESVERBAND DER LUFTSICHERHEITSUNTERNEHMEN (BDLS),
Friedrichstr. 149, 10117 Berlin



Christian Huber
Leiter Tarifkommission BDLS

Für den
dbb beamtenbund und tarifunion,
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin



Volker Geyer
Fachvorstand Tarifpolitik
Stellvertretender Bundesvorsitzender



Ulrich Hohndorf
Geschäftsbereichsleitung
und Verhandlungsführung