

Laufzeit ab 1. Januar 2014
erstmalig kündbar zum 31. Dezember 2018

AVE vom ab
BAZ Nr. vom

MANTELTARIFVERTRAG FÜR SICHERHEITSKRÄFTE AN VERKEHRSFLUGHÄFEN

vom 4. September 2013

**Inkraftsetzung zum 1. September 2013
gültig mit Wirkung ab 1. Januar 2014**

zwischen der Tarifgemeinschaft Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW),
FraSec GmbH und FIS GmbH

- einerseits -

und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Bundesvorstand,
Paula-Thiede-Ufer 10,
10179 Berlin

- andererseits -

§ 1 GELTUNGSBEREICH

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für alle Verkehrsflughäfen und Flächen, auf denen das
Luftsicherheitsgesetz Anwendung findet, innerhalb der Bundesrepublik
Deutschland.

fachlich: für alle Sicherheitsunternehmen, die Sicherheitsmaßnahmen nach dem
LuftSiG sowie Service- und Fluggastdienste durchführen.

persönlich: für alle in diesen Bereichen tätigen Beschäftigten dieser Unternehmen,
mit Ausnahme der Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 2 BetrVG.

(2) Alle Berufsbezeichnungen gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Beschäftigte.

§ 2 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- (1) Die Regelungen des Manteltarifvertrages gelten gleichermaßen für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte, soweit in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.
- (2) Bei der Einstellung eines/r Beschäftigten ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag entsprechend dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) abzuschließen. Änderungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen gleichfalls der Schriftform. Der/dem Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (3) Ein Arbeitsvertrag nach § 14 Absatz 2 TzBfG ist bei Einstellung in der Regel für zwölf Monate abzuschließen. Danach wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angestrebt.¹
- (4) Dieser Manteltarifvertrag stellt eine abschließende Regelung für Tätigkeiten im Sinne des Geltungsbereiches dar. Dadurch ist die Anwendung anderer mantel- und entgelttariflicher Regelungen des Sicherheitsgewerbes (in Bundes-, Länder- und Haustarifverträge) ausgeschlossen, soweit im Folgenden in diesem Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist. Davon nicht erfasst, sind die tariflichen Entgeltregelungen (in Länder- bzw. Haustarifverträgen) bis diese durch einen Bundesentgelttarifvertrag abgelöst worden sind.

§ 3 PROBEZEIT

- (1) Die ersten drei Monate der Tätigkeit gelten als Probezeit.
- (2) Hat beim Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages das Beschäftigungsverhältnis bereits drei oder mehr Monate bestanden, gilt die Probezeit als erfüllt.

§ 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 neue ausgeschriebene Auftragsvolumen nachweislich geringer, so dass die Übernahme aller Beschäftigten nicht möglich ist oder nachweislich nach Abs. 1 nicht genügend Stellen vorhanden sind, so sind die Kriterien für die Sozialauswahl, für ein Angebot nach Abs. 1, im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG anzuwenden.
- (4) Die Regelungen des § 613a BGB bleiben unberührt.

¹ Protokollnotiz:

Die Prüfung, ob ein befristetes Arbeitsverhältnis endet oder eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis möglich ist, erfolgt drei Monate vor dem Ende der Befristung. Soweit eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis möglich bzw. nicht möglich ist, ist dies dem örtlichen Betriebsrat und dem / der Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen.

§ 5 ALLGEMEINE ARBEITS- UND VERHALTENS PFlichten

- (1) Jedes Arbeitsversäumnis ist dem Arbeitgeber unverzüglich und unter Angabe von Gründen vor Arbeitsantritt mitzuteilen.
- (2) Jede Nebentätigkeit, die in der Regel gegen Entgelt ausgeübt wird, ist dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung schriftlich anzuzeigen. Der 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.
- (3) Der / die Beschäftigte darf Belohnungen oder Geschenke jeglicher Art im Arbeitsverhältnis nur mit Genehmigung des Arbeitgebers annehmen. Werden dem/der Beschäftigten solche Belohnungen oder Geschenke angeboten, hat er/sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 6 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

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

§ 7 ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNGEN

- (1) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung und in regelmäßigen Abständen durch den Betriebsarzt, arbeitsmedizinischen Dienst oder das Gesundheitsamt auf Grund gesetzlicher/behördlicher/berufsgenossenschaftlicher Vorschriften feststellen lassen, ob der /die Beschäftigte zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten geeignet ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich ohne nachweisbaren Grund Gebrauch gemacht werden.
In begründeten Ausnahmefällen kann der/die Beschäftigte zwischen den in Satz 1 genannten Stellen auswählen.
- (2) Bei Wiederholungsuntersuchungen sowie weiteren vom Arbeitgeber angeforderten Untersuchungen ist die aufgewendete Zeit als Arbeitszeit zu vergüten sowie die notwendigen und nachgewiesenen Fahrtkosten zu ersetzen.
- (3) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 8 PERSONALAKTEN

Der/die Beschäftigte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er/sie kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zur Personalakte zu nehmen. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus der Personalakte fertigen zu lassen.

§ 9 CHANCENGLEICHHEIT

Die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern wird in gleicher Weise gefördert. Zur 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.

§ 10 AUSRÜSTUNG UND BEKLEIDUNG

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für den Dienst erforderliche Ausrüstung und Dienst-/Arbeitsschutzkleidung den Beschäftigten in ordnungsgemäßem Zustand unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Der/die Beschäftigte ist verpflichtet die Dienst-/Arbeitsschutzkleidung im Dienst zu tragen. Diese darf nur während der Arbeit und auf dem Weg von und zur Arbeit getragen werden.
- (2) Der/die Beschäftigte ist verpflichtet, die ihm/ihr übergebenen Ausrüstungs- und Bekleidungsstücke in Ordnung zu halten.
- (3) Näheres regeln die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung „Ausrüstung und Bekleidung“, insbesondere auch die Kosten für Reinigung und notwendige Reparaturen.

§ 11 WEITERBILDUNG

- (1) Alle angeordneten Weiterbildungs- bzw. Schulungsmaßnahmen (inkl. Nachschulungen) sind Arbeitszeit und zu vergüten. Die Kosten für die Weiterbildungs- bzw. Schulungsmaßnahmen (inkl. Nachschulungen) werden vom Arbeitgeber getragen. Näheres wird zwischen den Betriebsparteien vereinbart. Die Bestimmungen der §§ 96 bis 98 BetrVG bleiben unberührt.
- (2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, qualifikationssichernde Maßnahmen gegenüber den Beschäftigten zu gewährleisten. Abs. 1 gilt entsprechend.
- (3) Beschäftigte, welche sich während der Schwangerschaft im Beschäftigungsverbot bzw. sich in Elternzeit befinden, haben ein Anrecht auf Weiterbildung zum Erhalt ihrer Qualifikationen. Der Arbeitgeber ist gegenüber dem/der Beschäftigten verpflichtet, die Weiterbildung zu garantieren.
- (4) Bei einem behördlichen/auftraggeberseitigen Einsatzverbot infolge des Nichtbestehens z. B. eines Realtests, einer Rezertifizierung, des Entzugs der Zuverlässigkeitsüberprüfung nach § 7 LuftSiG vereinbaren die Tarifvertragsparteien Folgendes:
 - a. Bei dauerhaftem Entzug der Voraussetzungen des Tätigwerdens:
Der Arbeitgeber verpflichtet sich, im Rahmen des betrieblichen Bedarfs alternative Beschäftigungsmöglichkeiten - unter Zugrundelegung der entsprechenden tariflichen Entlohnung der neuen Beschäftigung - zu suchen. Sollte dies nicht möglich sein, wird der/die Beschäftigte bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Fortzahlung der Vergütung unwiderruflich von der Arbeitsleistung freigestellt. Alternative Beschäftigungen in diesem Sinne können auch zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen für die/den Beschäftigte/n begründen.

- b. Bei temporärem Entzug der Voraussetzungen des Tätigwerdens:
Der Arbeitgeber verpflichtet sich, 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, Arbeitgeberdarlehen.

§ 12 ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Auf Beschäftigte, die einem Dritten (Entleiher) im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden, finden die Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages als Mindestbestimmungen in vollem Umfang Anwendung. Sollte durch Rechtsverordnung eine Lohnuntergrenze gemäß § 3a des AÜG bestimmt werden, hat der/die Beschäftigte jedoch mindestens Anspruch auf die hierdurch bestimmte Vergütung.

§ 13 ARBEITSZEIT

- (1) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem Ort, an dem die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen ist (z. B. Kontrollstelle, Sicherheitsposition). Wird der Arbeitsplatz erst am Tag des Arbeitsantritts nach Meldung des/der Beschäftigten an einer vom Arbeitgeber bestimmten Meldestelle zugeteilt, so beginnt die Arbeitszeit bereits an der Meldestelle, frühestens jedoch ab dem Zeitpunkt, zu dem der/die Beschäftigte an der Meldestelle erscheinen muss.
- (2) Bei Kurzeinsätzen besteht ein Mindestvergütungsanspruch von 4 Stunden.
- (3) Die Schicht (Dienstzeit) definiert sich über den Dienstplan. Bei wechselnden Einsatzstellen innerhalb einer Schicht gelten die betrieblichen Wegezeiten als Arbeitszeit.
- (4) Für Beschäftigte kann die Arbeitszeit gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) auf bis zu zehn Stunden arbeitstäglich verlängert werden. Der Ausgleichszeitraum kann gemäß § 7 Abs. 1 Ziffer 1b ArbZG betrieblich abweichend geregelt werden, beträgt höchstens jedoch 6 Monate.

In den Fällen der §§ 8 und 9 LuftSiG kann die Arbeitszeit auf Grundlage betrieblicher Vereinbarung gemäß § 7 Abs. 1 Ziffer 1 a ArbZG täglich auf über 10 Stunden, maximal bis 12 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn der/die Beschäftigte sich bei wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhält und dabei jederzeit in der Lage ist, sofort die seiner Arbeitsaufgabe entsprechende Tätigkeit aufzunehmen.

- (5) Der/die Beschäftigte ist verpflichtet, im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse Sonn-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schicht- und Mehrarbeit, Überstunden, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu leisten.
- (6) Für die Ruhepausen kann durch Betriebsvereinbarung gemäß § 7 Abs. 1 Ziffer 2 ArbZG eine abweichende Regelung getroffen werden.

- (7) Weitere Einzelheiten regeln die Betriebsparteien im Rahmen einer Betriebsvereinbarung. Beginn und Ende sowie die Verteilung der regelmäßigen täglichen, wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit regeln die Betriebsparteien in Jahresschicht-, Masterschicht- sowie Monatsdienstplänen.
- (8) Für die Arbeit an Heiligabend und Silvester wird je ein halber Arbeitstag bezahlte Freistellung gewährt. Für Vollzeitbeschäftigte wird der halbe Tag mit 4 Stunden berechnet, für Teilzeitkräfte entsprechend anteilig.
- (9) Teilzeitbeschäftigte, die im Jahresdurchschnitt mehr als 10 Prozent über ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit beschäftigt wurden, wird eine Anpassung ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit angeboten. Dazu sind betriebliche Regelungen zu treffen.
- (10) Die Höchstarbeitszeit beträgt 208 Stunden im Monat.
- (11) *Arbeitszeit für Tätigkeiten nach § 5 Luftsicherheitsgesetz (LuftSiG)*
Die regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 160 Stunden monatlich. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die im Arbeitsvertrag individuell vereinbarte Arbeitszeit. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.
- (12) *Arbeitszeit für Tätigkeiten nach §§ 8/9 LuftSiG und Service- und Fluggastdienste*
Die regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 174 Stunden monatlich. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die im Arbeitsvertrag individuell vereinbarte Arbeitszeit. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.
- (13) *Arbeitszeit für Angestellte*
Die regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 174 Stunden monatlich. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die im Arbeitsvertrag individuell vereinbarte Arbeitszeit.

§ 14 ARBEITSZEITKONTEN

- (1) Im Rahmen der Regelung des § 13 (durchschnittliche Arbeitszeit) und § 15 wird ein Planungs-/Arbeitszeitkonto eingerichtet. Die Ausgestaltung dieses und eventueller anderer Arbeitszeitkonten ist im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (2) Bis zur Einigung der Betriebsparteien gilt übergangsweise nachfolgende Regelung:
 - a) Das Planungs-/Arbeitszeitkonto kann maximal 50 Plusstunden bzw. maximal 50 Minusstunden ausweisen. Stunden über dem Plusbereich sind jeweils ausuzahlen. Die monatliche Höchstgrenze für die Überplanung beträgt 20 Prozent über die tarifliche Regelarbeitszeit nach § 13 Ziffern 11 bis 13.
 - b) Bestehende betriebliche Regelungen haben vor der Regelung in § 14 Ziffer. 2 a Vorrang.

§ 15 ENTGELTZAHLUNG / MONATSENTGELT

- (1) Es wird ein monatliches Regelentgelt gezahlt. Das monatliche Regelentgelt einer/eines Vollzeitbeschäftigten errechnet sich aus der der jeweiligen Tätigkeit zugrunde liegenden entgelttariflichen Stundengrundvergütung multipliziert mit der monatlichen Arbeitszeit nach §13 dieses Manteltarifvertrages. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein monatliches Regelentgelt entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.
Zum Regelentgelt werden zusätzlich die im Abrechnungszeitraum erarbeiteten Zeitzuschläge sowie sonstige Zulagen (Funktions-, Führungs- und Fachzulagen) zur Auszahlung gebracht.
- (2) Die Entgeltzahlung erfolgt bargeldlos. Der Entgeltabrechnungszeitraum umfasst einen Monat. Die Abrechnung ist grundsätzlich bis zum 15. des Folgemonats vorzunehmen. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben hiervon unberührt. Die Zahlung muss unverzüglich, jedoch spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auf dem Konto des/der Beschäftigten eingegangen sein.
- (3) Die Zusendung der Entgeltabrechnung hat an die letzte vom Beschäftigten angegebene Anschrift zu erfolgen.

§ 16 ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

- (1) Soweit nichts anderes im Tarifvertrag geregelt ist, gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) in seiner jeweils aktuellen Fassung.
- (2) Während der Krankheit wird unter den Voraussetzungen des § 3 des EFZG das monatliche Regelentgelt fortgezahlt.
- (3) Krankheitstage, die gemäß EFZG Berücksichtigung finden, werden bei der Stundenwertstellung wie folgt berechnet:
Individuelle Gesamtstunden der letzten 12 Monate geteilt durch die individuellen geleisteten Arbeitstage der letzten 12 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 des Urlaubsentgelts (§ 18).
- (5) Der/die Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede auf Krankheit oder Unfall beruhende Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, und zwar rechtzeitig, wenn möglich vor (dem dienstplanmäßigen) Arbeitsbeginn, mitzuteilen. Er/sie hat dem Arbeitgeber umgehend, spätestens jedoch nach Ablauf von drei Werktagen, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.
- (6) Entgeltfortzahlung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus wird nicht gewährt.

§ 17 URLAUB

- (1) Soweit nichts anderes im Tarifvertrag geregelt ist, gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrIG) in seiner jeweiligen geltenden Fassung.

- (2) Der Erholungsurlaub des/der Beschäftigten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt je Kalenderjahr
- | | |
|---|--------------------|
| bei einer Betriebszugehörigkeit von 0 - 2 Jahren | 26 Arbeitstage, |
| mit Beginn einer Betriebszugehörigkeit von 3 - 4 Jahren | 28 Arbeitstage und |
| mit Beginn einer Betriebszugehörigkeit ab 5 Jahren | 30 Arbeitstage |

Bei einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit im Kalenderjahr auf mehr oder weniger Arbeitstage pro Woche erfolgt eine entsprechende Umrechnung des Urlaubsanspruchs.

Für im Jahres-/Monatsschichtplan arbeitende Beschäftigte sind Urlaubstage die im Schichtplan regelmäßig ausgewiesenen Arbeitstage. Keine Urlaubstage im Sinne dieser Regelung sind die im Schichtsystem ausgewiesenen freien Tage.

Die Umrechnung des Urlaubs erfolgt nach folgender Regel.

$$\frac{\text{Urlaubstage Fünftagewoche} \times \text{Jahresarbeitstage}}{260}$$

- (3) Beschäftigte, die bis zum 30.06. des jeweiligen Kalenderjahres die nächste Stufe der Betriebszugehörigkeit erreichen, haben einen Urlaubsanspruch nach der nächsten Stufe.
- (4) Urlaubsansprüche, die wegen Arbeitsunfähigkeit bis zum Ablauf des gesetzlichen Übertragungszeitraumes gemäß § 7 Abs. 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.

Soweit die Urlaubsansprüche gemäß § 3 BUrlG und § 125 SGB IX ausschließlich wegen Arbeitsunfähigkeit nicht verwirklicht werden können, wird ein Übertragungszeitraum von insgesamt 15 Monaten vereinbart. Dieser beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der jeweilige Urlaubsanspruch entstanden ist (Bezugszeitraum). Nach Ablauf dieses Übertragungszeitraumes erlöschen auch diese Urlaubsansprüche.

§ 18 URLAUBSENTGELT

- (1) Im Urlaub wird das monatliche Regelentgelt gemäß § 15 dieses Manteltarifvertrages für die Dauer des Erholungsurlaubs fortgezahlt.
- (2) Für das über das monatliche Regelentgelt hinausgehende monatliche Bruttoarbeits-einkommen (inkl. Zeitzuschläge, Mehrarbeitsstunden, Entgeltumwandlung usw., jedoch ohne Einmalzahlungen) wird folgende Regelung getroffen:
- Je Urlaubstag wird der Teiler entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitstage der letzten zwölf abgerechneten Monate berücksichtigt, maximal jedoch 252 Arbeitstage.
- (3) Für die Stundenwertstellung gilt § 16 Ziffer 3 dieses Manteltarifvertrages entsprechend.
- (4) Für die Berechnung des über das Regelentgelt hinausgehenden monatlichen Brutto-einkommens werden im zurückliegenden 12-Monats-Zeitraum nur die Kalendermonate berücksichtigt, in denen der Beschäftigte einen vollen Entgeltanspruch hatte.

§ 19 ARBEITSBEFREIUNG

- (1) Als Fälle im Sinne von § 616 BGB, in denen der/die Beschäftigte Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts haben, gelten ausschließlich die folgenden Anlässe:
- a) Niederkunft der Ehefrau, der eingetragenen Lebenspartnerin oder in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartnerin ein Tag
 - b) Tod des Ehepartners, des eingetragenen Lebenspartners, in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartners oder eines Kindes zwei Tage
 - c) Tod eines Elternteils ein Tag
 - d) standesamtliche Hochzeit, Eintragung der Lebenspartnerschaft ein Tag
- (2) Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Regelentgelts erfolgt außerdem bei folgenden Ereignissen, jedoch nur am Ereignistag selbst:
- a) Erreichen einer Betriebszugehörigkeit von 25 und 40 Jahren je ein Tag
 - b) Umzug aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen an einen anderen Ort ein Tag
 - c) Plötzliche schwere Erkrankung des Ehepartners, des eingetragenen Lebenspartners, des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartners oder eines Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sofern nach ärztlicher Bescheinigung die häusliche Pflege unerlässlich ist und der/die 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 Tage je Kalenderjahr
 - d) Teilnahme an Verhandlungen der Tarifvertragsparteien zu diesem Manteltarifvertrag, zu einem bundesweiten Entgelttarifvertrag bzw. zu einem bundesweiten Entgelttarifvertrag, für die nachweislich erforderliche Zeit in Abstimmung der Tarifvertragsparteien.
- (3) Als Arbeitszeit für den jeweiligen Tag, für den der/die Beschäftigte eine Freistellung nach Absatz 1 beanspruchen kann, wird die für diesen Tag (dienstplanmäßig) vorgesehene Arbeitszeit berücksichtigt.

§ 20 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

- (1) Die Kündigung des Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform.
- (2) Während einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Danach kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (3) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen (§ 622 II BGB):
- | | |
|-------------------------------|--|
| 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. |

Für fristlose Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 626 BGB).

- (4) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit und unbefristet durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden. Aufhebungsverträge bedürfen der Schriftform. Es besteht eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers zu den Rechtsfolgen eines Aufhebungsvertrages und ein Widerrufsrecht des/der Beschäftigten von vierzehn Tagen.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte grundsätzlich eine ungekürzte gesetzliche Altersrente oder eine unbefristete Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen kann.

§ 21 ZEUGNISSE UND ARBEITSBESCHEINIGUNGEN

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem/der Beschäftigten ein qualifiziertes Zeugnis über die Art und Dauer seiner/ihrer Tätigkeit auszustellen.
- (2) Nach erfolgter Kündigung ist dem/der Beschäftigten auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis zu erteilen.
- (3) Im begründeten Einzelfall, wie z. B. einem Vorgesetztenwechsel oder einer Versetzung, ist dem/der Beschäftigten auf Verlangen ein qualifiziertes Zwischenzeugnis auszuhändigen.

§ 22 JAHRESSONDERZAHLUNG

- (1) Die Jahressonderzahlung beträgt 25 Prozent eines monatlichen Regelentgelts. Sie wird jeweils zur Hälfte mit der Mai- und der Novemberabrechnung ausbezahlt. Bei fristgerechter Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird die Jahressonderzahlung anteilig sofort fällig.
- (2) Die Jahressonderzahlung ist nicht zu zahlen, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem/der Beschäftigten aus einem wichtigen Grund kündigt, den er/sie zu vertreten hat (§ 626 BGB).
- (3) Die Zahlungen gemäß Abs. 1 gelten als Einmalzahlungen im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

§ 23 PRÄMIENLEISTUNGEN GEWERBLICHE BESCHÄFTIGTE

- (1) Die gewerblich Beschäftigten erhalten eine Prämienleistung im Wert von € 2,20 je Anwesenheitstag/Urlaubstag, maximal im Wert von € 44,00 je Monat. Die Leistung erfolgt jeweils im Folgemonat durch Wertstellung auf einer Shopping-Card oder einer gleichwertigen Warenwertkarte/Tankkarte. Eine Auszahlung in bar ist ausgeschlossen.
- (2) Erhält der/die gewerbliche Beschäftigte bereits ein Job-Ticket, Fahrgeld oder andere Sachbezüge so wird der Betrag der Prämienleistung monatlich um diesen Betrag gekürzt, um die Steuerfreiheit von € 44,00 je Monat zu erhalten. Dabei werden je Anwesenheitstag/Urlaubstage zunächst € 2,20 für das Job-Ticket gutgeschrieben. Ist der Wert des Job-Tickets durch Anwesenheitstage/Urlaubstage erreicht, erfolgt je weiterem Anwesenheitstag/Urlaubstag die Gutschriftung auf eine Shopping-Card oder eine gleichwertigen Warenwertkarte. Besteht der Anspruch auf ein Job-Ticket, wird dieses auch dann gewährt, wenn der Wert durch Anwesenheitstage/Urlaubstage nicht erreicht wird.

- (3) Die Umsetzung erfolgt auf Basis betrieblicher Regelungen bzw. durch Betriebsvereinbarung.

§ 24 JUBILÄUMSGELD

Als Jubiläumsgeld erhält der/die Beschäftigte bei Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von

10 Jahren	€ 250,00 brutto
25 Jahren	€ 750,00 brutto.

§ 25 BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

- (1) Der/die Beschäftigte kann zum Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge in vom Arbeitgeber angebotenen Durchführungswegen bzw. betrieblichen Sozialeinrichtungen auf tarifliche Bezüge ganz oder teilweise verzichten, wenn der Gesamtbetrag des Verzichts 4 Prozent der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt.
- (2) Der Arbeitgeber kann eine oder mehrere Stichtage im Jahr festsetzen, bis zu denen Lohnverzichtvereinbarungen für zukünftige Zeiträume durch die/den Beschäftigte/n getroffen werden können.
- (3) Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung kann für die/den Beschäftigte/n eine Regelung zur Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge getroffen werden. Dabei ist im Rahmen der Grenzen nach Abs. 1, 2. Halbsatz ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 12 Prozent des von dem/der Beschäftigten umgewandelten Betrages zu zahlen.
- (4) Soweit in Ländertarifverträgen Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge bestehen, gelten diese weiter. In diesem Fall findet eine Anrechnung auf die Regelung gemäß Ziffern 1 - 3 statt.

§ 26 UNTERSTÜTZUNG BEI TODESFÄLLEN

Stirbt ein/e verheiratete/r Beschäftigte/r, so sind die Entgelte für den laufenden und den Folgemonats an den/die hinterbliebenen Ehepartner/in zu zahlen. Diese Regelung gilt auch für eingetragene Lebenspartnerschaften.

§ 27 AUSSCHLUSSFRISTEN

- (1) Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei Monate nach Fälligkeit. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis von oder gegen ausgeschiedene Beschäftigte erlöschen einen Monat nach Fälligkeit der Ansprüche, in dem das Arbeitsverhältnis endet, sofern sie nicht vorher unter Angabe der Gründe schriftlich geltend gemacht worden sind.
- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Von dieser Ausschlussfrist werden jedoch Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen beruhen, nicht erfasst.

§ 28 INKRAFTTRETEN UND GELTUNGSDAUER

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. September 2013 mit Wirkung zum 1. Januar 2014 in Kraft.
- (2) Er kann mit einer Frist von 6 Monaten, frühestens zum 31. Dezember 2018, schriftlich gekündigt werden. Unabhängig davon kann § 23 dieses Tarifvertrages gesondert gekündigt werden, wenn durch gesetzliche Änderungen die Steuer- und/oder Sozialversicherungsfreiheit der dort geregelten Zahlungen erheblich geändert wird. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich in diesen Fall, unverzüglich in Verhandlungen über diese Regelung zu treten.
- (4) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach ausgesprochener Kündigung über den Abschluss eines neuen Vertrages zu verhandeln. Die Bestimmungen dieses Vertrages bleiben bis zum Abschluss eines neuen Vertrages in Kraft.

Berlin, den 4. November 2013

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT e. V. (BDSW)



Gregor Lehnert
(Präsident des BDSW)

FraSec Fraport Security Services GmbH



Claudia Uhe
(Vorsitzende der Geschäftsführung)



Rainer Friebertshäuser
(Geschäftsführer / Arbeitsdirektor)

FIS Flug- und Industriesicherheits-Service- und Beratungs-GmbH

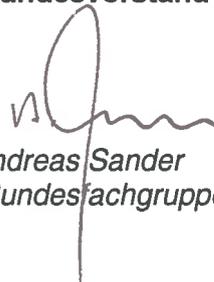


Danilo Vanoi
(Geschäftsführer)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Bundesvorstand



Petra Gerstenkorn
(Mitglied des ver.di Bundesvorstandes)



Andreas Sander
(Bundesfachgruppenleiter ISF)