Laufzeit
gültig ab 1. September 2005
erstmals kündbar zum 31. August 2010

AVE vom .....
AVE ab .....
BAZ Nr. ..... vom .....

Entgeltrahmentarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

zwischen dem

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.,

- einerseits -

und der

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

- andererseits -

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

räumlich: für alle Verkehrsflughäfen und Flächen, auf denen der fachliche Geltungsbereich Anwendung findet, in der Bundesrepublik Deutschland

fachlich: für alle Wach- und Sicherheitsunternehmen, die an Verkehrsflughäfen Sicherheitsmaßnahmen nach den §§ 5,8 und 9 LuftSiG.

persönlich: für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer dieser Unternehmen, mit Ausnahme der Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 2 BetrVG.

Überleitung: Die Parteien dieses Tarifvertrages können Überleitungsregelungen vereinbaren, die von den Vorschriften dieses Tarifvertrages abweichen.

Alle Berufsbezeichnungen gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Arbeitnehmer.

Diese Regelungen stellen einen eigenständigen Entgeltrahmen dar, auf den die Regelungen sonstiger manteltarifvertraglicher/entgelttariflicher Regelungen des Wach- und Sicherheitsgewerbes keine Anwendung finden, mit Ausnahme der Entgeltbemessung gemäß § 9 dieses Tarifvertrages.

§ 2 Allgemeines

1. Der Entgeltrahmentarifvertrag regelt die entgeltabhängigen Zusatzleistungen auf Bundesebene.

2. Der Entgeltrahmentarifvertrag kann nur auf Bundesebene verhandelt und geregelt werden. Das Entgelt in den Entgeltgruppen dieses Tarifvertrages wird durch die Tarifverantwortlichen der Länder, in denen die Verkehrsflughäfen gelegen sind, geregelt.

§ 3 Schutzklausel

Günstigere Regelungen werden durch einen Überleitungstarifvertrag geregelt.

§ 4 Zuschläge

1. Das in den Länderentgelttarifverträgen geregelte tarifliche Entgelt pro Stunde bildet die Grundlage für die Zuschlagsleistungen.

2. Zuschläge werden für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung wie folgt berücksichtigt:

a)	Mehrarbeit	25 %;
b)	Sonntagsarbeit	40 %;
c)	Feiertagsarbeit	100 %;
d)	Arbeiten am 24.12. und 31.12. nach 14 Uhr	100 %;
e)	Nachtarbeit	15 %.

3. Für Arbeitnehmer mit auf Dauer übertragenen funktionszulagenberechtigten Tätigkeiten erhöht sich das tarifliche Entgelt zur Bemessung der Zeitzuschläge um den entsprechenden Stundenbetrag der Funktionszulage gemäß Entgelttarifvertrag der Länder.

4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen bzw. gesetzlichen Feiertagen zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeitszeit.

5. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistete Arbeitszeit.

6. Beim Zusammentreffen mehrer Zuschläge nach Ziffer 2 b) bis e) ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere zu zahlen. Fällt der Zuschlag gemäß Ziffer 2 e) an, so werden neben dem Nachtzuschlag folgende Zuschläge gewährt:

a)	Sonntagsarbeit	25 %;
b)	Feiertagsarbeit	85 %;
c)	Arbeiten am 24.12. und 31.12. nach 14:00 Uhr	85 %.

7. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit bei Tätigkeiten gemäß § 5 LuftSiG ist jede Arbeitszeit, die über die 180. Arbeitsstunde hinaus geleistet wird. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit bei Tätigkeiten gemäß §§ 8 und 9 LuftSiG ist jede Arbeitszeit, die über die 240. Arbeitsstunde hinaus geleistet wird. Bei einem Arbeitszeitkonto können Mehrarbeitsstunden eingestellt werden.

Durch Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Mehrarbeit durch Freizeitgewährung ausgeglichen wird.

Der Mehrarbeitszuschlag ist grundsätzlich auszuzahlen.

§ 5 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für den Urlaub gelten die gesetzlichen Bestimmungen, soweit nachfolgend keine andere Regelung erfolgt.

2. Arbeitnehmer die im laufenden Kalenderjahr eintreten oder ausscheiden, haben für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Bei der Umrechnung ist kaufmännisch zu runden. Die gesetzlichen Regelungen über den Mindesturlaub und die Urlaubsabgeltung bleiben unberührt.

3. Der Urlaub richtet sich nach Betriebszugehörigkeit. Dabei sind jeweils die am 01.01. eines laufenden Kalenderjahrs vollendeten Zeiten maßgeblich. Der Urlaub beträgt in Kalendertagen (00:00 Uhr bis 24.00 Uhr):

0 bis 2 Jahre der Betriebszugehörigkeit	37 Tage
3 bis 4 Jahre der Betriebszugehörigkeit	39 Tage
ab dem 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit	42 Tage.

4. Urlaubszeitraum ist der Zeitraum zwischen dem letzten Arbeitstag vor Urlaubsantritt und dem ersten Arbeitstag nach Beendigung des Urlaubs.

5. Bei Inanspruchnahme des Urlaubs werden die innerhalb des Urlaubszeitraums liegenden Samstage, Sonntage, Feiertage und Freischichttage als Urlaubstage mitgerechnet.

6. Beinhaltet ein Urlaubszeitraum von mehr als fünf Kalendertagen sowohl am Anfang als auch am Ende Freischichttage, werden diese Freischichttage auf den Urlaubsanspruch angerechnet. Ergeben sich hierdurch am Jahresende Bruchteile von Urlaubstagen, sind diese dem Urlaubsanspruch des folgenden Jahres zuzuschlagen.

7. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren, zumindest aber in zwei Blöcken. Für Kurzurlaube stehen maximal fünf Kalendertage zur Verfügung.

8. Der Urlaub dient der Erholung und Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.

9. Bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entfällt der tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Jahr. Die gesetzlichen Regelungen über den Mindesturlaub und die Urlaubsabgeltung bleiben unberührt.

§ 6 Urlaubsentgelt

Der Arbeitnehmer erhält als Urlaubsentgelt für jeden Urlaubstag das Bruttoeinkommen der letzten 12 abgerechneten Monate vor Urlaubsantritt (inklusive Zeitzuschläge) dividiert durch 365. Sind weniger als 12 Monate abgerechnet worden, ist das Bruttoeinkommen der abgerechneten Monate durch die Anzahl der Kalendertage der abgerechneten Monate zu dividieren. Bei der Berechnung bleiben Einmalzahlungen außer Betracht.

§ 7 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten die gesetzlichen Bestimmungen, soweit nachfolgend nichts anderes geregelt wird.

2. Der Arbeitnehmer 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 hat dem Arbeitgeber umgehend, spätestens jedoch nach Ablauf von drei Werktagen, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

   Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, gilt Satz 1 entsprechend.

3. Als Entgeltfortzahlung wird für die Dauer von bis zu sechs Wochen für jeden Krankheitstag das Bruttoeinkommen der letzten 12 abgerechneten Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (inklusive Zeitzuschläge) dividiert durch 365. Sind weniger als 12 Monate abgerechnet worden ist das Bruttoeinkommen der abgerechneten Monate durch die Anzahl der Kalendertage der abgerechneten Monate zu dividieren. Bei der Berechnung bleiben Einmalzahlungen außer Betracht.

4. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht längstens jedoch bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 8 Jahressonderzahlung

1. Arbeitnehmer haben mit Beginn des zweiten Jahres der Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, wenn sie nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des Folgejahres aus diesem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

2. Die Jahressonderzahlung wird mit der Abrechnung für den Monat November ausgezahlt. Sie beträgt 25 % des für den Monat November maßgeblichen Bruttomonatsentgelts.

3. Der nach Ziffer 2 ermittelte Betrag wird für jeden Fehltag um 3 % reduziert. Ein Sockelbetrag von 100 € brutto verbleibt.

4. Als Fehltage gelten Tage der Arbeitsverhinderung gemäß §§ 3, 9 EFZG und ungenehmigtes Fernbleiben von der Arbeit, nicht jedoch Arbeitsverhinderung auf Grund eines Arbeitsunfalls.

5. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Jahressonderzahlung im Verhältnis ihrer einzelvertraglich vereinbarten bzw. tatsächlich erbrachten Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 5 des Manteltarifvertrages.

6. Für die Ermittlung der Fehltage ist der Zeitraum vom 1. November des Vorjahres bis zum 30. Oktober des laufenden Kalenderjahres maßgeblich. Der 30. Oktober des laufenden Kalenderjahres ist zugleich der Stichtag für die Ermittlung der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne der Ziffern 1 und 2.

§ 9 Sterbegeld

Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und den folgenden Kalendermonat pro Kalendertag das Bruttoeinkommen der letzten 12 abgerechneten Monate im Unternehmen vor Eintritt des Todes (inklusive Zeitzuschläge) dividiert durch 365 gezahlt. Sind weniger als 12 Monate abgerechnet worden, ist das Bruttoeinkommen der abgerechneten Monate durch die Anzahl der Kalendertage der abgerechneten Monate zu dividieren. Bei der Berechnung bleiben Einmalzahlungen außer Betracht.

§ 10 Eingruppierungsgrundsätze

1. Arbeitnehmer werden auf Grund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages eingruppiert. Für die überwiegende Tätigkeit ist eine Tätigkeit von mehr als 50 % der tatsächlichen Jahresarbeitszeit maßgebend. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

2. Berufliche Qualifikationen ohne Ausübung der Tätigkeiten begründen keinen Eingruppierungsanspruch.

3. Vorübergehende Tätigkeiten in einer höheren Entgeltgruppe rechtfertigen keine neue Eingruppierung. Dies gilt auch für zeitweise Übertragung von Arbeiten einer höherwertigen Entgeltgruppe, wobei ab dem dritten Monat der zeitweise übertragenden Tätigkeit eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem tariflichen Entgelt der niedrigeren Entgeltgruppe und dem Entgelt der höheren Entgeltgruppe zu zahlen ist. Die Zulage entfällt mit Beendigung der zeitweisen Übertragung der Tätigkeit.

4. Arbeitnehmer können vorübergehende Tätigkeiten in einer niedrigeren Entgeltgruppe übertragen werden. Diesem können auch andere zumutbare Tätigkeiten - unter Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung - übertragen werden.

5. Ändert sich die Eingruppierung, so erhält der Arbeitnehmer das Entgelt der neuen Entgeltgruppe vom Ersten des Monats an, ab dem die Eingruppierung angezeigt und bestätigt wurde.

§ 11 Entgeltgruppen

Arbeitnehmer sind gemäß ihrer tatsächlichen überwiegenden Tätigkeit in eine der folgenden Entgeltgruppen einzugruppieren. Die jeweilige Tätigkeitsbeschreibung ist für die Eingruppierung maßgebend. Die Tätigkeitsmerkmale haben Beispielcharakter.

Entgeltgruppe I
Servicedienstleistungen an Verkehrsflughäfen/AÜG.

Entgeltgruppe II
Arbeitnehmer mit Tätigkeiten gemäß §§ 8 und 9 LuftSiG.

Entgeltgruppe III
Arbeitnehmer mit Tätigkeiten gemäß § 5 LuftSiG.

§ 12 Einstiegslöhne

In den länderbezogenen Entgelttarifverträgen können Einstiegslöhne vereinbart werden.

§ 13 Funktionszulage

1. Zusätzlich zum Monatsentgelt wird für die Wahrnehmung von Vorgesetztenfunktionen/Zusatzfunktionen eine Funktionszulage gezahlt, wenn die Funktion und die Zahlung der Zulage schriftlich bestätigt wurden. Die Höhe der Funktionszulage wird in den länderbezogenen Entgelttarifverträgen festgelegt.

2. Die Funktionszulage entfällt mit Ablauf des Monats, in dem die anspruchsbegründete Funktion letztmalig ausgeübt wird.

§ 14 Betriebszugehörigkeit

Der in diesem Tarifvertrag verwendete Begriff Betriebszugehörigkeit ist mit dem Begriff Konzernzugehörigkeit gleichzusetzen.

§ 15 Überleitungstarifvertrag und Tarifhoheit

1. Neben den Vorschriften des Tarifvertrages finden die Vorschriften des Überleitungstarifvertrages Anwendung.

2. Die Verhandlungen zu den Entgeltgruppen erfolgen kurzfristig durch die Tarifkommissionen der Länder, die bei den Tarifvertragsparteien existent sind.

§ 16 Salvatorische Klausel

Für den Fall, dass eine der Bestimmungen des Tarifvertrages gegen geltendes Recht verstößt, besteht Einigkeit, dass alle anderen Bestimmungen wirksam bleiben. Die Parteien werden in diesem Fall sofort Verhandlungen zur Beseitigung der Rechtswidrigkeit der Bestimmungen aufnehmen.

§ 17 Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit unter Angabe von Höhe und Grund schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist ein Geltendmachen von Ansprüchen ausgeschlossen. Dies gilt nicht für Ansprüche aus vorsätzlich unerlaubter Handlung.

§ 18 Geltungsdauer

Der Entgeltrahmentarifvertrag tritt am 1. September 2005 in Kraft und kann frühestens zum 31. August 2010 mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Bad Homburg / Berlin, den 21. September 2005

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.

Wolfgang Waschulewski, Präsident

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Dorothea Müller

Ralf Hübsch