

**Tarifvertrag für die Überleitung bisheriger  
Arbeitsbedingungen in den Bodenabfertigungsdiensten  
an deutschen Verkehrsflughäfen (ÜTV 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 – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch den Bundesvorstand,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **§ 1**

### **Ziele dieses Tarifvertrages**

Die Arbeitgeberverbände ABL und VKA sowie ver.di vereinbaren einen einheitlichen Branchentarifvertrag, bestehend aus einem Manteltarifvertrag (MTV), einem Entgelttarifvertrag (ETV), einem Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung (TVbAV) und diesem Überleitungstarifvertrag (ÜTV) für die Arbeitsbedingungen an den Verkehrsflughäfen.

Bisher sind die Arbeitsbedingungen durch verschiedene und unterschiedliche Tarifverträge geregelt, die zum Teil auf Bundesebene, überwiegend aber als Haustarifverträge abgeschlossen sind. Für Beschäftigte, die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Branchentarifvertrags vom Geltungsbereich eines vorher eigenständigen Tarifvertrages erfasst wurden, können vorhandene tarifvertragliche Ansprüche über das im Branchentarifvertrag vereinbarte Niveau gesichert werden.

Auch betrieblich bereits geregelte Arbeitsbedingungen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt sind oder geregelt werden, sollen in die Überleitung einbezogen werden, wenn die jeweils zugrunde liegende Rechtsgrundlage bei Abschluss beendet wird.

## **§ 2**

### **Aufbau der tarifvertraglichen Regelungen**

Für die im § 4 genannten Themen werden bundesweit einheitliche Überleitungstarifregelungen zum Branchentarifvertrag getroffen, die teilweise in den tariflichen Regelungen des Branchentarifvertrags erfasst sind.

Für die in § 5 genannten Themen können Überleitungstarifregelungen auf der Ebene getroffen werden, auf der die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen vereinbart waren. Dabei kann es sich dann um Haustarifverträge, um landesbezirksbezogene Flächentarifverträge oder sonstige tarifliche Vereinbarungen handeln.

## **§ 3**

### **Verhandlung der Überleitungsregelungen**

Für die Themen der Überleitung nach § 4 finden keine gesonderten Verhandlungen statt, diese sind in den Verhandlungen zum neuen Branchentarifvertrag geführt worden. Die dort getroffenen Vereinbarungen gelten als Ersatz der bisherigen tarifvertraglichen Regelungen.

Die nach § 5 überzuleitenden Themen werden mit Bezug auf die Haustarifverträge oder die landesbezirksbezogenen Flächentarifverträge an den jeweiligen Standorten von den bestehenden Tarifkommissionen verhandelt. Diese Verhandlungen sind bis zum 31.3.2024 zu beenden.

## **§ 4**

### **Bundesweit einheitliche Überleitungsthemen**

- a. Beschäftigte, für die eine Unkündbarkeit nach § 34 Abs. 2 TVöD oder vergleichbaren Regelungen bei Einführung des Branchentarifvertrags besteht, bleibt diese auch nach Inkrafttreten des Branchentarifvertrags bestehen.
- b. Bei Einführung der 37,5 Std/Wo wird das Einkommen nicht gekürzt, eine Verminderung der Arbeitszeit wird ohne Verminderung des Entgelts eingeführt. Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies entsprechend (s. § 4 TzBfG).
- c. Bei der erstmaligen Anwendung des ETV ist mindestens die gleiche Stufe zuzuweisen, wie ggf. vor der Überleitung, falls sich nicht bereits aus dem ETV eine höhere Stufe ergibt. Ist

die vormalige Stufe höher als die höchste im ETV verfügbare Stufe, so erfolgt die Zuweisung in die höchste verfügbare Stufe. Hatten die jeweiligen Stufen vor Überleitung keine Nummerierung, so gilt eine Nummerierung von der niedrigsten bis zur höchsten Stufe.

- d. Die Grundlage für die Ermittlung der Entgelt-Besitzstände ist ein Vergleich der Jahresentgelte vor und nach Inkrafttreten des BRTV. Diese Ermittlung erfolgt in mehreren Schritten:

**Schritt 1:**

Zunächst wird das Jahresentgelt „alt“ (ein fiktiver voller Zwölfmonatszeitraum) auf Basis der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen vor Inkrafttreten des BRTV ermittelt. Hierbei sind alle monatlich gleichbleibenden zeitlich unbefristeten Entgeltbestandteile (z.B. Monatsentgelt, Zulagen – ausgenommen Zeitzuschlagspauschalen) sowie die regelmäßigen Einmalzahlungen (Jahressonderzahlung/Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, tarifliches Leistungsentgelt LOB) zu berücksichtigen.

Soweit bisher Entgeltbestandteile zeitlich befristet gewährt werden (z.B. Besitzstandszulage für Kinder gemäß § 11 TVÜ-VKA), fließen diese Bestandteile nicht in die Bestandsberechnung ein.

Maßgeblich für die Ermittlung des Jahresentgelts sind die individuellen Verhältnisse zum Überleitungsstichtag 30.6.2024.

Protokollerklärung:

*Sollten sich also innerhalb der letzten 12 Monate Veränderungen bei der Eingruppierung, Entgelt, Stufensteigerung, Zulagengewährung, bei der individuellen Arbeitszeit oder vergleichbare Änderungen ergeben haben, ist das Jahresentgelt mit der Maßgabe zu ermitteln, als wäre die Veränderung bereits zum ersten Tag des Zwölfmonatszeitraums eingetreten.*

Sofern vor Inkrafttreten des BRTV eine Wochenarbeitszeit unterhalb 37,5 Stunden (Vollzeitbasis) galt, ist das Jahresentgelt auf eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden (Vollzeitbasis) hochzurechnen (z.B. Jahresentgelt / bisherige Wochenarbeitszeit \* 37,5 Stunden = hochgerechnetes Jahresentgelt).

Sofern vor Inkrafttreten des BRTV eine Wochenarbeitszeit oberhalb 37,5 Stunden (Vollzeitbasis) galt, ist dieses Jahresentgelt nicht auf 37,5 Stunden (Vollzeitbasis) umzurechnen, es erfolgt keine Kürzung.

Die vorstehenden Vorgaben gelten sinngemäß für Teilzeitbeschäftigte entsprechend.

**Schritt 2:**

Danach wird das Jahresentgelt auf Basis des Branchentarifvertrags (ein fiktiver voller Zwölfmonatszeitraum) analog Schritt 1 ermittelt.

**Schritt 3:**

Ergibt ein Vergleich der beiden Jahresentgelte, dass vor Inkrafttreten des Branchentarifvertrags ein höheres Jahresentgelt gezahlt wurde, wird die Differenz der Jahresentgelte als Besitzstand gewährt.

**Schritt 4:**

Soweit ein Besitzstand gewährt wird und vor Inkrafttreten des Branchentarifvertrags eine Jahressonderzahlung oberhalb des Niveaus des Branchentarifvertrags gewährt wurde (800 Euro), wird die Differenz zwischen der Jahressonderzahlung nach Branchentarifvertrag und der vorherigen Jahressonderzahlung aus dem Besitzstand aufgefüllt (maximal, bis dieser vollständig aufgezehrt wird). Der resultierende Betrag wird statisch als „Besitzstand Jahressonderzahlung“ künftig gemeinsam mit der Jahressonderzahlung im Branchentarifvertrag ausgezahlt.

#### Schritt 5:

Verbleibt nach Anwendung von Schritt 4 noch ein nicht durch Auffüllen der Jahressonderzahlung verbrauchter Besitzstand, ist dieser in einen Stunden-Wert umzurechnen. Hierfür wird der verbliebene Besitzstand durch die Jahressollstunden im Branchentarifvertrag dividiert ( $37,5 \text{ Std.} \cdot 4,348 \text{ Wochen} = 163,05 \text{ Stunden} \cdot 12 \text{ Monate} = 1.956,6 \text{ Stunden pro Jahr}$ ); dies gilt auch dann, wenn vor Inkrafttreten des Branchentarifvertrags eine Wochenarbeitszeit oberhalb 37,5 Stunden maßgeblich war. Der hieraus resultierende Stundenbetrag wird statisch als „Besitzstandszulage je Stunde“ für jede Arbeitsstunde gewährt.

Ein sich nach den Schritten 4 und/oder 5 ergebender statischer Besitzstand wird bei künftigen Tariferhöhungen, Stufensteigerungen und Höhergruppierungen nicht gekürzt und nicht angerechnet.

Stichtag für die Ermittlung ist der 30.6.2024, für Beschäftigte, für die bis zum 31.12.2023 bereits Tabellenwerte für 2024 vereinbart wurden, sind abweichend hiervon die 2024er Tabellenentgelte bereits für die Überleitung zum 1.7.2024 anzuwenden.

- e. Tätigkeitsbezogene tarifliche Qualifikations-, Funktions- bzw. Erschwernis-Zulagen, sind bei der Ermittlung der Vergütungsbesitzstände gemäß § 4.d dieses Tarifvertrages zu berücksichtigen.
- f. War vor der Überleitung die Bemessungsgrundlage für die Ermittlung von Zeitzuschlägen höher als dies im Branchentarifvertrag der Fall ist, bestimmt die Differenz zwischen den beiden Bemessungsgrundlagen den Anteil des Besitzstands je Stunde, der auch zukünftig zeitzuschlagspflichtig ist.
- g. Die vorgeschriebenen Ausschreibungen sowie Betriebsübergänge und sonstige Veränderungen haben in der Vergangenheit zu verschiedenen Betriebsübergängen und Wechseln bei den betreibenden Unternehmen geführt. Soweit zum Zeitpunkt der Überleitung in den Branchentarifvertrag bereits Besitzstände auf Grundlage einer kollektivrechtlichen Regelung vorhanden sind, sind diese Besitzstände im Rahmen der Überleitung nach § 4.d zu berücksichtigen. Nicht monetäre Besitzstände gelten fort, sofern sie nicht durch günstigere Regelungen im neuen Branchentarifvertrag abgelöst werden. Besitzstände auf Basis individualrechtlicher Grundlagen sind auch in Zukunft zu gewähren, es sei denn, manteltarifvertragliche Regelungen auf Grundlage des Branchentarifvertrages sind günstiger.
- h. Besitzstandszulagen gemäß § 4.d sind versorgungspflichtiges Entgelt.
- i. Die bisherigen Ansprüche aus jeglichen tariflichen Altersvorsorgeregelungen bleiben erhalten (inklusive nach Maßgabe des ATV, ATV-K bzw. Hamburgisches Zusatzversorgungsgesetz), soweit der arbeitgeberfinanzierte Aufwand (Beiträge, Umlagen, etc.) oberhalb des Aufwands gemäß § 22 MTV lag.
- j. Wurden Abfertigungstätigkeiten der Beschäftigten im Sinne des § 1 Abs. 4 MTV von einem Flughafenbetreiber, der mehrheitlich in öffentlicher Hand ist und dessen Beschäftigte vor Inkrafttreten des MTV im Geltungsbereich eines mit dem VKA abgeschlossenen Tarifvertrages beschäftigt waren, an dessen BVD-Tochtergesellschaft verlagert, ist auf Verlangen des Flughafenbetreibers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung weiterhin dauerhaft bei dessen BVD-Tochtergesellschaft zu erbringen (Personalgestellung). § 4 Abs. 3 TVöD gilt für diesen Personenkreis daher weiterhin.
- k. Bei Auftrags- und Lizenzwechsel sichern die Unternehmen auch die Übernahme der Besitzstände aus diesem Tarifvertrag zu, wenn es sich bei dem neuen, übernehmenden Unternehmen um eines handelt, an dem ein beteiligter Eigentümer, die gleiche Unternehmensgruppe oder der gleiche Konzern des bisherigen Auftragnehmer-Unternehmens beteiligt ist.

## § 5

### Betriebs- oder landesbezirksbezogene Überleitungen

- 1) Für die folgenden Themen sind etwaige Ansprüche von überzuleitenden Beschäftigten im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu beurteilen. Dabei soll der neue Branchentarifvertrag keine Schlechterstellungen zur Folge haben.

Unter diesen Passus fallen:

- a. Urlaub  
Wenn die Summe aller Ansprüche auf Urlaub und regelmäßige bezahlte Freistellung im Branchentarifvertrag niedriger ist als die vor Inkrafttreten gesicherte Summe an Urlaubs-/Freistellungsansprüchen, ist im Rahmen einer Gesamtbetrachtung eine angemessene Kompensation in Urlaubstagen/und oder Geld zu vereinbaren.
  - b. bezahlte Pausen  
Etwaige Ansprüche, die über das im Branchentarifvertrag vereinbarte Niveau hinausgehen, sind im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu bewerten. Eine Berücksichtigung im Rahmen der Besitzstandswahrung durch einen Erhalt der bezahlten Pausen oder eine Kompensation nach § 4.d ist möglich.
  - c. Parkgebühren/Jobticket/Deutschlandticket/Fahrtkostenzuschüsse  
Bezüglich dieser Regelungen können Vereinbarungen getroffen bzw. fortgeführt werden.
  - d. variable Erschwerniszuschläge  
Etwaige Ansprüche sind im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu bewerten. Eine Berücksichtigung im Rahmen der Besitzstandswahrung gemäß § 4.d ist möglich.
  - e. betriebsbezogene Jubiläumszahlungen  
Etwaige Ansprüche sind im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu bewerten. Eine Berücksichtigung im Rahmen der Besitzstandswahrung gemäß § 4.d ist möglich.
- 2) Für den Geltungsbereich des bisherigen Flächentarifvertrages Berlin/Brandenburg vereinbaren die Tarifparteien, dass für Bestandsbeschäftigte die bisherige Eingruppierung trotz veränderter Eingruppierung im Branchentarifvertrag als sogenannter „Entgeltgruppenbesitzstand“ fortbesteht. Dies bedeutet: Ergibt sich bei der Überleitung in den Branchentarifvertrag eine (numerisch) niedrigere Entgeltgruppe als dies nach der Eingruppierung auf Grundlage des in Berlin vormals maßgeblichen Tarifvertrags ergeben hätte, werden diese Beschäftigten im Branchentarifvertrag um eine Entgeltgruppe höher eingruppiert.
  - 3) Die Tarifvertragsparteien nach § 3 Unterabsatz 2 können in den Überleitungstarifverhandlungen weitere Überleitungs-Themen regeln, die nicht durch die Überleitungsregelungen in § 4 erfasst sind und die die Parteien für regelungsbedürftig halten.
  - 4) Die vor Inkrafttreten maßgeblichen Tarifverträge werden für den in die Tarifverträge für die Bodenverkehrsdienste übergeleiteten Personenkreis mit der Überleitung mit Inkrafttreten der Tarifverträge für die Bodenverkehrsdienste beendet.
  - 5) Im Rahmen der betriebsbezogenen Überleitungen können für nicht operative hochqualifizierte Tätigkeiten und Spezialisten-Funktionen, deren Anforderungen über die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale gemäß ETV deutlich hinausgehen, weitergehende, speziellere übertarifliche Entgeltregelungen vereinbart werden.

## **§ 6 Konfliktlösungsverfahren**

Für die Verhandlungen zu den Themenfeldern nach § 5 und § 9 Abs. 1 besteht ein Zeitrahmen bis zum 31.3.2024. Bis zu diesem Datum sollten die Überleitungsverhandlungen abgeschlossen sein.

Wenn sich die Tarifparteien nicht auf ein gemeinsames Ergebnis verständigen können, ist dieses Thema durch die Verhandlungskommission von Arbeitgebern und ver.di auf Bundesebene zu verhandeln. Die örtlichen Verhandlungsparteien haben den Sachverhalt einvernehmlich so aufzubereiten, dass für die Bundesverhandlungskommissionen beider Seiten erkennbar wird, aus welchen Gründen keine Einigung möglich war.

Die örtlichen Verhandlungsparteien können bei der Diskussion um die strittigen Themen teilnehmen.

Die Konflikte, die nicht auf örtlicher Ebene gelöst werden konnten, sind auf der Bundesebene durch eine ausgewogene Entscheidung unter Berücksichtigung der Folgen für die Beschäftigten und die Unternehmen zu lösen. Dabei muss sichergestellt werden, dass das Ergebnis der Konfliktlösung innerbetrieblich von beiden Seiten getragen wird.

## **§ 7 Anwendung von Tarifverträgen**

Neben diesem Tarifvertrag finden die Regelungen der folgenden Tarifverträge in ihrer letzten jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung für Beschäftigte, für die diese Tarifverträge vor der Überleitung angewendet wurden:

- a) §§ 25 Abs. 4, 28 Abs. 1 und 2, 28a Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II / BMT-G O) zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie § 56 Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,
- b) Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 9. Januar 1987 zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,
- c) Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sowie Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K) vom 1. März 2002 zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
- d) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003 zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
- e) Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010 zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft; in Ergänzung hierzu gelten zudem die bisher in den jeweiligen Betrieben praktizierten Regelungen.

- f) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) vom 25. Oktober 2020. Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, die Anzahl der Fahrräder pro Beschäftigtem auf zwei anzuheben.

## **§ 8**

### **Altersteilzeit**

- (1) Für die Beschäftigten von Unternehmen, die bisher den TV FlexAZ angewendet haben, besteht die Möglichkeit, Altersteilzeitvereinbarungen nach dem Altersteilzeitgesetz abzuschließen. Dabei gelten folgende Rahmenbedingungen, die durch eine Betriebsvereinbarung präzisiert und/oder ergänzt werden können:
- Die Gesamtdauer einer Altersteilzeit im Blockmodell kann bis zu sechs Jahren betragen.
  - Ein Anspruch auf Abschluss von Altersteilzeitverträgen besteht grundsätzlich nur für Beschäftigte, die mindestens bereits 15 Jahre im vertragsschließenden Unternehmen beschäftigt sind.
  - Ein Anspruch auf Abschluss von Altersteilzeitverträgen besteht nicht, wenn zum Beginn der beantragten Altersteilzeit bereits 2,5% der Belegschaft in Altersteilzeit sind. Betrieblich höhere Quoten sind zulässig.
  - Bei Abschluss von Altersteilzeitverträgen kann ein höherer als in § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a) Altersteilzeitgesetz genannter Aufstockungsbetrag vereinbart werden.
- (2) Auch andere, nicht unmittelbar von Abs. 1 erfassten Unternehmen, können durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Anwendung von Abs. 1 vereinbaren.
- (3) Die Möglichkeit für einzelne Unternehmen bzw. Betriebe nach Tarifvertragsgesetz Vereinbarungen zu treffen, bleibt unberührt.

## **§ 9**

### **Sonderregelungen**

- (1) Abweichend von § 6 Abs. 1 MTV kann für Beschäftigte der Flughafen Düsseldorf Ground Handling GmbH (FDGHG) im Rahmen der betrieblichen Überleitung die bisherige tarifliche Arbeitszeit vereinbart werden, solange und soweit bei der FDGHG gemäß Beschlusslage der Gesellschafterversammlung der FDGHG (zuletzt vom 19. Dezember 2023) ein Einstellungsstopp besteht, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2025.
- (2) Abweichend davon, dass der sich aus § 4.d ergebende statische Besitzstand bei künftigen Tarifierhöhungen, Stufensteigerungen und Höhergruppierungen nicht gekürzt und nicht angerechnet wird, wird einmalig die Differenz zwischen den Entgelttabellen gemäß § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ETV auf den statischen Besitzstand angerechnet. Der entsprechend reduzierte statische Besitzstand ist ab dem Zeitpunkt der Übertragung gemäß § 8 ETV so zu behandeln wie der sich aus § 4.d Schritte 4 und 5 ergebende statische Besitzstand.

## **§ 10**

### **Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

Berlin/Düsseldorf, den 15. Februar 2024

Für den  
Arbeitgeberverband der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr:

Für die  
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände:

Für  
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: