

**INFORMATION ZUM
BRANCHENMINDESTLOHN
AB 01.01.2024**

**Branchenmindestlohn für Sicherheitskräfte
an Verkehrsflughäfen**



**BUNDESVERBAND
DER LUFTSICHERHEITS-
UNTERNEHMEN**



INFORMATION ZUM BRANCHENMINDESTLOHN AB 01.01.2024

Branchenmindestlohn für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

Ausgangssituation

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 23.09.2024 die **Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen** (Zweite Verkehrsflughafen-Sicherheitskräftearbeitsbedingungenverordnung – 2.VFlughSiKArbbV) gemäß § 7 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) erlassen und im Bundesanzeiger BAnz AT vom 26.09.2024 V 1 veröffentlicht.

Diese Rechtsverordnung gilt ab 1. Oktober 2024 und ist bis 31. März 2025 wirksam und bezieht sich insbesondere auf die anzuwendenden **Stundengrundlöhne** für Sicherheitsdienstleistungen nach §§ 8, 9 und 9a LuftSiG und qualifizierte Servicetätigkeiten und Fluggastdienste aus dem Bundesentgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen. Dieser Tarifvertrag wurde am 09. April 2024 zwischen den Gewerkschaften ver.di sowie dbb beamtenbund und tarifunion und dem BDLS abgeschlossen.

Die Rechtsverordnung bindet, über § 7 AEntG, **alle in- und ausländischen Sicherheitsdienstleister an den Verkehrsflughäfen**, die Sicherheitsmaßnahmen nach dem LuftSiG sowie Service- und Fluggastdienste durchzuführen, sowie **alle privaten und öffentlichen Auftraggeber** an die Mindeststundengrundlöhne des Tarifvertrages. Diese Regelung hat das Ziel, die Beschäftigten und Unternehmen der Luftsicherheitsbranche vor Dumpinglöhnen durch Anbieter im Inland und aus anderen Ländern zu schützen. Auf Grund des EU-Gleichbehandlungsgrundsatzes können auch ausländische Betriebe zur Einhaltung der Arbeitsbedingungen in Deutschland verpflichtet werden, wenn diese Bedingungen ohne Ausnahme für alle in Deutschland ansässigen Sicherheitsdienstleister an den Verkehrsflughäfen gelten. Dies kann durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz erreicht werden. Die entsprechende Einhaltung der Rechtsnormen des Bundesentgelttarifvertrages vom 9. April 2024 wird auf Grundlage des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz durch den Zoll kontrolliert.

Anwendungsbereich

§ 4 Ziffer 4. AEntG bezieht Sicherheitsdienstleistungen in die möglichen Branchen für eine Anwendung des Gesetzes ein. Die Sicherheitsdienstleistungen an Verkehrsflughäfen sind als eigenständiges Segment aufgeführt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) führte in seiner Gesetzesbegründung zum AEntG aus:

„Sicherheitsdienstleistungen beschränken sich nicht mehr auf das traditionelle Bewachen von Leben und Eigentum fremder Personen im Sinne des § 34a Gewerbeordnung. Sie umfassen inzwischen neben Objekt- und Wachschutz einschließlich Geld- und

*Wertdiensten, Schutz von kerntechnischen Anlagen, **Schutz- und Sicherheitsaufgaben an Verkehrsflughäfen**, Bewachung militärischer Liegenschaften, Überwachung des öffentlichen Personenverkehrs und dem Personenschutz auch Empfangsdienste, Veranstaltungs- und Ordnungsdienste, Revier- und Interventionsdienste, Sicherungsposten bei Gleisbauarbeiten, City-Streifen, Notruf- und Service-Leitstellen, in Übereinstimmung mit Landesrecht ausgegliederte Werkfeuerwehren sowie sonstige sicherheitsrelevante Serviceaufgaben.“*

Konsequenzen der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen

Geltungsbereich des Bundesentgelttarifvertrages

Drei der insgesamt fünf tarifierten Tätigkeiten des Bundesentgelttarifvertrages für Sicherheitsdienstleistung an Verkehrsflughäfen wurden in die Verordnung aufgenommen. Im Einklang mit der Entsenderichtlinie soll die Regelung des Mindestentgelts „die Differenzierung nach Art der Tätigkeit und Qualifikation insgesamt bis zu drei Stufen umfassen können.“ Eine weitergehende Differenzierung nach regionalen Aspekten ist dagegen möglich.

Insofern wurden die Entgeltgruppen II, III und IV in die Rechtsverordnung aufgenommen.

Entgeltgruppe II:

Sicherheitsdienstleistungen **gemäß §§ 8, 9 LuftSiG** für Mitarbeiter **mit entsprechender behördlicher Prüfung** zur Luftsicherheitskontrollkraft gemäß DVO(EU) 2015/1998 (Ziffern 11.2.3.1.b und 11.2.3.2.)

Entgeltgruppe III:

Sicherheitsdienstleistungen **gemäß §§ 8, 9, 9 a LuftSiG** (z. B. Bordkartenkontrolle, Sicherung der Grenze zum sicherheitsempfindlichen Bereich gemäß § 8 LuftSiG gegen unberechtigten Zutritt, Flugzeugbewachung) mit Schulung gemäß DVO(EU) 2015/1998 (Ziffer 11.2.3.5) und bestandener Prüfung sowie Dokumentenkontrolle

Entgeltgruppe IV:

Qualifizierte Servicetätigkeiten und Fluggastdienste, die eine luftsicherheitsspezifische gemäß DVO(EU) 2015/1998 und/oder eine flughafenspezifische Ausbildung von mindestens 25 Unterrichtseinheiten (à 45 Minuten) im Jahr voraussetzt

Der **Bundesentgelttarifvertrag gilt im Rahmen des fachlichen und räumlichen Geltungsbereiches, für alle Flughäfen und Flächen, auf denen das Luftsicherheitsgesetz** Anwendung findet, innerhalb der Bundesrepublik Deutschland und für alle Sicherheitsunternehmen, die **Sicherheitsmaßnahmen nach dem LuftSiG und/oder Service- und Fluggastdienste** durchführen.

Der **persönliche Geltungsbereich** des Bundesentgelttarifvertrages bezieht sich auf alle Beschäftigten, die den Vorgaben des Kapitel 11 - Einstellung und Schulung von Personal, des Anhanges zur DVO(EU) 2015/1998 unterliegen, hier insbesondere der Nummer 11.2., die Beschäftigten in den Entgeltgruppen IV und V dieses Tarifvertrags sowie die operativ tätigen betrieblichen Angestellten mit Ausnahme der Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

Kaufmännische und technische Angestellte sind hingegen nicht vom persönlichen Geltungsbereich des Bundesentgelttarifvertrages erfasst.

Grundsätzlich keine Anrechnung von Zulagen / Zuschlägen

Kein Teil der Mindestlöhne und damit nicht anrechenbar sind die Zuschläge und Zulagen, insbesondere für Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge, Mehrarbeitszuschläge, Aufwandsentschädigungen, Erschwernis-, Schmutz-, Gefahren- und qualifikationsgebundene Zulagen, sowie Zulagen, die aufgrund einer besonders herausgehobenen Verantwortung des Beschäftigten gezahlt werden (z. B. Schichtführer-, Teamleiterzulage). Dies gilt unabhängig davon, ob diese Zuschläge tarifvertraglich festgelegt oder aufgrund anderer Verpflichtungen (z. B. aus Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung) zu zahlen sind.

Haftung

A) Allgemein

Das AEntG richtet sich nicht nur an **Arbeitgeber**, sondern auch an **Auftraggeber, die Sicherheitsdienstleistungen an Verkehrsflughäfen vergeben**.

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) legt den Unternehmensbegriff nach Sinn und Zweck des Gesetzes weit aus und bezieht daher, neben privaten, auch öffentliche Auftraggeber in den Geltungsbereich des AEntG ein.

§ 14 AEntG führt aus:

„Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen auszuzahlen ist (Nettoentgelt).“

Ein Unternehmer kann **verschuldensunabhängig als selbstschuldnerischer Bürge** in Anspruch genommen werden, wenn der von ihm beauftragte Unternehmer, ein Nachunternehmer oder ein vom Unternehmer oder vom Nachunternehmer beauftragter Verleiher der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestentgeltes nicht nachkommt (**Garantienhaftung des Unternehmers**).

Eine Exkulpation, sei es durch Kontrolle der Entgeltabrechnungen oder durch eine vertraglich fixierte Verpflichtung des beauftragten Unternehmers, den Branchenmindestlohn zu zahlen, ist nicht möglich. Auch wenn der Auftraggeber den Unternehmer oder dieser seinen Subunternehmer in der Ausschreibung oder im Dienstleistungsvertrag dazu verpflichtet und er im Rahmen der Ausführung der Dienstleistung stichprobenartig kontrolliert, ob der Branchenmindestlohn gezahlt wird, haftet er gegenüber dem Beschäftigten auf Zahlung.

Die Haftung bezieht sich nur auf das an den Beschäftigten auszubehaltende Nettoentgelt. Nettoentgelt ist der Betrag, der nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an den Beschäftigten auszuzahlen ist.

B) Prüfung des Angebotes

§ 23 Abs. 2 AEntG regelt den Fall einer sog. mittelbaren Täterschaft des Auftraggebers:

„(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1.

entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist, eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet oder

2.

einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist, eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet.“

Somit ergibt sich für private Unternehmer wie auch öffentliche Vergabestellen aus diesem Gesetz heraus eine **besondere Prüfverpflichtung**.

Der Zoll wird prüfen, ob der Auftraggeber an der Mindestlohnunterschreitung „beteiligt“ war, wenn ein Sicherheitsdienstleister an Verkehrsflughäfen seinen Beschäftigten nicht den Branchenmindestlohn zahlt. An einer Unterschreitung kann sich der Auftraggeber dadurch beteiligen, dass er dem Sicherheitsdienstleister wissentlich oder durch fahrlässiges Nichtwissen den Zuschlag erteilt hat.

Wenn ein Sicherheitsdienstleister an Verkehrsflughäfen seinen Beschäftigten nicht den Branchenmindestlohn zahlt, ist regelmäßig von vorsätzlichem Verhalten auszugehen. Fälle von fahrlässigem Verhalten sind aus der Sicht des Zolls nicht vorstellbar.

Maßnahmen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Allgemeines

Die Prüfung und Kontrolle der Einhaltung des Branchenmindestlohnes erfolgt nach § 2 AEntG durch die zuständigen Behörden gemäß Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz. In erster Linie werden dies Ermittler der „Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)“ des Zolls sein.

Die Prüfungsrechte des Zolls sind nicht vergleichbar mit den bekannten Prüfungen der Sozialversicherungsträger. Die FKS ist bei ihren Ermittlungen mit polizeilichen Befugnissen, teilweise auf Grundlage staatsanwaltschaftlicher Ermächtigungen ausgestattet. Es besteht eine vollständige Vernetzung des Zolls mit weiteren relevanten Behörden (Finanzamt, Sozialversicherungsträger, Arbeitsagentur).

Die FKS führt nicht nur **Anlass bezogene**, sondern auch **verdachtslose Außenprüfungen** durch. Es ist also nicht erforderlich, dass bereits ein Verdacht vorliegt. Daher erlaubt eine solche Maßnahme der FKS keinen Rückschluss, ob bei einer überprüften Firma gesetzwidriges Handeln vorliegt.

Unberührt davon gibt es auch strafprozessuale Maßnahmen (z. B. Durchsuchungen) aufgrund vorliegender Verdachtsmomente, z. B. wegen konkret vorliegender Hinweise.

Der Sicherheitsdienstleister an Verkehrsflughäfen, aber auch der Auftraggeber muss den Beamten der FKS den Zutritt ermöglichen, wenn die verdachtslose Außenprüfung bzw. die Durchsuchung in einem ihrer Objekte stattfindet; erhält jedoch keine Auskunft über den Ausgang der Prüfungen bzw. der Ermittlungen.

Die einzelnen Befugnisse des Zolls

Das AEntG verweist auf die Regelung der Befugnisse der Kontrollbehörden aus dem Schwarzarbeitbekämpfungsgesetz. Dadurch erhalten die Zollbehörden **umfassende polizeiliche Rechte** zur Überprüfung der Einhaltung der zwingenden Rechtsnormen des Bundesentgelttarifvertrages vom 9. April 2024.

Das Hausrecht des Kunden gilt ausdrücklich nicht für Kontrollen durch die FKS:

- Befugnis, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und Auftraggebers von Dienst- oder Werkleistungen während der Geschäftszeit zu betreten und dort Einsicht in die Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen zu nehmen, aus denen Umfang, Art oder Dauer von Beschäftigungsverhältnissen hervorgehen oder abgeleitet werden können;
- Einsichtsrecht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 1 des AEntG geben;
- Einsichtnahme in die Unterlagen, aus denen die Vergütung der Dienst- oder Werkleistungen hervorgeht, die natürliche oder juristische Personen oder Personenvereinigungen in Auftrag gegeben haben;
- Befugnis, bei dem Auftraggeber, der nicht Unternehmer im Sinne des § 2 des Umsatzsteuergesetzes ist, Einsicht in die Rechnungen, einen Zahlungsbeleg oder eine andere beweiskräftige Unterlage über ausgeführte Werklieferungen oder sonstige Leistungen im Zusammenhang mit einem Grundstück zu nehmen;
- Befragungsrechte gegenüber Arbeitgeber, Auftraggeber und den dort Beschäftigten;
- Einsichtsrechte auch in mitgeführte Unterlagen bei Arbeitgeber und Auftraggeber;
- In Datenverarbeitungsanlagen gespeicherte Daten haben der Arbeitgeber und der Kunde auszusondern und den Behörden der Zollverwaltung auf deren Verlangen auf automatisiert verarbeitbaren Datenträgern oder in Listen zu übermitteln;
- Überprüfungen der Personalien der angetroffenen Beschäftigten beim Arbeitgeber und Auftraggeber;
- Anhalten und Betreten der Beförderungsmittel (Dienst- und Privat-Kfz) zwecks Überprüfung;
- Ausländer sind ferner verpflichtet, ihren Pass, Passersatz oder Ausweisersatz und ihren Aufenthaltstitel, ihre Duldung oder ihre Aufenthaltsgestattung den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen.

Dokumentationspflichten der täglichen Arbeitszeit

Die FKS wird vorrangig anhand von Befragungen der Beschäftigten und ggf. des Auftraggebers die Arbeitszeiten ermitteln. Diese werden mit den Lohnunterlagen und Arbeitsverträgen beim Arbeitgeber und bei Bedarf mit den relevanten Unterlagen des Kunden abgeglichen. Bei Differenzen muss der Arbeitgeber beweisen, dass die vergüteten Arbeitsstunden den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entsprechen.

Kern der Dokumentationsvorschriften des § 19 Absatz 1 AEntG ist die Verpflichtung aller Betriebe, **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** aller im Bereich der Sicherheitsdienstleistungen Beschäftigten **aufzuzeichnen** und diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Aufbewahrungsort lohnrelevanter Unterlagen

Die täglichen Arbeitszeitaufzeichnungen sind nach Möglichkeit am Sitz des Unternehmens aufzubewahren. Bei Beschäftigten, die in mehreren Betrieben / Betriebsabteilungen tätig sind, sind die Arbeitszeitaufzeichnungen im Zweifel persönlich mitzuführen. Alle weiteren lohnrelevanten Unterlagen sind im Betrieb bzw. der zuständigen Niederlassung aufzubewahren.

Die Beschäftigten müssen folgende Unterlagen bei der Arbeit im Original mit sich führen und der FKS bei Kontrollen vorlegen:

- Dienstausweis,
- ggf. Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis.

Bußgelder und andere Sanktionen bei Verstößen gegen das AEntG

Verstöße gegen das AEntG können sowohl eine Ordnungswidrigkeit als auch eine Straftat darstellen.

Bis 500.000 Euro Bußgeld:

Verstöße gegen die zwingenden Arbeitsbedingungen, den Branchenmindestlohn oder die Beitragsleistung; dies gilt auch bei der Beauftragung eines Arbeitgebers, der einen solchen Verstoß begeht.

Bis 30.000 Euro Bußgeld:

- Verstöße gegen Duldungspflichten bei Kontrollen der FKS;
- Verstöße bei der Datenübermittlung;
- Verstöße bei Aufzeichnungspflichten (tägliche Arbeitszeit) und Aufbewahrungspflichten;
- Verstöße bei den Bereithaltungspflichten lohnrelevanter Unterlagen.

Bei Bußgeldern ab mehr als 200 Euro

erfolgt ein Eintrag in das Gewerbezentralregister.

Ab einem Bußgeld von 2.500 Euro

droht ein mehrjähriger Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen. Ferner sind Strafanzeigen wegen Lohnwucher (§ 291 StGB) oder Leistungsbetrug (§ 263 StGB) möglich. Bei einer Verurteilung drohen hohe Geldstrafen und sogar Freiheitsstrafen.





Bundesgesetzblatt

Teil I

2024

Ausgegeben zu Bonn am 26. September 2024

Nr. 290

Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen (Dritte Verkehrsflughäfen-Sicherheitskräftearbeitsbedingungenverordnung – 3. VFlughSiKArbbV)

Vom 23. September 2024

Auf Grund des § 7 Absatz 1 und 2 in Verbindung mit Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, dessen Absatz 1 durch Artikel 1 Nummer 7 des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I S. 1657) und dessen Absatz 4 durch Artikel 6 Nummer 6 Buchstabe c des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es den in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallenden Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den Parteien des Tarifvertrags nach § 1 Absatz 1 dieser Verordnung, den Parteien von Tarifverträgen in der Branche mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich sowie den paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich dieser Rechtsverordnung festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat:

§ 1

Zwingende Arbeitsbedingungen

(1) Die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Entgelttarifvertrags für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 9. April 2024, abgeschlossen zwischen dem Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen e. V., einerseits, sowie ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, andererseits, finden auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung, die unter seinen am 1. Oktober 2024 gültigen Geltungsbereich fallen, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Dienstleistungen des Bewachungs- und Sicherheitsgewerbes oder Kontroll- und Ordnungsdienste erbringt, die dem Schutz von Rechtsgütern aller Art, insbesondere von Leben, Gesundheit oder Eigentum dienen.

(2) Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich dieser Verordnung beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

(3) Wird eine Leiharbeiterin oder ein Leiharbeiter von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat der Verleiher ihr oder ihm nach § 8 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zumindest die nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren; dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieser Verordnung fällt.

§ 2

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Oktober 2024 in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2025 außer Kraft.

Berlin, den 23. September 2024

Der Bundesminister
für Arbeit und Soziales
Hubertus Heil



Herausgeber: Bundesministerium der Justiz

Anlage
(zu § 1 Absatz 1)

**Rechtsnormen
des Entgelttarifvertrags für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen
vom 9. April 2024**

§ 1

Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für alle Flughäfen und Flächen, auf denen das Luftsicherheitsgesetz (LuftSiG) Anwendung findet, innerhalb der Bundesrepublik Deutschland.

fachlich: für alle Sicherheitsunternehmen, die Sicherheitsmaßnahmen nach dem LuftSiG und/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 des Betriebsverfassungsgesetzes.

2. Alle Berufsbezeichnungen gelten für alle Geschlechter gleichermaßen.

[Nummer 3 ist von der Verordnung nicht umfasst und daher nicht abgedruckt.]

§ 2

Entgeltstruktur

[Die Nummern 1 bis 3 sind von der Verordnung nicht umfasst und daher nicht abgedruckt.]

4. Die Stundenentgelte in den Entgeltgruppen II bis IV sind zugleich Mindestentgelte im Sinne des § 5 Satz 1 Nummer 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

[Nummer 4 Satz 2 ist von der Verordnung nicht umfasst und daher nicht abgedruckt.]

§ 3

Entgeltgruppen

Entgeltgruppe II

Luftsicherheitskontrollpersonal (LSKP) mit einer der Kompetenzen nach Nummer 11.2.3.1, 11.2.3.2 oder 11.2.3.3 sowie optional der zusätzlichen Kompetenz nach Nummer 11.2.3.4 oder 11.2.3.5. nur in Verbindung mit einer der Kompetenzen nach Nummer 11.2.3.1 bis 11.2.3.3 des Anhangs der Durchführungsverordnung (EU) 2015/1998 für Sicherheitsdienstleistungen nach §§ 8, 9, 9a LuftSiG zur Luftsicherheitskontrollkraft als Luftsicherheitskontrollpersonal (LSKP), nach erfolgreich bestandener behördlicher Prüfung mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe III

Luftsicherheitskontrollpersonal (LSKP) mit Kompetenzen nach Nummer 11.2.3.5 des Anhangs der Durchführungsverordnung (EU) 2015/1998 und Sicherheitspersonal für Sicherheitsdienstleistungen nach §§ 8, 9 LuftSiG, mit entsprechender Tätigkeit (z. B.: Bordkartenkontrolle, Sicherung der Grenze zum sicherheitsempfindlichen Bereich gemäß § 8 LuftSiG gegen unberechtigten Zutritt, Flugzeugbewachung, Dokumentenkontrolle).

Entgeltgruppe IV

Anderes Personal mit qualifizierten Servicetätigkeiten und Fluggastdiensten, die eine luftsicherheitspezifische gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2015/1998 und/oder eine flughafenspezifische Ausbildung von mindestens 25 Unterrichtseinheiten (à 45 Minuten) im Jahr voraussetzt, mit entsprechender Tätigkeit.

[Die Entgeltgruppen I und V sind von der Verordnung nicht umfasst und daher nicht abgedruckt.]

[Die §§ 4 bis 10 sind von der Verordnung nicht umfasst und daher nicht abgedruckt.]

§ 11**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 6 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. Dies gilt auch für den Anspruch von Beschäftigten auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche von Beschäftigten unterliegen weiterhin den tarifvertraglich geltenden Ausschlussfristen.

Anhang
(zu § 2 der Anlage)**Auszug aus der Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag
für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen
vom 9. April 2024****Stundenentgelte ab dem 1. September 2024:**

	Stundenentgelt in Euro
Entgeltgruppe II	22,04
Entgeltgruppe III	20,19
Entgeltgruppe IV	16,06

Stundenentgelte ab dem 1. Januar 2025:

	Stundenentgelt in Euro
Entgeltgruppe II	22,39
Entgeltgruppe III	20,54
Entgeltgruppe IV	16,51

Redaktion RAIN Cornelia Okpara, Manuela Blum

Am Weidenring 56, 61352 Bad Homburg
Tel. 06172 94 80 50 / Fax 06172 45 85 80
mail@bdls.aero / www.bdls.aero



BUNDESVERBAND
DER LUFTSICHERHEITS-
UNTERNEHMEN

