



**BIANCA
JUNGHANNS**
VKA



**THOMAS
RICHTER**
ABL



**HAGEN
HÜGEL-
SCHÄFFER**
AKA



**CHRISTIAN
PAULY
METZLER**

Betriebsrenten für die Bodenverkehrsdienste

Die betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten der Bodenverkehrsdienste ist ein Flickenteppich. Jetzt soll ein neuer Tarifvertrag für die Dienstleister an Verkehrsflughäfen die Lücken in der bAV schließen. Dabei stehen die reine Beitragszusage und die freiwillige Versicherung der Zusatzversorgungskassen im Wettbewerb miteinander.

Guido Birkner sprach mit **Bianca Junghanns** (VKA), **Thomas Richter** (ABL), **Hagen Hügelschäffer** (AKA) und **Christian Pauly** (Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG).

Ohne die rund 35.000 Beschäftigten der Bodenverkehrsdienste hebt in Deutschland kein einziges Flugzeug ab. Ob Be- und Entladen von Flugzeugen, Gepäckabfertigung, Passagierbetreuung, Betankung – überall sind Beschäftigte dieser bunt gemischten Branche im Einsatz. Mittlerweile handelt es sich bei den Dienstleistern im Bereich Bodenverkehrsdienste nicht mehr nur noch um Tochtergesellschaften der Betreibergesellschaften der jeweiligen Flughäfen. Auch zahlreiche private Dienstleistungsunternehmen sind in diesem Wirtschaftszweig zu finden.

Die Flughafenbetreiber sind mehrheitlich kommunal organisiert. In vielen Fällen sind deren jeweilige Tochtergesellschaften im Bereich der Bodenverkehrsdienste dagegen rein privatwirtschaftlich ausgerichtet. Teilweise agieren auch internationale Dienstleister in der Branche. Als Arbeitgeber sind die Bodenverkehrsdienstleister in aller Regel Mitglieder entweder in der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) oder im Arbeitgeberverband der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr (ABL).

Ebenfalls gemischt sind die bislang vorhandenen Pläne für die betriebliche Altersversorgung in der Branche.

„Die bAV-Landschaft ist – vereinfacht gesagt – zweigeteilt in die Unternehmen, die dem öffentlich-rechtlichen Bereich nahestehen, auf der einen Seite und in die rein privaten Dienstleister auf der anderen Seite“, erläutert Thomas Richter, stellvertretender Vorsitzender des ABL. „Ein großer Teil der Bodenverkehrsdienstleister – egal, ob ausgegliedert oder privat organisiert – hat den eigenen Beschäftigten in der Vergangenheit überwiegend keine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente angeboten. Ein anderer Teil im Bereich der öffentlich-rechtlichen Gesellschaften hat ihre Altersvorsorge über die kommunalen Zusatzversorgungskassen – kurz ZVK – oder über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – kurz VBL – organisiert. So kooperiert der Flughafen München seit Jahren mit der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (ZKdbG) bei der bAV für die Beschäftigten der Bodenverkehrsdienste. Anders der Flughafenbetreiber Fraport in Frankfurt am Main: Dieser hat seinen

Beschäftigten nur in bestimmten Bereichen eine bAV über die ZVK Wiesbaden angeboten.

Eher eine Ausnahme in der bAV-Landschaft der weitgehend unversorgten privaten Bodenverkehrsdienstleister ist der Flughafen Stuttgart. Dort hat der Arbeitgeber schon vor einigen Jahren eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung für die Beschäftigten der Bodenverkehrsdienste per Haustarifvertrag installiert. Zuvor war beim Ausschreibungsverfahren unter mehreren Versicherungsgesellschaften die Wahl der Tarifparteien auf einen Anbieter gefallen, der provisionsfreie Verträge und höchste Ablaufleistungen – quasi Mitarbeiterkonditionen – anbot. „Auch am Flughafen Berlin Brandenburg – kurz BER – wird seit Jahren in Teilen eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung angeboten“, sagt Thomas Richter. „Doch die Betriebsrenten vieler Beschäftigter dort fallen eher schmal aus.“

Wider den tariflichen Flickenteppich

Dem tariflichen bAV-Flickenteppich bei den Bodenverkehrsdiensten bundesweit und der drohenden Unterversorgung vieler Beschäftigter im Alter wollten die Arbeitgeberverbände VKA und ABL sowie die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ein Ende setzen. Seit 2017 kamen Unternehmen, Verbände und Gewerkschaften zu einem Dialog zusammen, um einen ersten Flächentarifvertrag für die Branche auszuarbeiten. Manche Bodenverkehrsdienstleister in der Branche sträubten sich zunächst gegen einen Flächentarifvertrag, waren sie doch mit ihren alten, individuell gestalteten Haustarifverträgen zufrieden. „Erst auf Druck von ver.di haben sich die privaten Bodenverkehrsdienstleister in einem Arbeitgeberverband organisiert, und so entstand 2018 der ABL“, erläutert Thomas Richter. Heute vereinigt der ABL neben den großen und mittelgroßen Gesellschaften auch zahlreiche kleinere Bodenverkehrsdienstleister.

Im vergangenen Jahr einigten sich die Arbeitgeberverbände VKA und ABL schließlich mit ver.di auf:

- den „Manteltarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (MTV BVD)“ und
- den „Entgelttarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (ETV BVD)“, beide Verträge vom 15. Februar 2024.

Deren Allgemeinverbindlichkeit trat mit der Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 3. Februar 2025 – rückwirkend zum 29. August 2024 – in Kraft.

Für viele Arbeitgeber war und ist die Umsetzung des Manteltarifvertrags und des Entgelttarifvertrags mit administrativem Zusatzaufwand verbunden. Erschwerend kamen die jüngsten Tarifstreitigkeiten zwischen VKA und ABL auf der einen und ver.di auf der anderen Seite hinzu. Anstoß war die Vorgabe aus dem ETV BVD, nach der die Entgelte zu denselben Zeitpunkten und im selben Umfang zu erhöhen sind, wie sich die Tabellenentgelte bei allgemeinen Entgeltanpassungen im jeweiligen aktuellen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) erhöhen. Dabei war die wert- und wirkungsgleiche Übernahme der weiteren TVöD-Ergebnisse der Streitpunkt. Ein Schlichtungsverfahren endete am 25. April 2025 mit einer Einigungsempfehlung für die Beschäftigten der Bodenverkehrsdienste.

Wahl zwischen reiner Beitragszusage und freiwilliger Versicherung über eine kommunale ZVK

Die tarifvertraglichen Grundsätze für die bAV waren bereits im MTV BVD festgehalten. Die detaillierte Ausgestaltung erfolgte dann im „Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (TV bAV BVD) vom 9. Dezember 2024“. **Allerdings steht die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit für diesen Tarifvertrag noch aus.** Mit der Veröffentlichung im Bundesanzeiger rechnen die Beteiligten im Laufe des Sommers.

Der TV bAV BVD gilt für alle in dieser Branche tätigen Dienstleister an großen und mittelgroßen Flughäfen in Deutschland, die im Jahr 2019

- mindestens 2 Millionen Fluggäste oder
 - 50.000 Tonnen Fracht
- verzeichnet oder eine dieser Grenzen ab dem Jahr 2023 erreicht haben. Das sind derzeit zwölf Flughäfen (siehe Textkasten rechts). Der Tarifvertrag schließt Bodenabfertigungsdienste wie die administrative Abfertigung am Boden, die Fluggastabfertigung, die Gepäckabfertigung, die Fracht- und Postabfertigung, die Vorfelddienste, den Flugzeugservice, die Flugbetriebs- und Besatzungsdienste sowie die Transportdienste am Boden mit ein.

Die Beschäftigten bei den Bodenverkehrsdiensten, die in den Geltungsbereich des TV bAV BVD fallen, haben Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte bAV. Dafür leistet der jeweilige Arbeitgeber für alle Beschäftigten Aufwendungen in Form von Beiträgen bzw. Umlagen. Dabei können die Bodenverkehrsdienstleister, die ihren Beschäftigten bisher keine bAV angeboten haben, grundsätzlich wählen zwischen Aufwendungen

- zur Finanzierung einer reinen Beitragszusage (Sozialpartnermodell),
- über eine kommunale Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im jeweiligen Abrechnungsverband der freiwilligen Versicherung oder
- über eine Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im jeweiligen Abrechnungsverband der Pflichtversicherung.

Anders sieht das bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern aus, die mit ihren Beschäftigten im Bereich der Bodenverkehrsdienste bereits Mitglied einer Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes sind, denn ihre Wahl ist eingeschränkt. Die Satzungen der ZVK sehen vor, dass die Beschäftigten weiterhin dort zu versichern sind. Entsprechend bleibt es für diese Beschäftigten bei der bisherigen Versicherung über eine ZVK des öffentlichen Dienstes.

„Für die privaten Arbeitgeber war es wichtig, zwischen dem Sozialpartnermodell und der Versicherung bei einer kommunalen Zusatzversorgungseinrichtung wählen zu können“, sagt Bianca

Junghanns, stellvertretende Geschäftsführerin der VKA. „Gleichzeitig mussten die Interessen der öffentlichen Arbeitgeber, die bereits ihre Beschäftigten in zumeist kommunalen Zusatzversorgungskassen versichert hatten, gewahrt bleiben.“ „Wir erfahren prinzipiell positive Reaktionen von den ZVKen auf den TV bAV BVD, da die bAV nunmehr tarifvertraglich geregelt wird“, ergänzt Hagen Hügelschäffer, Geschäftsführer bei der AKA – Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung. „Dennoch ist die Resonanz auf öffentlich-rechtlicher ZVK-Seite auf den neuen bAV-Tarifvertrag eher verhalten, da nur wenige Kassen – darunter München, Wiesbaden, Köln, Münster und Hannover – vom neuen Tarifvertrag betroffen sind.“

Stichtag 1. Februar 2025

Solange ein Arbeitgeber, der jetzt unter den TV bAV BVD fällt, noch keine betriebliche Altersversorgung gewährt, haben die Beschäftigten ab dem 1. Februar 2025 Anspruch auf eine rückwirkende Einzahlung in die Altersversorgung in Höhe der monatlichen Aufwendungen. Die reine Beitragszusage wird im Durchführungsweg des Pensionsfonds eingerichtet und durchgeführt. Versorgungsträger der reinen Beitragszusage ist die Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG (MSPF), die bereits 2022 mit dem Düsseldorfer Energiekonzern Uniper das erste Sozialpartnermodell in Deutschland erfolgreich an Bord geholt hat.

Die reine Beitragszusage wird gemäß TV bAV BVD arbeitgeberfinanziert eingerichtet. Der zugesagte tarifliche Arbeitgeberbeitrag in Höhe von rund 3 Prozent setzt sich zusammen aus

- dem Grundbeitrag in Höhe von 2,8 Prozent aus dem monatlich gezahlten Tabellenentgelt,
- dem Sicherungsbeitrag in Höhe von 4 Prozent aus dem Grundbeitrag sowie einer etwaigen arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung,
- dem Kostenbeitrag in Höhe von 3 Prozent aus dem Grundbeitrag und einer etwaigen arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung.

Alle Bodenverkehrsdienstleister an diesen zwölf Flughäfen fallen bislang unter den TV bAV BVD

Berlin
Bremen
Dortmund
Düsseldorf
Frankfurt am Main
Hamburg
Hannover
Köln
Leipzig
München
Münster
Stuttgart

Quelle: eigene Recherche

Somit geht es bei der Einführung des bAV-Tarifvertrags um eine neue Altersvorsorge der rund 13.000 Un- oder Unterversorgten unter den etwa 35.000 Beschäftigten in der Branche. „Die bislang überwiegend bAV-Unversorgten oder -Unterversorgten bei den Bodenverkehrsdienstleistern werden in diesem Jahr nahezu komplett in die reine Beitragszusage gehen“, sagt Christian Pauly, Generalbevollmächtigter bei der Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG. „Sobald die Allgemeinverbindlichkeit des bAV-Tarifvertrags greift, müssen auch diejenigen Arbeitgeber die neue bAV umsetzen, die bisher noch kein Mitglied in den Arbeitgeberverbänden VKA oder ABL sind.“

Bodenverkehrsdienstleister entscheiden sich

Noch haben sich nicht alle Bodenverkehrsdienstleister an den zwölf Flughäfen, die unter den neuen bAV-Tarifvertrag fallen, öffentlich geäußert, wie sie ihre Beschäftigten künftig zusätzlich versorgen wollen. Am Flughafen Frankfurt am Main steht die Entscheidung bereits fest: Die Betreibergesellschaft Fraport AG, die in großen Teilen unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) fällt, wird mit ihrer Tochtergesellschaft Fraport Ground Services zukünftig den neuen bAV-Tarifvertrag anwenden. Das gilt ebenso für andere private Bodenverkehrsdienstleister am Frankfurter Flughafen, zum Beispiel Swissport und WISAG. Allen ist eines gemein: Sie werden zukünftig für alle Bestandsmitarbeiter und Neueinstel-

ANZEIGE



dnp ALTERNATIVES
CAMPUS #6

2. JULI 2025
THE VIEW COLOGNE
KÖLN

 **Nordic PE:** Welche Besonderheiten zeichnen den nordischen Private Equity Markt aus?

 Empirische Studien belegen: PE-geführte Unternehmen wachsen unterdurchschnittlich – woher kommt dann die gute Performance?

 Performance, driven by uncertainty and high equity volatility: **The time for Vega is now!**

Erkenntnisse aus der
Praxis gewinnen!

JETZT ANMELDEN
und einen Platz beim
Campus in Köln sichern!



JETZT ANMELDEN

lungen das Sozialpartnermodell in Form der reinen Beitragszusage nutzen. Dabei spricht die günstige Risikolage aus der Sicht der Arbeitgeber für die reine Beitragszusage im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung für die bislang nicht versorgten Beschäftigten der Bodenverkehrsdienste in Frankfurt am Main.

Anders entscheidet sich der Flughafen München. Die dortige Betreibergesellschaft lässt die Betriebsrenten ihrer Beschäftigten im öffentlich-rechtlichen System über die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (ZKdbG) verwalten. Die Tochtergesellschaft Aero Ground nimmt bereits seit 2004 am freiwilligen Abrechnungsverbund der ZKdbG teil und setzt demzufolge den neuen bAV-Branchentarifvertrag weiterhin auch in der freiwilligen Versicherung um.

Von den rund 1.000 Beschäftigten am gesamten Standort des Flughafens Stuttgart inklusive aller Dienstleister haben bereits rund 500 eine alte Direktversicherung. Diese Beschäftigten mit bAV-Anwartschaften haben nun die Möglichkeit, die bAV über die Direktversicherung – auch über die Entgeltumwandlung – fortzuführen oder sie ruhend zu stellen und neu in die reine Beitragszusage einzusteigen. Alle Neueinstellungen in Stuttgart werden direkt in das Sozialpartnermodell aufgenommen.

Verzicht auf eine Haftungsgarantie für Arbeitgeber

„Die Bodenverkehrsdienstleister ohne ein bAV-Angebot wollten sich mit der neuen Betriebsrente kein neues Haftungsrisiko ins Haus holen“, beschreibt Thomas Richter vom ABL die Position der Arbeitgeber in den Verhandlungen mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di über den neuen bAV-Tarifvertrag. „Somit verblieb für sie das Sozialpartnermodell angesichts des Verzichts auf eine Haftungsgarantie als einzig denkbare Modell auf dem Verhandlungstisch.“

Zum damaligen Zeitpunkt stand ver.di der reinen Beitragszusage ohne Arbeitgebergarantien noch kritisch gegenüber.

Das änderte sich mit der Einführung des Sozialpartnermodells bei Uniper.

Dr. Judith Kerschbaumer, Leiterin des Bereichs Sozialpolitik in der ver.di Bundesverwaltung, verwies erst jüngst bei einer bAV-Veranstaltung des Bankhauses Metzler in Frankfurt am Main auf die eigenen positiven Erfahrungen mit der reinen Beitragszusage bei Uniper und auf das gewachsene Vertrauen innerhalb des Sozialpartnerbeirats auf allen Seiten.

Im Rahmen der Ausschreibung prüften die Arbeitgeberverbände neben dem Metzler Sozialpartner Pensionsfonds noch weitere Angebote anderer Anbieter. „Doch niemand außer Metzler bot uns die Möglichkeit an, mit den rund 13.000 eigenen Beschäftigten an ein bereits bestehendes Sozialpartnermodell andocken zu können“, so Thomas Richter vom ABL. Dabei ist dem ABL eine nachhaltige und branchenübergreifende Skalierbarkeit des bAV-Modells ebenso wichtig. „Ich gehe davon aus, dass mit zunehmender Größe des Vermögens und des Versorgungskollektivs im Metzler Sozialpartner Pensionsfonds die Stückkosten sukzessive sinken werden, wovon am Ende alle bestehenden und neuen Arbeitnehmer profitieren werden.“

„Die Entscheidung der Tarifvertragsparteien, die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell über den Metzler Sozialpartner Pensionsfonds durchzuführen und damit an die bereits bestehenden Strukturen des Sozialpartnermodells von Uniper anzudocken, ermöglicht eine einfache und zeitnahe Umsetzung der Zusage einer bAV für die bisher unversorgten Beschäftigten“, betont Bianca Junghanns von der VKA. Zugleich weist Hagen Hügelschäffer von der AKA auf die Relevanz der Garantien in der bAV für Niedrigverdiener hin. „Die Bezieher niedriger Einkommen müssen im Rentenfall mit einem gesicherten und vorhersehbaren Alterseinkommen rechnen, und deshalb halte ich die bAV über die freiwillige Versicherung bei den ZVKen auch für die Arbeitgeber für ein wichtiges Instrumentarium für die Personalgewinnung und -bindung.“ ●