

Laufzeit:
gültig ab 01.01.2020
erstmalig kündbar zum 31.12.2022

AVE ab

BAZ Nr.vom

MANTELTARIFVERTRAG

für Sicherheitsdienstleistungen in Hamburg

**vom 14. Dezember 2019
gültig ab 1. Januar 2020**

Zwischen der Tarifgemeinschaft des

BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT,
Landesgruppe Hamburg

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg

- einerseits -

- andererseits -

wird folgender **Manteltarifvertrag** geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

- a) räumlich:** für das Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg
- b) fachlich:** für alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen, die Sicherheitsdienstleistungen für Dritte durchführen
- c) persönlich:** für alle in diesen Bereichen beschäftigten Arbeitnehmer.

Alle Berufsbezeichnungen gelten für alle Geschlechter gleichermaßen.

§ 2 - Urlaub

1. Der jährliche Erholungsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes soweit nachstehend nicht etwas anderes vereinbart ist.

2. Der Urlaub beträgt:

Im ersten Beschäftigungsjahr	24 Werktage
im zweiten Beschäftigungsjahr	25 Werktage,
im dritten Beschäftigungsjahr	28 Werktage,
im vierten Beschäftigungsjahr	31 Werktage.

In den folgenden Beschäftigungsjahren erhöht sich der Urlaub pro weiteres Beschäftigungsjahr um je einen Werktag auf max. 36 Werktage.

Maßgebend ist jeweils die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Kalenderjahres (erst möglicher Arbeitstag bei Jahresbeginn).

Als Betriebszugehörigkeit gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber ununterbrochen beschäftigt ist. Sie beginnt am 1. des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem 1. des jeweiligen Monats bestanden hat.

Arbeitnehmern, die unverschuldet ihr Arbeitsverhältnis unterbrechen, wird bei einer Wiedereinstellung binnen einen Jahres die frühere Zeit der Betriebszugehörigkeit voll angerechnet.

3. Arbeitnehmer, die zur Bewachung militärischer Anlagen eingesetzt sind, erhalten einen Jahresurlaub von 36 Werktagen unabhängig von der Betriebszugehörigkeit.
4. Das tägliche Urlaubsentgelt berechnet sich aus dem Bruttojahreslohn, das der Arbeitnehmer in dem, dem Urlaubsjahr vorangegangenen, Kalenderjahr erworben hat, geteilt durch 313. Zum Bruttojahreslohn gehören alle Vergütungen mit Ausnahme einmaliger Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Beträge, die als Kostenerstattung gezahlt werden, z.B. Fahrgeld und Spesen.

Lohnkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben bei der Urlaubsentgelt-berechnung außer Betracht.

Der Teiler 313 ist dann entsprechend zu ändern.

Für neu eingetretene Arbeitnehmer, deren Beschäftigungszeit weniger als ein Kalenderjahr beträgt, wird analog das tägliche Urlaubsentgelt aufgrund ihrer tatsächlichen Beschäftigungszeit im Verhältnis berechnet.

Lohnerhöhungen im Urlaubsjahr sind zu berücksichtigen.

5. Im Ein- und Austrittsjahr wird Teilurlaub gewährt. Der Arbeitnehmer erhält für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs innerhalb der Grenzen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 3 - Urlaubs- und Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr haben Anspruch auf Urlaubsgeld. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. Juni. Die Höhe dieses Anspruchs beträgt 1,25% des jeweiligen Bruttojahreslohnes. Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat Juni.
2. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr haben Anspruch auf Weihnachtsgeld. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. November. Im Kalenderjahr des Eintritts in den Betrieb besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld. Die Höhe des Weihnachtsgeldes beträgt 1,25% des jeweiligen Bruttojahreslohnes. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat November.
3. Zum Bruttojahreslohn gehören alle Vergütungen mit Ausnahme einmaliger Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Beträge, die als Kostenerstattung gezahlt werden, wie Fahrgeld und Spesen.

Zugrunde gelegt für die Berechnung wird der Bruttojahreslohn des vorangegangenen Kalenderjahres.

4. Scheidet der Arbeitnehmer vor den Auszahlungsdaten aus, so besteht weder Anspruch auf Urlaubs- noch auf Weihnachtsgeld.
5. Arbeitnehmer, die tageweise aushilfsbeschäftigt werden, haben keinen Anspruch gemäß Ziffer 1. und 2. Ebenfalls haben keinen Anspruch Arbeitnehmer, die aus wichtigem Grund fristlos gekündigt worden sind.
6. Abweichende Zahlungstermine und höhere Zahlungsbeträge können betrieblich bestimmt werden.

§ 4 - Fortzahlung von Arbeitsentgelt und Sozialleistungen

1. Die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.
2. Die Höhe der Entgeltzahlung beträgt 100 von 100 des jeweiligen tariflichen Stundengrundlohnes einschließlich Zuschlägen ohne außertarifliche Zuschläge und Zulagen.
3. Arbeitnehmern, die aufgrund der Erkrankung eines Kindes (§ 45 SGB V) oder einer Betreuungsperson (§ 38 SGB V) die Kindesbetreuung übernehmen müssen, haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung im gesetzlichen Rahmen. Dies gilt auch im Falle der Arbeitsbefreiung für die Stellensuche.
4. In Sterbefällen von Arbeitnehmern ist den Hinterbliebenen, die mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben,
 - nach 3 -jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von zwei Wochen,
 - nach 5 -jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von vier Wochen,zu gewähren.

5. Unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit erhalten bei einem tödlichen Betriebsunfall die Hinterbliebenen ein Sterbegeld in Höhe von 4 Wochenlöhnen. Das gilt nicht, wenn durch eine betriebliche Versicherung dieses Sterbegeld gesichert ist und mindestens in gleicher Höhe an die Hinterbliebenen ausgezahlt wird. Das Sterbegeld ist sofort fällig. Der Arbeitgeber kann gegebenenfalls von den Hinterbliebenen eine Erklärung über die Abtretung eines gegen eine Versicherungsgesellschaft gerichteten Anspruchs auf Gewährung von Sterbegeld verlangen.

§ 5 - Kündigungsfristen

1. Es kann eine Probezeit bis zu 6 Monaten vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden.
2. Während der ersten 2 Jahre des Beschäftigungsverhältnisses kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 21 Kalendertagen zum Schichtende gekündigt werden. Während des dritten, vierten und fünften Jahres des Beschäftigungsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.
3. Nach Ablauf von 5 Jahren des Arbeitsverhältnisses gelten für die Kündigung durch den Arbeitgeber die folgenden Fristen :
 - ab 6. bis 10. Jahr 6 Wochen zum Monatsende.Danach gelten die gesetzlichen Fristen. Längere Kündigungsfristen können einzelvertraglich vereinbart werden.
4. Der Arbeitnehmer hat bei Ausscheiden Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis. Anspruch auf ein Zwischenzeugnis hat er nur bei begründetem Anlass. Die Arbeitspapiere sind bis zum 15. des Folgemonats auszuhändigen.

§ 6 Ausschlussfrist

1. Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits 3 Monate nach Fälligkeit, von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer jedoch nicht später als einen Monat nach Fälligkeit der Ansprüche für den Kalendermonat, 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, sowie der Anspruch des Mitarbeiters auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht erfasst. Über den gesetzlichen Mindestlohn hinaus gehende Vergütungsansprüche des Mitarbeiters unterliegen weiterhin den tarifvertraglichen Ausschlussfristen.

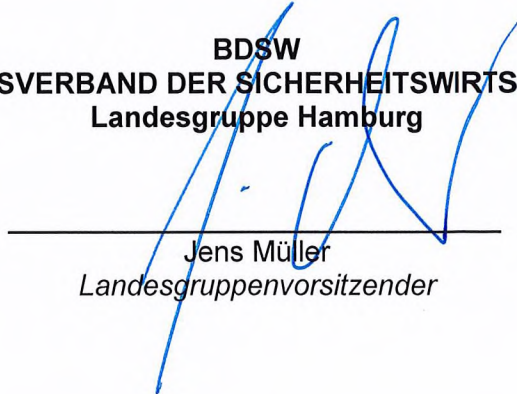
§ 7 - Schlussbestimmung und Vertragsdauer

Der Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2020 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 3 Monaten, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2022, gekündigt werden.

Hamburg, den 14. Dezember 2019

BDSW
BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT
Landesgruppe Hamburg

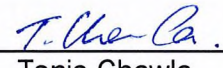


Jens Müller
Landesgruppenvorsitzender

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Hamburg



Berthold Bose
Landesbezirksleiter



Tanja Chawla
Gewerkschaftssekretärin