

BDSW · Postfach 1211 · 61282 Bad Homburg

Bundesgeschäftsstelle:
Norsk-Data-Straße 3
61352 Bad Homburg v. d. H.
Tel. +49 6172 948050
Fax +49 6172 458580
www.bdsw.de
mail@bdsw.de

Hauptstadtbüro:
Universitätsstraße 2-3a
10117 Berlin

Namensänderung

Durch Beschluss der Mitgliederversammlung vom 26. Mai 2011 und nach Eintragung im Vereinsregister des Amtsgerichts Frankfurt/Main, Vereinsregister-Nr. 6511 vom 21. Juli 2011, hat sich der **Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. (BDWS)**

umbenannt in

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT (BDSW)

Norsk-Data-Str.3
61352 Bad Homburg v. d. H.
Tel.: +49 6172 948050
Fax: +49 6172 458580
mail@bdsw.de
www.bdsw.de

Das Präsidium des BDSW, vertreten durch den Präsidenten, Herrn Wolfgang Waschulewski, erklärt, dass die vom BDWS abgeschlossenen Tarifverträge nach Wirksamkeit der Namensänderung unverändert fortgelten. Der BDSW tritt als Tarifvertragspartei an die Stelle des BDWS, der die Tarifverträge bisher abgeschlossen hat.

Bad Homburg v. d. H., im August 2011



Wolfgang Waschulewski
Präsident BDSW



Dr. Harald Olschok
Hauptgeschäftsführer BDSW

Präsident:
Wolfgang Waschulewski,
Essen

Hauptgeschäftsführer:
Dr. Harald Olschok

Taunus-Sparkasse
Bad Homburg
BLZ 512 500 00
Konto 0001 124 285
IBAN: DE10 5125 0000
0001 1242 85
SWIFT-BIC: HELADEF1TSK
Postbank Frankfurt/M.
BLZ 500 100 60
Konto 717 04-606
IBAN: DE33 5001 0060
0071 7046 06
SWIFT-BIC: PBNKDEFF

Eingetragen beim
Amtsgericht
Frankfurt/Main
unter VR 6511

Steuer-Nr. 03 224 13293

Laufzeit: 1.1.2002 - 31.5.2005

AVE wird nicht beantragt

Manteltarifvertrag

**für die Angestellten im Bewachungsgewerbe
in Baden Württemberg**

vom 24. Januar 2002, gültig ab 1. Januar 2002

Zwischen dem

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V.,
Landesgruppe Baden-Württemberg

- einerseits -

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,
Landesbezirk Baden-Württemberg, Stuttgart

- andererseits -

wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

räumlich: für das Land Baden-Württemberg

fachlich: für alle Betriebe des Wach- und Sicherheitsgewerbes

persönlich: für sämtliche in den Betrieben des Bewachungsgewerbes tätigen
Angestellte

Alle Bezeichnungen gelten für Männer sowie für Frauen.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 40 Stunden.

Fallen in die Woche gesetzliche Feiertage, so vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit um die an den Feiertagen ausfallenden Arbeitsstunden.
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Werktage sowie die Pausen werden durch die Betriebsleitung im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung festgesetzt.
3. Wenn in Zeiten erhöhten Arbeitsanfalls Mehrarbeit notwendig wird, kann die tägliche Arbeitszeit mit Zustimmung der Betriebsvertretung im Sinne von § 7 AZO bis zu 10 Stunden täglich, jedoch nicht über 50 Stunden wöchentlich hinaus, verlängert werden.

§ 3 Mehrarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit und Zuschläge

1. Mehrarbeit sind alle Stunden, die in der Woche über die in § 2 Abs.1 geregelte regelmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnet werden. Die Mehrarbeitsvergütung pro Stunde beträgt 1/173 des Monatsgehaltes, zuzüglich eines Zuschlages von 25 %.
2. Sonn- und Feiertagsarbeit sind alle Arbeitsstunden, die in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr eines Sonntags oder Feiertags geleistet werden. Für die Tage an Heiligabend und Silvester wird für Arbeiten ab 12.00 Uhr für die geleistete Arbeit der jeweils gültige Zuschlag für Feiertagsarbeit gezahlt. Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 50% und für gesetzliche Feiertage, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, 100 %.
3. Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen.
4. Eine Pauschalabgeltung der Vergütung für Mehrarbeit entsprechend dem durchschnittlichen Umfang der geleisteten oder zu leistenden zuschlagspflichtigen Arbeit kann vereinbart werden; sie ist bei der Gehaltsabrechnung gesondert anzuweisen.

§ 4 Spesen

Bei angeordneten Dienstleistungen oder Dienstreisen außerhalb des Dienstortes in angemessenem Umfang entstandene und nachweisbare Auslagen sind zu vergüten.

§ 5 Gehaltsregelung

1. Die Gehälter und die Beschäftigungsgruppen werden im Gehaltstarifvertrag geregelt.
2. Die Gehaltszahlung hat spätestens am letzten Arbeitstag des laufenden Monats zu erfolgen.

§ 6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. In Krankheitsfällen und bei sonstiger Arbeitsverhinderung ist der Angestellte verpflichtet, unverzüglich beim Arbeitgeber oder seinem Beauftragten Mitteilung zu machen.
2. Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz mit folgender Abweichung zur Höhe des fortzuzahlenden Entgelts.

Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 100 % des monatlichen Grundgehaltes des Angestellten gemäß § 3 des jeweils gültigen Gehaltstarifvertrages einschließlich der außertariflichen Zulagen.

§ 7 Freistellung von der Arbeit

In folgenden Fällen wird Freizeit unter Fortzahlung des Gehaltes gewährt:

- | | | |
|----|--|---------------|
| a) | Bei Niederkunft der Ehefrau | 1 Tag |
| b) | bei silberner oder goldener Hochzeit des Angestellten | 1 Tag |
| c) | bei Wohnungswechsel des Angestellten mit eigenem Hausstand am Dienort | 1 Tag |
| d) | bei Wohnungswechsel des Angestellten mit eigenem Hausstand von oder nach auswärts | 2 Tage |
| e) | bei eigener Eheschließung | 1 Tag |
| f) | bei Eheschließung eigener Kinder | 1 Tag |
| g) | bei Tod des Ehegatten, der Eltern oder der Kinder | 2 Tage |
| h) | bei Tod der Schwiegereltern | 1 Tag |
| i) | bei plötzlicher nachweislich schwerer Erkrankung der Ehefrau, sofern eine Pflege unbedingt erforderlich ist und wenn wenigstens ein minderjähriges Kind zu versorgen ist | bis zu 2 Tage |
| j) | bei Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Verhandlungen der Tarifvertragsparteien für Mitglieder der Tarifkommission für die nachweisbar erforderliche Zeit. | |

§ 8 Unterstützung im Todesfall

1. Die unterhaltsberechtigten Angehörigen eines Angestellten haben bei dessen Tod Anspruch auf Weiterzahlung der Gesamtbezüge für die Dauer eines Monats. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Angestellten besteht der Anspruch für die Dauer von zwei Monaten.
2. Eine Zahlung entfällt, wenn durch eine betriebliche Versicherung diese Beihilfe gesichert ist und mindestens in gleicher Höhe an die Hinterbliebenen zur Auszahlung kommt.

§ 9 Urlaub

1. Jeder Angestellte hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung der Gesamtbezüge.
2. Der erstmalige Urlaubsanspruch entsteht nach einer Wartezeit von drei Monaten.
3. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Angestellte haben in diesem Kalenderjahr Anspruch auf soviel Zwölftel Jahresurlaub, als sie volle Monate im Betrieb beschäftigt gewesen sind.
4. Ist aus betrieblichen oder berechtigten persönlichen Gründen eine Urlaubsgewährung im Laufe des betreffenden Kalenderjahres nicht möglich, so muß der Urlaub spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt und genommen werden; eine weitere Übertragung des Urlaubsanspruches findet nicht statt.
5. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Bei der Festlegung der Urlaubszeit sind nach Möglichkeit die betrieblichen Belange und die des Angestellten zu berücksichtigen.
6. Durch eine Erkrankung während des Urlaubs gilt dieser als unterbrochen. In diesem Falle ist jedoch dem Arbeitgeber unverzüglich eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.
7. Bei fristloser Kündigung infolge einer vorsätzlich rechtswidrigen Straftat ist der Resturlaubsanspruch verwirkt.
8. Die Urlaubsdauer beträgt 30 Arbeitstage unter Zugrundelegung der 5-Tage-Woche.

Für alle Beschäftigten, die am 01.04.1991 sieben Jahre beschäftigt waren, beträgt der Urlaubsanspruch 31 Tage.

Für Beschäftigte, die am 01.04.1991 zehn Jahre Betriebszugehörigkeit innehatten, beträgt der Urlaub 32 Tage.
9. Schwerbehinderte erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.

10. Für die Urlaubsdauer werden die regelmäßigen Bezüge in voller Höhe fortbezahlt. Auf Wunsch sind diese Bezüge vor Antritt des Urlaubs auszubezahlen.
11. Während des Urlaubs darf der Angestellte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.
12. Eine Abfindung des Urlaubs in Geld ist nur dann statthaft, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Form von Freizeit gewährt werden kann.

Protokollnotiz

1. Bei den Tarifvertragsparteien besteht Übereinstimmung, dass die Gewährung von Zusatzurlaub nicht von der Betriebszugehörigkeit bei ein- und demselben Unternehmen abhängig gemacht werden kann; vielmehr ist die Beschäftigungszeit im Betrieb oder am Objekt maßgebend.
2. Als Urlaubstag kann nur der Tag angerechnet werden, an dem nicht gearbeitet wurde.

§ 10 Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Neben dem Urlaubsentgelt erhält jeder Angestellte für jeden tariflichen Urlaubstag ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von € 11,76.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld entsprechend anteilig.
2. Das zusätzliche Urlaubsgeld ist zusammen mit dem Urlaubsentgelt vor Antritt desurlaubes auszubezahlen.

§ 11 Kündigungsfristen

1. Die Probezeit beträgt 6 Monate.
2. Die Kündigungsfristen für die Angestellten betragen in der Probezeit - 14 Tage.
3. Nach der Probezeit gelten für die Angestellten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen

Das Arbeitsverhältnis endet:

- a) Bei Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten ab dem Zeitpunkt des befristeten Rentenbescheides bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis auf andere Art endet.

- b) Bei Ausscheiden aufgrund der Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze.
- c) Mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Anspruchsvoraussetzungen nach dem Sozialgesetzbuch VI § 35 Regelaltersrente erfüllt.

§ 13 Weihnachtsgeld / Jahressonderzahlung

1. Ab 1. Januar 2002 erhält jeder Vollzeitmitarbeiter, der am 30. November eines jeden Jahres mindestens ein Jahr im Unternehmen beschäftigt ist, ein Weihnachtsgeld / eine Jahressonderzahlung in Höhe von € 100,

ab 1. Januar 2003 von 150 €;
ab 1. Januar 2004 von 200 €;
ab 1. Januar 2005 von 250 €.
2. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Zahlung, gerechnet auf Basis der durchschnittlichen Monatsarbeitsstunden von Januar - Oktober des betreffenden Jahres.
3. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes / der Jahressonderzahlung erfolgt mit der Gehaltszahlung für den Monat November.
4. Erhält ein angestellter Mitarbeiter eine außertarifliche Sonderzahlung (z.B. ein 13. Monatsgehalt) so kann diese auf die Jahressonderzahlung / das Weihnachtsgeld angerechnet werden.

§ 14 Ausschlußfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Zusendung der Entgeltabrechnung, bei der sie hätten angerechnet werden müssen, gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Die Zusendung der Entgeltabrechnung kann an die letzte, vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift erfolgen. Nach Ablauf dieser Frist ist ein Geltendmachen von Ansprüchen ausgeschlossen.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3

Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristverlauf gerichtlich geltend gemacht wird (§ 4 Ziff. 4 Tarifvertragsgesetz).

§ 15 Besitzstandswahrung

Bestehende günstigere Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 16 Geltungsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2002 in Kraft und kann von beiden Tarifvertragsparteien mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Monatsende - erstmals zum 31. Dezember 2005 - gekündigt werden.

Damit tritt der Manteltarifvertrag vom 15. Juli 1998 außer Kraft. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach Kündigung dieses Vertrages ohne Verzögerung Verhandlungen für den Neuabschluss eines Tarifvertrages aufzunehmen.

Mannheim, den 24. Januar 2002



Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V.,
Landesgruppe Baden-Württemberg



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,
Landesbezirk Baden-Württemberg, Stuttgart