

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:

gültig ab 01.08.2006

erstmalig kündbar zum 30.09.2010

AVE ab21.08.2006.....

BAZ Nr.16.1..... vom29.08.07.....

MANTELTARIFVERTRAG Nr. 10

für die gewerblichen Arbeitnehmer des
Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern

vom 01.08.2006 - gültig ab 01.08.2006

Zwischen dem

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.,
Landesgruppe Bayern

- einerseits -

und

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Bayern

- andererseits -

wird folgender Manteltarifvertrag in Ergänzung des Mantelrahmentarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland vom 30.08.2005, gültig ab 01.09.2005 (MRTV) abgeschlossen:

§ 1 GELTUNGSBEREICH
--

Dieser Mantelergänzungstarifvertrag gilt:

- a) räumlich: für den Freistaat Bayern;
- b) fachlich: für alle in Bayern tätigen Betriebe des Wach- und Sicherheitsgewerbes, sowie für alle in Bayern befindlichen Objekte;
- c) persönlich: für alle gewerblichen Arbeitnehmer, einschließlich geringfügig Beschäftigter nach § 8 Absatz 1 SGB IV, die in Bayern eingesetzt werden.

Alle Berufsbezeichnungen gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Arbeitnehmer.

Alle Berufsbezeichnungen gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Arbeitnehmer.

§ 2 KÜNDIGUNGSFRISTEN

1. Der Arbeitgeber hat bei Kündigungen in Ergänzung zum MRTV folgende Fristen einzuhalten:
 - a) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren
6 Wochen zum Wochenschluss (Sonntag),
 - b) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren
2 Monate zum Monatsende.
 - c) Als Betriebszugehörigkeit wird die Zeit gerechnet, die der Arbeitnehmer zusammenhängend bei ein und demselben Arbeitgeber zugebracht hat. Zeiten der Betriebszugehörigkeit, die bei einem anderen Arbeitgeber erbracht wurden, werden voll angerechnet, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar von einem Arbeitgeber in einen anderen Betrieb, der den tarifvertraglichen Bestimmungen des Bewachungsgewerbes in Bayern unterliegt, wechselt. Die Anrechnung dieser Betriebszugehörigkeitszeiten gilt auch im Sinne des § 1 Kündigungsschutzgesetzes für Arbeitnehmer bei militärischen Einrichtungen.
 - d) Scheidet ein Arbeitnehmer infolge Rente auf Zeit, Aus- oder Fortbildung oder Kündigung durch den Arbeitgeber (soweit nicht Gründe zu einer außerordentlichen Kündigung vorliegen) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so wird bei Wiedereinstellung durch denselben Arbeitgeber die Zeit seiner früheren Betriebszugehörigkeit angerechnet, sofern die Unterbrechung nicht mehr als zwölf Monate betragen hat.

§ 3 VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG/TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

1. Vollzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren arbeitsvertragliche monatliche Arbeitszeit mindestens
 - a) LG 1 220 Stunden
 - b) LG 2 248 Stunden
 - c) LG 3 / Sonderregelung
248 Stunden
 - d) LG 4 180 Stunden
 - e) LG 5 176 Stunden
 - f) LG 6 176 Stunden
 - g) LG 7a) 173 Stunden
 - h) LG 7b) 248 Stunden
 - i) LG 7c) 288 Stunden
 - j) LG 8 200 Stunden
 - k) LG 9 312 Stunden
 - l) LG 10 173 Stunden
 - m) LG 11 176 Stunden beträgt.

2. Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, die diese Arbeitszeiten nicht erreichen.

§ 4 ARBEITSZEIT

Die monatliche Regelarbeitszeit kann abweichend von § 6 MRTV in den Lohngruppen

a)	LG 1	bis zu	248 Stunden
b)	LG 2	bis zu	248 Stunden
c)	LG 3 / Sonderregelung		
		bis zu	248 Stunden
d)	LG 4	bis zu	200 Stunden
e)	LG 5	bis zu	220 Stunden
f)	LG 6	bis zu	176 Stunden
g)	LG 7a)	bis zu	248 Stunden
h)	LG 7b)	bis zu	248 Stunden
i)	LG 7c)	bis zu	288 Stunden
j)	LG 8	bis zu	248 Stunden
k)	LG 9	bis zu	312 Stunden
		ab dem 1.8.2007	300 Stunden
		ab dem 1.8.2008	288 Stunden
l)	LG 10	bis zu	220 Stunden
m)	LG 11	bis zu	220 Stunden

betragen.

§ 5 ARBEITS- UND VERHALTENS-PFLICHT

1. Für die Arbeits- und Verhaltenspflichten der Arbeitnehmer gelten die allgemeinen und besonderen (objektspezifischen) Dienstanweisungen.
2. Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen, die für ihn ungünstig sein oder ihm nachteilig werden können, vor einer Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 6 ZUSCHLÄGE

1. Nachtzuschlag

In der Zeit von 20:00 Uhr – 06:00 Uhr wird ein Nachtzuschlag von 23 % zum tatsächlichen Stundenlohn gewährt. Der Nachtzuschlag wird neben dem Sonn- und Feiertagszuschlag gewährt.

2. Feiertagszuschlag

An gesetzlichen Feiertagen wird ein Feiertagszuschlag gewährt. Der Feiertagszuschlag beträgt in der Zeit von 06:00 Uhr – 20:00 Uhr 100 %, in der Zeit von 20:00 Uhr – 06:00 Uhr 77 %, jeweils zum tatsächlichen Stundenlohn.

Als gesetzliche Feiertage gelten die Feiertage, die in den einschlägigen Gesetzen bestimmt sind. Der Oster- und Pfingstsonntag ist einer Feiertagsarbeit gleichzusetzen. Dasselbe trifft zu, wenn Wochenfeiertage auf einen Sonntag fallen sollten.

3. Sonntagszuschlag

An Sonntagen wird ein Sonntagszuschlag gewährt. Der Sonntagszuschlag beträgt in der Zeit von 06:00 Uhr – 20:00 Uhr 26 %, in der Zeit von 20:00 Uhr – 06:00 Uhr 3%, jeweils zum tatsächlichen Stundenlohn.

4. Fallen Zuschläge nach Abs. 2 und 3 zusammen, ist der jeweils höhere zu zahlen, wobei der Nachtzuschlag bei Anfall grundsätzlich zu bezahlen ist.

5. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist jede angeordnete Arbeitsleistung, die über die monatlich festgelegte Regelarbeitszeit hinausgeht.

Für jede Mehrarbeitsstunde ist ein Zuschlag von 25 % zum tariflichen Stundengrundlohn zu bezahlen.

Der Mehrarbeitszuschlag wird in den Lohngruppen

- | | | | |
|----|---------------------|--------|-----------------------|
| a) | LG 1 | ab der | 221. Stunde monatlich |
| b) | LG 2 | ab der | 277. Stunde monatlich |
| c) | LG 3/Sonderregelung | | |
| | | ab der | 253. Stunde monatlich |
| d) | LG 4 | ab der | 181. Stunde monatlich |
| e) | LG 5 | ab der | 265. Stunde monatlich |
| f) | LG 6 | ab der | 177. Stunde monatlich |
| g) | LG 7a) | ab der | 216. Stunde monatlich |
| h) | LG 7b) | ab der | 265. Stunde monatlich |
| i) | LG 7c) | ab der | 313. Stunde monatlich |
| j) | LG 8 | ab der | 221. Stunde monatlich |
| k) | LG 9 | ab der | 313. Stunde monatlich |
| l) | LG 10 | ab der | 221. Stunde monatlich |
| m) | LG 11 | ab der | 177. Stunde monatlich |

gezahlt.

Für die Lohngruppe 6 werden die Mehrarbeitszuschläge auf Basis eines um 0,90 € reduzierten Grundstundenlohns gewährt.

Für die Lohngruppe 9 fallen ab dem 01.08.2008 für die 14. Schicht die Mehrarbeitszuschläge an.

§ 7 URLAUB

I. Allgemeine Urlaubsbestimmungen

1. Jeder Arbeitnehmer hat im Kalenderjahr Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung seiner Bezüge. Der Urlaub wird auf der Basis von vollen Kalendertagen (00:00 Uhr – 24:00 Uhr) gewährt. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

2. Der Anspruch auf den Jahresurlaub entsteht erstmalig nach sechsmonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit. Diese Wartezeit ist auch bei Wiedereintritt in denselben Betrieb zu erfüllen.

Ist die Wartezeit von sechs Monaten im Urlaubsjahr noch nicht erfüllt, so wird der Urlaub für das laufende Urlaubsjahr anteilmäßig gewährt. Als voller Kalendermonat gilt auch der Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis vor dem 16. beginnt oder nach dem 15. endet. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

3. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

4. Ein Urlaubsteil muss mindestens 14 aufeinander folgende Kalendertage umfassen.

Die Übertragung eines nicht eingebrachten Urlaubsanspruches auf das nächste Kalenderjahr ist bis zum 31. März zulässig.

5. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesenen Tage auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf seines Urlaubs oder falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zunächst dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des Resturlaubs ist erneut festzulegen.

6. Auf den Jahresurlaub werden nicht angerechnet Kur- und Heilverfahren, die von einem Träger der Sozialversicherung verordnet werden, sowie die sich an die Kur unmittelbar anschließende Nachkur, wenn der Kurarzt diese Zeit zur Erreichung des Kurzweckes für erforderlich hält.

Diese Regelung gilt nicht für Badekuren (Kururlaub), für die der Sozialversicherungsträger nur Zuschüsse leistet und durch welche die übliche Gestaltung eines Erholungsurlaubes nicht erheblich beeinträchtigt wird.

7. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit verrichten.
8. Schwerbehinderte haben in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf den gesetzlichen Zusatzurlaub.

II. Höhe des Urlaubs

1. Der Erholungsurlaub für Arbeitnehmer ab vollendetem 18. Lebensjahr beträgt 32 Kalendertage.
2. Darüber hinaus erhalten die Arbeitnehmer folgenden Zusatzurlaub:

Nach	3-jähriger Betriebszugehörigkeit	4 Kalendertage
Nach	5-jähriger Betriebszugehörigkeit	6 Kalendertage
Nach	7-jähriger Betriebszugehörigkeit	8 Kalendertage
Nach	9-jähriger Betriebszugehörigkeit	10 Kalendertage

bis zu einer Höchstdauer von 42 Kalendertagen.

3. Bei der Berechnung des Anspruches auf Urlaub werden die in die Urlaubszeit fallenden Sonn- und Feiertage mitgerechnet.
4. Maßgebend bei der Urlaubsgewährung nach Betriebszugehörigkeit ist die Vollendung des betreffenden Beschäftigungsjahres während des Urlaubsjahres.

III. Jubiläumsurlaub

Arbeitsjubilare erhalten im Jubiläumsjahr als zusätzlichen Urlaub

bei	10-jähriger Betriebszugehörigkeit	6 Kalendertage,
bei	15-jähriger Betriebszugehörigkeit	8 Kalendertage,
bei	20-jähriger Betriebszugehörigkeit	10 Kalendertage.

IV. Urlaubsentgelt

1. Das Urlaubsentgelt errechnet sich nach dem Bruttoverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 12 Abrechnungsmonaten vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Einmalzahlungen, wie z. B. Jahressonderzahlung, Fahrkostenzuschüsse, Spesen und Jubiläumszahlungen werden dem Bruttoarbeitsverdienst nicht zugerechnet. Das kalendertägliche Urlaubsentgelt errechnet sich aus $1/364$, bei Arbeitnehmern in der Lohngruppe 7 c) und Lohngruppe 9 aus $1/338$.

Für Arbeitnehmer, die weniger als 12 Monate im Betrieb beschäftigt sind, werden zur Berechnung des Urlaubsentgelts die Tage seit Einstellung (1. Tag der Arbeitsaufnahme) bis zum Tage des Urlaubsantritts oder bis zum Tage des Ausscheidens aus dem Betrieb zusammengezählt und der gesamte Bruttolohnbetrag dieses Zeitraumes durch die ermittelten Kalendertage geteilt. Dieser somit errechnete Bruttolohnbetrag wird als kalendertägliches Urlaubsentgelt bezahlt.

War der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum vom Betrieb abwesend, ohne dass dafür ein Lohnanspruch bestand, z. B. unbezahlter Urlaub, Teilnahme an Lehrgängen usw., verkürzt sich der Divisor um die Zahl der Tage, an denen kein Lohnanspruch bestand.

Für Arbeitnehmer, die noch während der Kündigungsfrist ihren Urlaub ganz oder teilweise einbringen, gilt der letzte Arbeitstag vor Urlaubsantritt für die gesamte Bemessungsgrundlage des Urlaubsentgelts.

2. Bei Verdiensterhöhungen, die während des Berechnungszeitraumes eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.
3. Das Urlaubsentgelt ist auf Verlangen des Arbeitnehmers vor Antritt des Urlaubs mittels Abschlagszahlung zu gewähren.
4. Für alle Urlaubsansprüche, die bis zum 31.12.2006 entstehen bzw. entstanden sind werden zur Berechnung des Anspruchs auf Urlaubsentgelt die Lohnsätze des Lohntarifvertrag Nr. 27 vom 17.05.2005 zu Grunde gelegt.

§ 8 ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

1. Ist ein Arbeitnehmer wegen Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber umgehend, jedoch spätestens nach drei Tagen, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der die voraussichtliche Dauer der Krankheit ersichtlich ist. Dauert die Krankheit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
2. Bis zur Dauer von sechs Wochen wird das Arbeitsentgelt bezahlt. Das Arbeitsentgelt errechnet sich nach dem Bruttoverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 12 Abrechnungsmonaten vor Beginn der Krankheit erhalten hat. Einmalzahlungen, wie z. B. Jahressonderzahlung, Fahrkostenzuschüsse, Spesen und Jubiläumszuwendungen werden dem Bruttoarbeitsverdienst nicht hinzugerechnet. Das kalendertägliche Krankengeld errechnet sich aus $1/364$, bei Arbeitnehmern in der Lohngruppe 7 c) und Lohngruppe 9 aus $1/338$.

Für Arbeitnehmer, die weniger als 12 Monate im Betrieb beschäftigt sind, werden zur Berechnung des Krankengeldes die Tage seit Einstellung (1. Tag der Arbeitsaufnahme) bis zum Tage der Arbeitsunfähigkeit zusammengezählt und der gesamte Bruttolohnbetrag dieses Zeitraumes durch die ermittelten Kalendertage geteilt. Dieser somit errechnete Bruttolohnbetrag wird als kalendertägliches Krankenentgelt bezahlt.

War der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum vom Betrieb abwesend, ohne dass dafür ein Lohnanspruch bestand, z. B. unbezahlter Urlaub, Teilnahme an

Lehrgängen usw., verkürzt sich der Divisor um die Zahl der Tage, an denen kein Lohnanspruch bestand.

3. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem unverschuldeten Arbeitsunfall, so erhält der Arbeitnehmer ab der 7. bis einschließlich 13. Woche den Differenzbetrag als Krankengeldzuschuss zwischen den Nettoleistungen der Kranken- oder Unfallversicherung und dem errechneten Nettolohn gemäß Ziffer 2.
4. Ein von einem Sozialversicherungsträger angeordneter Kuraufenthalt steht einer durch Erkrankung verursachten Arbeitsunfähigkeit gleich, wenn eine entsprechende Bescheinigung vorgelegt wird.
5. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch Verschulden Dritter, z. B. durch Verkehrsunfall eingetreten, so besteht gegenüber dem Betrieb Mitteilungspflicht wegen Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen in Höhe des fortgezahlten Lohnes oder des Krankengeldzuschusses.
6. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 ARBEITSBEFREIUNG

Den in verantwortlicher Stellung ehrenamtlich bei der vertragsschließenden Gewerkschaft tätigen Arbeitnehmern ist zur Teilnahme an Sitzungen, Tagungen und in Tarifangelegenheiten bezahlte Arbeitsbefreiung zu gewähren. Die Gesamtbeanspruchung darf nicht mehr als zwei Tage aufeinanderfolgend, im ganzen Jahr nicht mehr als fünf Arbeitstage, bei Manteltarifverhandlungen sechs Arbeitstage umfassen. Eine Anrechnung auf den Urlaub ist nicht zulässig.

§ 10 STERBEGELD

1. Bei Tod infolge unverschuldeten Arbeitsunfalls erhalten die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen einen Monatsgrundlohn über den Sterbemonat hinaus. Der tarifliche Monatsgrundlohn errechnet sich nach den im Arbeitsvertrag vereinbarten Stunden ohne Zeitzuschläge.
2. Wurden an den Verstorbenen Bezüge über den Sterbetag hinaus bereits bezahlt, so werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
3. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen zum Erlöschen. Steuern und sonstige Abgaben werden vom Sterbegeldempfänger getragen.

§11 JAHRESSONDERZAHLUNG

1. Die Arbeitnehmer erhalten

- | | |
|--|------|
| a) nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren | 20 % |
| b) nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von acht Jahren | 30 % |
| c) nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren | 40 % |

des tariflichen Monatsgrundlohnes als Jahressonderzahlung mit der Oktoberabrechnung. Der tarifliche Monatsgrundlohn errechnet sich nach der jeweiligen monatlichen Regelarbeitszeit ohne Zeitzuschläge. Berechnungsbasis ist der tarifliche Grundlohn für den Kalendermonat Oktober. Dies gilt auch, wenn für den Beschäftigte z. B. wegen Erkrankung kein tatsächlicher Lohnanspruch bestand.

Im Jahr 2006 besteht der Anspruch auf die Jahressonderzahlung lediglich zu 3/12.

2. Maßgebend für die prozentuale Höhe der Jahressonderzahlung ist die Vollendung der Betriebszugehörigkeit am Stichtag 31.10. eines Kalenderjahres.
3. Die während eines Kalenderjahres ausscheidenden Arbeitnehmer erhalten die Jahressonderzahlung anteilmäßig gezwölftelt nur dann, wenn dem Ausscheiden folgende Kriterien zugrunde liegen:
 - a) Erreichung der Altersgrenze,
 - b) bei Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze,
 - c) bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit,
 - d) bei Kündigung durch den Arbeitgeber, sofern die Gründe nicht im Verhalten des Arbeitnehmers liegen.

Bei fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch.

4. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung entsprechend ihrer vereinbarten Beschäftigungsstunden anteilmäßig. Ergibt sich im Durchschnitt des Berechnungszeitraumes (November - Oktober) eine höhere Stundenzahl als im Arbeitsvertrag vereinbart, so ist von der höheren Stundenzahl auszugehen.
5. Beschäftigte der Lohngruppe 6 haben abweichend von den Absätzen 1 bis 4 keinen Anspruch auf die Jahressonderzahlung.
6. Abweichend von den Absätzen 1 bis 4 wird Beschäftigten der Lohngruppe 9 anstelle der Jahressonderzahlung Urlaubs- und Weihnachtsgeld nach der Regelung des § 15 des MTV Nr. 9 für das bayerische Bewachungsgewerbe in der Fassung vom 28.04.2003 gewährt.

§ 12 JUBILÄUMSZUWENDUNG
--

Aus Anlass des Arbeitsjubiläums erhält der Arbeitnehmer am Tage des Jubiläums, spätestens jedoch mit der ersten danach folgenden Lohnabrechnung, als Einmalzahlung

bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	310 EUR
bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit	615 EUR
bei 40-jähriger Betriebszugehörigkeit	1.230 EUR

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Erreichen der 40-jährigen Betriebszugehörigkeit wegen Inanspruchnahme einer Rente vorzeitig für dauernd aus dem Betrieb aus, so ist ihm die Jubiläumszuwendung für 40-jährige Betriebszugehörigkeit zu gewähren, sofern der Arbeitnehmer bereits 35 Betriebszugehörigkeitsjahre erbracht hat.

§ 13 SCHLICHTUNGSVERFAHREN

1. Können sich die Tarifvertragsparteien nach Kündigung eines Tarifvertrages oder tarifvertraglicher Bestimmungen in freien Verhandlungen nicht einigen, so kann auf Antrag von einer Tarifvertragspartei ein Schlichtungsverfahren eingeleitet werden. Der Antrag ist schriftlich der anderen Tarifvertragspartei mitzuteilen.
2. Die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens setzt voraus, dass die Tarifverhandlungen von mindestens einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt worden sind. Werden die Tarifverhandlungen noch während der Laufzeit des Tarifvertrages für gescheitert erklärt, beginnt die Einleitung des Schlichtungsverfahrens erst mit dem Ablauf des Tarifvertrages.
3. Zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens wird eine Kommission berufen. Sie setzt sich wie folgt zusammen:
 - a) 4 Arbeitgebervertreter
 - b) 4 Arbeitnehmervertreter
 - c) 1 unparteiischer Vorsitzender

Die Parteien können jeweils 1 nicht stimmberechtigten Sachverständigen mit hinzuziehen.
4. Die Tarifvertragsparteien haben sich auf einen unparteiischen Vorsitzenden zu einigen. Er soll nach Möglichkeit vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung gestellt werden.
5. Nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens benennt jede Tarifvertragspartei unverzüglich gegenüber der anderen Partei schriftlich ihre Vertreter. Die Berufung gilt nur für das jeweilige Schlichtungsverfahren.
6. Die Kommission hat spätestens zwei Wochen nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens zusammenzutreten. Ort und Zeitpunkt bestimmt der Vorsitzende im Einvernehmen mit den Tarifvertragsparteien.
7. Der Vorsitzende leitet die Beratungen der Kommission.

8. Bei der Abstimmung gilt folgende Regelung:
- a) Das Kommissionsabstimmungsergebnis ist dann für die Tarifvertragsparteien verbindlich, wenn der Beschluss von mindestens zwei Drittel der Abstimmungsberechtigten gefasst wurde.
 - b) Wird bei der Abstimmung die Zweidrittelmehrheit nicht erreicht, so verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, innerhalb von zwei Wochen vom Tage der einfachen Mehrheitsentscheidung der Kommission an gerechnet, zu erklären, ob sie die Empfehlung der Kommission annehmen oder ablehnen. Die Erklärung hat schriftlich an den Vorsitzenden mit Kopie an die andere Tarifvertragspartei zu erfolgen.
9. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, vor der Entscheidung der Kommission keine Arbeitsk Kampfmaßnahmen durchzuführen.

§ 14 SONSTIGE REGELUNGEN

Die Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages sind Mindestregelungen und unabdingbar. Werden betrieblich über diesen Manteltarifvertrag hinausgehend günstigere Regelungen gewährt, so dürfen diese aus Anlass des In-Kraft-Tretens dieses Manteltarifvertrages nicht außer Kraft gesetzt werden.

§ 15 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. Sicherheitsmitarbeiter zur Bewachung von militärischen US- und Nato Liegenschaften und Anlagen ist, wer in militärischen Liegenschaften und Anlagen Dienst verrichtet und zur Ausübung seines Dienstes eine Waffe trägt.
2. Begriffsbestimmungen für den Feuerwehrdienst
 - a) Feuerwehr-Anwärter ist ein Mitarbeiter ohne feuerwehrspezifische Vorkenntnisse.
 - b) Feuerwehrmann ist, wer 12 Monate Feuerwehr-Anwärter war und eine abgeschlossene Truppmannausbildung nachweisen kann.
 - c) Brandschutzfachkraft in der Objekteinweisungsphase ist, wer Brandschutzfachkraft ist, aber noch nicht über die notwendigen objektspezifischen Kenntnisse verfügt. Diese sind in einer sechsmonatigen Einweisungsphase zu vermitteln.
 - d) Brandschutzfachkraft ist, wer erfolgreich abgeschlossene Berufsfeuerwehrlehrgänge B1 oder den Abschluss zur IHK-geprüften Brandschutzfachkraft nachweisen kann oder dessen qualifizierter Abschluss durch einen behördlichen Bescheid anerkannt wurde und der außerdem über die notwendigen objektspezifischen Kenntnisse verfügt.

§ 16
IN-KRAFT-TRETEN UND VERTRAGSDAUER

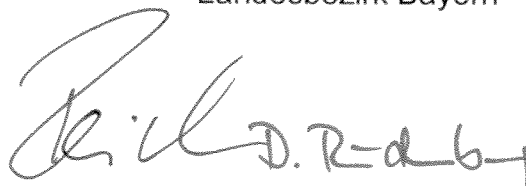
1. Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. August 2006 in Kraft. Er kann mit einer dreimonatigen Frist zum Ende eines Kalendermonats - erstmals zum 30. September 2010 - schriftlich gekündigt werden.
2. Mit In-Kraft-Treten dieses Manteltarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag Nr. 9 für die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer des Bewachungsgewerbes in Bayern vom 28. April 2003, gültig ab 1. Juni 2003 außer Kraft.
3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung dieses Manteltarifvertrages während der Kündigungsfrist Verhandlungen aufzunehmen. Kommt bei freien Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages keine Einigung zustande, so kann auf Antrag einer Tarifvertragspartei das Schlichtungsverfahren nach § 13 dieses Manteltarifvertrages eingeleitet werden.
4. Bis zum In-Kraft-Treten eines neuen Manteltarifvertrages ist der gekündigte Manteltarifvertrag weiter anzuwenden.

Nürnberg, den 01.08.2006

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.,
Landesgruppe Bayern


Uwe-Dirk Uhlig

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Bayern


Rauch

Rüdenburg


Sander

PROTOKOLLNOTIZ

zum

MANTELTARIFVERTRAG Nr. 10

und

LOHNTARIFVERTRAG NR. 28

für die gewerblichen Arbeitnehmer des
Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern

vom 1. August 2006 - gültig ab 1. August 2006

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die folgenden Regelungen

1. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld gemäß § 15 des Manteltarifvertrags Nr. 9 vom 28.04.2003 entfällt auf Grund der Entgeltregelung des LTV Nr. 28 und findet Eingang in die vorgenommene Entgelterhöhung. Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird zukünftig nicht mehr Gegenstand von Tarifverhandlungen sein.
2. Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld bis zum 31.07.2006 besteht nicht, ausgenommen ist bis zum 31.07.2008 die Lohngruppe 9.
3. An den Kraftwerken Isar und Grafenrheinfeld wird den Mitarbeitern der Lohngruppe 6 mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 10 Jahren ein um 0,20 € reduzierter Grundstundenlohn gewährt.
4. Für laufende Alterteilstzeitverträge in der aktiven Phase findet lediglich eine Erhöhung auf die Lohnsätze des LTV Nr. 27 zum 01.10.2006 in Höhe von 2,2 %, ab dem 01.08.2007 um 1,7 % statt.
5. Für die Lohngruppe 9 des LTV Bayern gilt das Folgende:

- a) Der Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld richtet sich bis zum 31.07.08 nach den Bestimmungen des § 15, MTV Nr. 9. Ab dem 01.08.2008 entfällt dieser Anspruch.

Bis zum 31.07.2008 besteht kein Anspruch aus § 11, MTV Nr. 10.

- b) Ab dem 01.08.08 werden je 25 % Urlaubs- und Weihnachtsgeld aus § 15, MTV Nr. 9, insgesamt durch eine Erhöhung des zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Stundengrundlohnes um 3,8 % in diesen einbezogen.

Durch diese Integration des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes ergibt sich ein Erhöhungsbetrag x des Stundengrundlohnes.

- c) Mitarbeiter, die am 01.10.2006 mit einer monatlichen Regelarbeitszeit von 312 Stunden vollzeitbeschäftigt sind und deren monatliche Regelarbeitszeit sich ab dem 01.08.2008 auf 288 Stunden reduziert, erhalten ab dem 01.08.2008 eine Zulage von € 0,62/h – x, dem Erhöhungsbetrag gemäß lit.b). Der Erhöhungsbetrag wird bei der Tarifierhöhung 2008 einbezogen und findet im Rahmen der Tarifierhöhungsregelung Berücksichtigung.

Diese Zulage ist jeweils entsprechend dem Stundengrundlohn zu dynamisieren und ist Bestandteil der Berechnungsgrundlage der Zeitzuschläge.

Mitarbeiter, die diese Zulage erhalten, haben keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung gemäß § 11, MTV Nr. 10.

- d) Mitarbeiter, die nicht in den Kreis der Anspruchsberechtigten auf eine Zulage gemäß lit.c) fallen, haben ab dem 01.08.2008 einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung entsprechend den Bestimmungen des § 11, MTV Nr. 10, in 2008 entsprechend anteilig

- e) Ab 01.08.2008 haben die Vollzeitbeschäftigten einen Anspruch auf einen Monatsgrundlohn.

Dieser errechnet sich aus dem tariflichen Stundengrundlohn, mithin inklusive des Erhöhungsbetrages gemäß lit. b) und gegebenenfalls inklusive der Zulage gemäß lit. c), multipliziert mit 288 Stunden.

6. Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich nach Lohngruppe 9 richtet, erhalten im Jahr 2006 letztmalig 2 Kalendertage bezahlten Sonderurlaub.
7. Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich nach Lohngruppe 9 richtet, erhalten im Jahr 2007 einmalig 4 Kalendertage bezahlten Urlaub zusätzlich. Diese können erstmals nach dem 01.08.2007 genommen werden.
8. Die Regelungen des Tarifvertrages vom 29. August 2005 - gültig ab 1. Oktober 2005 zur Änderung tariflicher Bestimmungen des Manteltarifvertrages Nr. 9 für die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern für Beschäftigte als SiPo. werden durch diese Tarifverträge nicht berührt.
9. Die Tarifvertragsparteien sind sich dahingehend einig, dass bei Wegfall der Steuerfreiheit der in § 6 des Manteltarifvertrages Nr. 10 geregelten bislang steuerfreien Zuschläge, über diesen Punkt mit sofortiger Wirkung bzw. mit Wirkung ab dem Wegfall der Steuerfreiheit Verhandlungen aufzunehmen sind.
10. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass ein Anspruch auf bezahlte Freischichten aus § 8 Ziff. 8 und 9 MTV Nr. 9 in der Fassung vom 28.04.2003 seit dem 01.09.2005 nicht mehr besteht. Durch das In-Kraft-Treten des Lohntarifvertrages Nr. 28 sind die durch den Wegfall entstehenden Nachteile für die Beschäftigten abschließend abgegolten.
Zur Wahrung des Rechtsfriedens vereinbaren die Parteien für bis zum 31.07.2006 ausgeschiedene Mitarbeiter, die ihre Forderungen aus § 8 Ziff. 8 und 9 MTV Nr. 9

in der Fassung vom 28.04.2003 gerichtlich geltend gemacht haben, die folgende
Regelung zur gütlichen Beilegung:
Die Mitarbeiter erhalten 2/3 der nach der ursprünglichen Regelung zu
bezahlenden Freischichten für den Zeitraum vom 01.09.2005 bis zum 31.07.2006.

Nürnberg, den 01.08.2006

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.,
Landesgruppe Bayern



Uwe-Dirk Uhlig

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Bayern



Rauch



Rüdenburg



Sander

PROTOKOLLNOTIZ
Geld- und Wertdienste
zum

MANTELTARIFVERTRAG NR. 10

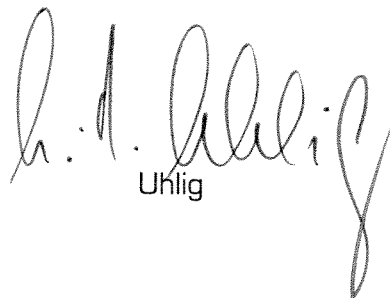
für die gewerblichen Arbeitnehmer des
Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern

vom 1. August 2006 - gültig ab 1. August 2006

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass ab dem 1. April 2007 abweichend von § 6 Absatz 5 Satz 3 Litera e) des Manteltarifvertrages Nr. 10 Mehrarbeitszuschläge in der Lohngruppe 5 ab der 188. Stunde monatlich gezahlt werden.

Nürnberg, 1. April 2007

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.,
Landesgruppe Bayern



Uhlig

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Bayern



Rauch



Rüdenburg



Sander

Protokollnotiz

zum Manteltarifvertrag Nr. 10 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern vom 1. August 2006, gültig ab 1. August 2006

Zwischen dem

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.,
Landesgruppe Bayern

- einerseits -

und

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Bayern

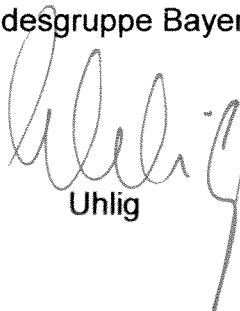
- andererseits -

wird folgende Protokollnotiz vereinbart:

Abweichend von § 4 Ziffer f) des Manteltarifvertrages Nr. 10 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern vom 1. August 2006 kann die monatliche Regelarbeitszeit in der Lohngruppe 6 bis zu 228 Stunden betragen.

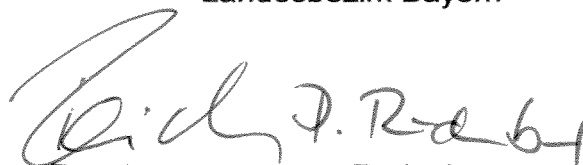
Nürnberg, 1. August 2006

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.,
Landesgruppe Bayern



Uhlig

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Bayern



Rauch

Rüdenburg



Sander

PROTOKOLLNOTIZ

zum

MANTELTARIFVERTRAG Nr. 10

vom 1. August 2006 - gültig ab 1. August 2006

und

LOHNTARIFVERTRAG NR. 30

vom 7. Juni 2010 - gültig ab 1. April 2010

für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern

Die Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag Nr. 10 und Lohntarifvertrag Nr. 28 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern vom 1. August 2006 behält mit den folgenden Abweichungen weiterhin Gültigkeit.

- Die in den Ziffern 5 b), c) und e) der Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag Nr. 10 und Lohntarifvertrag Nr. 28 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern vom 1. August 2006 getroffenen Vereinbarungen
 - Erhöhungen des Stundengrundlohns der Lohngruppe 9 um 3,8 %,
 - Zulage in Höhe von € 0,62 / h – x ab dem 01.08.2008,
 - Anspruch auf einen Monatsgrundlohn ab dem 01.08.2008,sind in die Lohntabelle des Lohntarifvertrages Nr. 29 zum 01.08.2008 eingeflossen und verlieren aus diesem Grund ihre Gültigkeit.
- Mitarbeiter/innen der Lohngruppe 9 OK 2 haben keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung gemäß § 11 MTV Nr. 10.
- Mitarbeiter/innen der Lohngruppe 9, die am 01.10.2006 mit einer monatlichen Regelarbeitszeit von 312 Stunden in Vollzeit beschäftigt waren und deren monatliche Regelarbeitszeit sich ab dem 01.08.2008 auf 288 Stunden reduzierte, erhalten weder Urlaubs-/Weihnachtsgeld noch eine Jahressonderzahlung gemäß § 11 MTV Nr. 10.
- Abweichend von Ziffer 3 der Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag Nr. 10 und Lohntarifvertrag Nr. 28 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern vom 1. August 2006 wird an den Kraftwerken Isar und Grafenrheinfeld den Mitarbeiterinnen/n der Lohngruppe 6 mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als zehn Jahren ein um € 0,10 reduzierter Stundenlohn bis zum 30.04.2011 gewährt. Die Reduzierung entfällt ab dem 01.05.2011.

Nürnberg, den 07.07.2010

BDWS Bundesverband Deutscher Wach- und
Sicherheitsunternehmen e.V.
Landesgruppe Bayern

Uhlig

ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Bayern

D. Reddy

PROTOKOLLNOTIZ

zum

MANTELTARIFVERTRAG Nr. 10

vom 1. August 2006 - gültig ab 1. August 2006

und

LOHNTARIFVERTRAG NR. 31

vom 3. Februar 2012 - gültig ab 1. März 2012

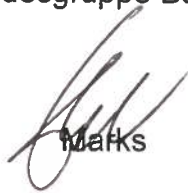
für Sicherheitsdienstleistungen in Bayern

Die Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag Nr. 10 und Lohntarifvertrag Nr. 28 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern vom 1. August 2006 behält mit den folgenden Abweichungen weiterhin Gültigkeit.

1. Mitarbeiter/innen der Lohngruppe 9 OK 2 haben keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung gemäß § 11 MTV Nr. 10.
2. Mitarbeiter/innen der Lohngruppe 9, die am 01.10.2006 mit einer monatlichen Regelarbeitszeit von 312 Stunden in Vollzeit beschäftigt waren und deren monatliche Regelarbeitszeit sich ab dem 01.08.2008 auf 288 Stunden reduzierte, erhalten weder Urlaubs-/Weihnachtsgeld noch eine Jahressonderzahlung gemäß § 11 MTV Nr. 10.

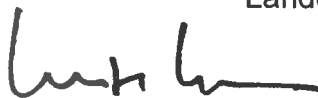
Ingolstadt, 3. Februar 2012

BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT,
Landesgruppe Bayern



Marks

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Bayern



Klemens



Harms

PROTOKOLLNOTIZ

Feuerwehr

zum

LOHNTARIFVERTRAG Nr. 31

und zum

MANTELTARIFVERTRAG Nr. 10

für die gewerblichen Arbeitnehmer
des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern,

vom 3. Februar 2012 - gültig ab 1. März 2012

1. Die Regelarbeitszeit für Mitarbeiter der Lohngruppe 12 beträgt für Vollzeitbeschäftigte 208 bis zu 248 Stunden pro Monat.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Mitarbeiter, die in die Lohngruppe 12 eingruppiert sind, für mindestens acht Stunden pro Schicht bezahlt werden. Hiervon ausgenommen sind Brand- und Sicherheitswachen, die nicht mindestens über die Qualifikation als Truppmann gemäß FwDV 2 verfügen.

Ingolstadt, 3. Februar 2012

BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT,
Landesgruppe Bayern



Marks

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Bayern



Klemens



Harms

PROTOKOLLNOTIZ

zu den § 3 lit. g), h), i), § 4 lit. g), h), i) und § 6 lit. g), h), i)

**Manteltarifvertrag Nr. 10
für die gewerblichen Arbeitnehmer des
Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern**

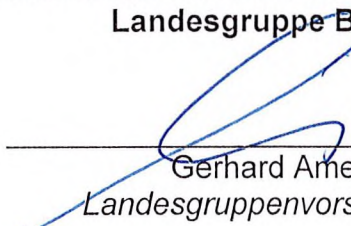
**vom 1. August 2006
gültig mit Wirkung ab 1. August 2006**

1. Die Lohngruppenbezeichnungen der Paragraphen 3, 4 und 6 werden für die Buchstaben g), h) und i) wie folgt geändert:

g) LG 7A a)
h) LG 7A b)
i) — LG 7A c)
2. Die Bestimmungen der Paragraphen 3, 4 und 6 zu 1) für LG 7A a) – „Nationale Militärische Einrichtungen – unter 12 Stunden Schichtdienst“ gelten auch für die Lohngruppe 7 B (LG 7B) „Bewachung internationaler militärischer Einrichtungen – unter 12-Stunden-Schichtdienst“.

Nürnberg, 20. November 2018

**BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT
Landesgruppe Bayern**

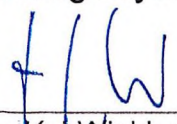


Gerhard Ameis
Landesgruppenvorsitzender

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Bayern**



Luise Klemens
Landesbezirksleiterin



Kai Winkler
Landesbezirksfachbereichsleiter