

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

MANTELTARIFVERTRAG Nr. 6

für die Angestellten des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern

vom 01. 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 folgender Manteltarifvertrag 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 kaufmännischen und technischen Arbeitnehmer/innen, die in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Angestellte) einschließlich geringfügig Beschäftigter nach § 8 IV SGB, im folgenden Angestellte, genannt.

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

§ 2 TARIFGEBUNDENHEIT UND MITBESTIMMUNG

1. Tarifgebunden sind alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Angestellte), die den tarifschließenden Parteien angehören.
2. Die Anwendung und Durchführung dieses Manteltarifvertrages erfolgen unter Mitbestimmung des Betriebsrates entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz.

§ 3 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.

§ 4 ARBEITS- UND VERHALTENSPFLICHT

1. Der Angestellte hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch den Arbeitgeber.
2. Der Angestellte hat seine Arbeitszeit pünktlich einzuhalten. Arbeitsversäumnis bedarf der vorherigen Zustimmung durch den Arbeitgeber. Kann diese nicht rechtzeitig eingeholt werden, so ist sie nachträglich unverzüglich herbeizuführen.

3. Der Angestellte ist zur Verschwiegenheit über dienstliche und datenschutzrechtliche Angelegenheiten verpflichtet. Das gilt nicht für arbeitsvertragliche Bestimmungen gegenüber der vertragsschließenden Gewerkschaft.
4. Der Angestellte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, 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.
5. Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Voraussetzungen des Arbeitsverhältnisses betreffen, z. B. Familienstandsveränderungen, die Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, der Eintritt einer Berufsunfähigkeit, der Bezug einer Unfallrente etc., sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
6. Beim Ausscheiden hat der Angestellte die ihm durch den Betrieb anvertrauten bzw. zur Verfügung gestellten Gegenstände zurückzugeben.

§ 5

BESTIMMUNGEN ÜBER MEHR-, NACHT-, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

I. Allgemeines

1. Für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein Zuschlag zum tariflichen Stundengehalt bezahlt.
2. Das tarifliche Stundengehalt für die kaufmännischen Angestellten errechnet sich aus 1/165, für die technischen Angestellten aus 1/210 des tariflichen monatlichen Grundgehalts.

II. Nachtzuschlag

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

III. Feiertagszuschlag

1. 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 Stundengehalt.
2. 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.

IV. Sonntagszuschlag

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

V. Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist jede angeordnete Arbeitsleistung, die über die monatlich festgelegte Regelarbeitszeit hinausgeht.
2. Für jede Mehrarbeitsstunde ist ein Zuschlag von 25 % zum tariflichen Stundengehalt zu bezahlen.
3. Der Mehrarbeitszuschlag wird wie folgt bezahlt:
 - a) für kaufmännische Angestellte ab der 166. Stunde monatlich,
 - b) für technische Angestellte ab der 211. Stunde monatlich.

§ 6 URLAUB

I. Allgemeine Urlaubsbestimmungen

1. Jeder Angestellte hat im Kalenderjahr Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung seiner Bezüge. Der Urlaub wird bei Beschäftigten in der 6-Tage-Woche auf der Basis von Werktagen (Montag bis Samstag) oder bei Beschäftigten in der 5-Tage-Woche auf der Basis von Arbeitstagen (Montag bis Freitag) 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 den 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. Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dem stehen berechnete Belange des Betriebes oder des Angestellten entgegen.

Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden und hat der Angestellte Anspruch auf Urlaub von mehr als 12 Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinander folgende Werktage umfassen. Die Übertragung eines nicht eingebrachten Urlaubsanspruches auf das nächste Kalenderjahr ist bis zum 31. März zulässig.

5. Erkrankt ein Angestellter während des Urlaubs, so werden die durch eine Arbeits-unfähigkeitsbescheinigung nachgewiesenen Tage auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Angestellte 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 Angestellte 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 Angestellte ab vollendetem 18. Lebensjahr beträgt 32 Werktage in der 6-Tage-Woche, bzw. 27 Arbeitstage in der 5-Tage-Woche.
2. Darüber hinaus erhalten die Angestellten folgenden Zusatzurlaub:
 - a) bei einer Beschäftigung in der 6-Tage-Woche:

nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit	2 Werktage
nach 4-jähriger Betriebszugehörigkeit	4 Werktage
bis zu einer Höchstdauer von insgesamt 36 Werktagen.	
 - b) bei einer Beschäftigung in der 5-Tage-Woche:

nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit	2 Arbeitstage
nach 4-jähriger Betriebszugehörigkeit	3 Arbeitstage
bis zu einer Höchstdauer von insgesamt 30 Arbeitstagen.	
3. Maßgebend bei der Urlaubsgewährung nach Betriebszugehörigkeit ist die Vollendung des betreffenden Beschäftigungsjahres während des Urlaubsjahres.
4. Für die Berechnung des Anspruchs auf Zusatzurlaub nach Betriebszugehörigkeit ist § 6 zu beachten.

III. Jubiläumsurlaub

Arbeitsjubilare erhalten im Jubiläumsjahr als zusätzlichen Urlaub

bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	5 Tage
bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit	7 Tage
bei 40-jähriger Betriebszugehörigkeit	9 Tage

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

IV. Urlaubsentgelt

1. Das Urlaubsentgelt errechnet sich nach dem Bruttoverdienst, den der Angestellte in den letzten 12 Abrechnungsmonaten vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Einmalzahlungen, wie z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Fahrtkostenzuschüsse, Spesen und Jubiläumszuwendungen werden dem Bruttoarbeitsverdienst nicht zugerechnet. Das tägliche Urlaubsentgelt errechnet sich auf der Basis des werktäglichen Urlaubsanspruches (Montag bis Samstag) aus $1/312$, bzw. auf der Basis des arbeitstäglichen Urlaubsanspruchs (Montag bis Freitag) aus $1/260$.

Für Angestellte, die weniger als 12 Monate im Betrieb beschäftigt sind, werden zur Berechnung des Urlaubsentgelts die Werktage bzw. Arbeitstage seit der Einstellung (1. Tag der Arbeitsaufnahme) bis zum Tage des Urlaubsantritts oder bis zum Tage des Ausscheidens aus dem Betrieb zusammengezählt und der gesamte Bruttogehaltsbetrag dieses Zeitraumes durch die ermittelten Werktage bzw. Arbeitstage geteilt. Dieser somit ermittelte Bruttogehaltsbetrag wird als tägliches Urlaubsentgelt bezahlt.

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

Für Angestellte, die noch während der Kündigungsfrist ihren Urlaub ganz oder teilweise einbringen, gilt der letzte Arbeitstag vor Urlaubsantritt für die gesamtezeitliche Bemessungsgrundlage des Urlaubsentgeltes.

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 Urlaubsentgeltes außer Betracht.
3. Das Urlaubsentgelt ist auf Verlangen des Angestellten vor Antritt des Urlaubs mittels Abschlagszahlung zu gewähren.

§ 7 ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

1. Ist ein Angestellter wegen Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. Der Angestellte 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 Angestellte verpflichtet, dies unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
2. Bis zur Dauer von sechs Wochen werden die Bezüge fortbezahlt. Die Bezüge errechnen sich nach dem Bruttoverdienst, den der Angestellte in den letzten 12 Abrechnungsmonaten vor Beginn der Krankheit erhalten hat. Einmalzahlungen, wie z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Fahrtkostenzuschüsse, Spesen und Jubiläumszuwendungen werden dem Bruttoverdienst nicht hinzugerechnet. Das tägliche Krankengeld errechnet sich auf der Basis der 5-Tage-Woche aus $1/260$, auf der Basis der 6-Tage-Woche aus $1/312$.

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

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

3. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem unverschuldeten Arbeitsunfall, so erhält der Angestellte ab der 7. bis einschließlich 13. Woche den Differenzbetrag zwischen den Nettoleistungen der Kranken- oder Unfallversicherung und dem errechneten Nettogehalt gemäß Ziffer 2 als Krankengeldzuschuss.
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 Schadensersatzansprüchen in Höhe des fortgezahlten Gehaltes oder des Krankengeldzuschusses.

§ 8 STERBEGELD

1. Bei Tod infolge unverschuldetem Unfall im Betrieb erhalten die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen unbeschadet der Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen ein Monatsgrundgehalt über den Sterbemonat hinaus.
2. Sind an den Verstorbenen Bezüge über den Sterbetag hinaus bereits bezahlt, so werden diese auf das an die Hinterbliebenen zu zahlende 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.

§9 JAHRESSONDERZAHLUNG

1. Die Angestellten 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 Monatsgrundgehaltes als Jahressonderzahlung mit der Oktoberabrechnung. Das tarifliche Monatsgrundgehalt errechnet sich nach der jeweiligen monatlichen Regelarbeitszeit ohne Zeitzuschläge.

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 Angestellten 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 Angestellten 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.

§ 10 JUBILÄUMSZUWENDUNG

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

bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	310,00 €,
bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit	615,00 €,
bei 40-jähriger Betriebszugehörigkeit	1230,00 €.

Scheidet ein Angestellter 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 Angestellte bereits 35 Betriebszugehörigkeitsjahre erbracht hat.

§ 11 GÜNSTIGERE 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.

§ 12 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 Arbeitskampfmaßnahmen durchzuführen.

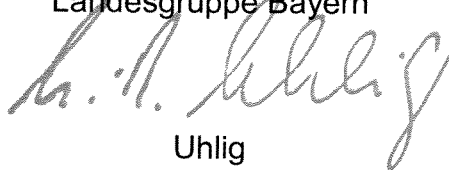
§ 13 INKRAFTTRETEN UND VERTRAGSDAUER

- 1. Dieser Manteltarifvertrag Nr. 6 tritt mit Wirkung vom 1. August 2006 in Kraft. Er kann mit einer dreimonatigen Frist zum Ende des Kalendermonats - erstmals zum 30. September 2010 - schriftlich gekündigt werden.
- 2. Mit In-Kraft-Treten dieses Manteltarifvertrages Nr. 6 tritt der Manteltarifvertrag Nr. 5 für die kaufmännischen und technischen Angestellten des Bewachungsgewerbes in Bayern vom 27. Januar 2000, gültig ab 1. Januar 2000, außer Kraft.

3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung dieses Manteltarifvertrages während der Kündigungsfrist Verhandlungen aufzunehmen. Kommt in freien Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages keine Einigung zustande, so kann auf Antrag einer Tarifvertragspartei das Schlichtungsverfahren nach § 12 dieses Manteltarifvertrages eingeleitet werden.
4. Bis zum In-Kraft-Treten eines neuen Manteltarifvertrages ist der gekündigte Manteltarifvertrag weiter anzuwenden.
5. Der Gehaltstarifvertrag sowie die Zusatzvereinbarungen zum Gehaltstarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung sind Bestandteile dieses Manteltarifvertrages.

Nürnberg, den 7. Juni 2006

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



Uhlig

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Bayern



Rauch



Rüdenburg



Sander