

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

MANTELTARIFVERTRAG

für die Auszubildenden des
Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern

vom 17. Mai 2005 - gültig ab 1. Juni 2005 bis zum 31. Dezember 2010

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 Manteltarifvertrag 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, kaufmännischen und technischen Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

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

§ 2 GRUNDLAGEN DER AUSBILDUNG

Soweit in diesem Tarifvertrag keine anderweitige Regelung getroffen ist, gelten während der Dauer der Berufsausbildung die einschlägigen Bestimmungen von

- a) Berufsbildungsgesetz,
- b) Jugendarbeitsschutzgesetz,
- c) Ausbildungsordnung, sowie die Prüfungsordnung und den hierzu ergangenen Richtlinien zur Berufsausbildung.

§3
BERUFSAUSBILDUNGSVERTRAG / PROBEZEIT

1. Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der Angaben über
 - a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
 - b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
 - c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
 - d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
 - e) Dauer der Probezeit,
 - f) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
 - g) Dauer des Erholungsurlaubes,
 - h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann.
2. Die Probezeit beträgt maximal vier Monate.

§ 4
AUSBILDUNGSZEIT

1. Die maximale Ausbildungszeit beträgt im Monat 173 Stunden und in der Woche 40 Stunden.
2. Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt 8 Stunden bei höchstens 40 Stunden in einer Kalenderwoche, verteilt auf 5 Tage.
3. Auszubildende bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres dürfen grundsätzlich nur in der Zeit zwischen 06:00 Uhr und 20:00 Uhr ausgebildet werden.
4. Sofern im Einzelfall zur Erreichung des Ausbildungszieles eine Ausbildung an Wochenenden oder Feiertagen erforderlich ist, so erhält der Auszubildende dann einen Zuschlag zu seiner Ausbildungsvergütung
 - für Nachtarbeit von 25 %,
 - für Sonntagsarbeit von 50 %,
 - für Arbeit an Vorfesttagen und gesetzlichen Feiertagen von 125 %.

Die Berechnungsgrundlage ist dabei der 1/173 Teil der monatlichen Ausbildungsvergütung.

5. Das Führen von Berichtsheften/Ausbildungsnachweisen erfolgt während der Ausbildungszeit.

§ 5
AUSBILDUNGSVERGÜTUNG / JAHRESSONDERZAHLUNG

1. Die Höhe der Ausbildungsvergütung wird in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

2. Die Ausbildungsvergütung für den laufenden Monat wird auf das Konto des Auszubildenden mit einer Wertstellung bis spätestens zum 15. des Folgemonats kostenfrei überwiesen.
3. Der Auszubildende erhält als Jahressonderzahlung 50 % der monatlichen Ausbildungsvergütung des jeweiligen Ausbildungsjahres. Die Jahressonderzahlung wird im 1. und 2. Ausbildungsjahr im November, im 3. Ausbildungsjahr im Juni ausbezahlt.

Scheidet ein Auszubildender während der Probezeit aus dem Ausbildungsverhältnis aus, besteht kein Anspruch auf die Jahressonderzahlung. Eine bereits vor dem Ausscheiden geleistete Jahressonderzahlung hat der Auszubildende dem Ausbildungsbetrieb innerhalb eines Monats zurück zu zahlen.

4. Wird die Ausbildungszeit gemäß § 29 Berufsbildungsgesetz verlängert, wird während des Zeitraumes der Verlängerung die Ausbildungsvergütung für das 3. Ausbildungsjahr bezahlt.
5. Kann der Auszubildende seine Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird er auf Antrag mindestens bis zum Zeitpunkt der Prüfung weiterbeschäftigt.

§ 6 FREISTELLUNG

1. Der Auszubildende hat Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung in folgenden Fällen:

Für zwei Tage:

- bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand
- bei der Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin
- bei eigener Eheschließung
- beim Tod des Lebenspartners
- beim Tod der Eltern, eines Kindes, Stiefkindes oder Pflegekindes
- beim Tod der Stiefeltern, Pflegeeltern oder Schwiegereltern

Für einen Tag:

- beim Tod von Geschwistern oder Großeltern
- für die Beisetzung in den vorstehenden Fällen

2. Tarifkommissionsmitglieder werden für die Sitzungen der Tarifkommission und zu Tarifverhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung freigestellt.

§ 7 VERGÜTUNGSFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

1. Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wird dem Auszubildenden die Ausbildungsvergütung für längstens 6 Wochen weiterbezahlt.

2. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem unverschuldeten Unfall während der Ausbildung, so erhält der Auszubildende die Ausbildungsvergütung für längstens 26 Wochen weiterbezahlt.
3. Der Auszubildende hat dem Ausbildenden spätestens nach 3 Tagen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der die voraussichtliche Dauer der Krankheit ersichtlich ist. Etwaige Folgebescheinigungen sind unverzüglich vorzulegen.
4. Bei einer von einem Sozialversicherungsträger angeordneten Kur wird die Ausbildungsvergütung nach Absatz 1 berechnet.

§ 8 BERUFSSCHULE, ÜBERBETRIEBLICHE AUSBILDUNG UND PRÜFUNGEN
--

1. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule einschließlich der Pausen sowie die innerhalb der Ausbildungszeit notwendige Zeit für den Weg zwischen Betrieb und der Berufsschule wird auf die tägliche/wöchentliche Ausbildungszeit angerechnet. Dies gilt nicht, wenn der Berufsschulunterricht als Blockunterricht durchgeführt wird.
2. Anfallende Kosten z. B. für Fahrten, Unterbringung, Ausbildungsmaterial oder Gebühren sowie Spesen und Tagegelder nach dem Bundesreisekostengesetz werden vom Ausbildungsbetrieb getragen.
3. An Berufsschultagen mit einer planmäßigen Unterrichtszeit von mindestens 5 Unterrichtsstunden ist der Auszubildende von der betrieblichen Ausbildung ganz freizustellen. Diese Tage werden auf die wöchentliche Ausbildungszeit mit 8 Stunden angerechnet. Beginnt der Berufsschulunterricht vor 09:00 Uhr, so darf der Auszubildende davor nicht beschäftigt werden.
4. Sofern der Berufsschulunterricht als Blockunterricht vorgesehen ist und mindestens 25 Stunden verteilt auf 5 Tage beträgt, ist der Auszubildende dazu vollständig von der betrieblichen Ausbildungszeit freizustellen. Berufsschulwochen dieser Art werden auf die betriebliche Ausbildungszeit mit 40 Stunden angerechnet.
5. Für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen ist der Auszubildende unter Anrechnung der dafür entstehenden Zeit einschließlich der Wegezeiten unter Anrechnung auf die betriebliche Ausbildungszeit freizustellen.
6. An Prüfungstagen ist der Auszubildende von der betrieblichen Ausbildung unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung wie folgt freizustellen:
 - a) Vor anstehenden Zwischenprüfungen ist der Auszubildende an einem unmittelbar davor liegenden Ausbildungstag zur Vorbereitung auf die Prüfung von der betrieblichen Ausbildung freizustellen. Die Freistellung bedingt die betriebliche Anwesenheit.
 - b) Vor Abschlussprüfungen ist der Auszubildende an den jeweils unmittelbar davor liegenden zwei Ausbildungstagen zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen von der betrieblichen Ausbildung freizustellen. Die Freistellung bedingt die betriebliche Anwesenheit.

§ 9 ERHOLUNGSURLAUB

1. Der Auszubildende hat im Kalenderjahr unter Weitergewährung der Ausbildungsvergütung Anspruch auf Erholungsurlaub. Der erstmalige Anspruch entsteht nach einer Wartezeit von 3 Monaten. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind.
2. Der Auszubildende hat bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres Anspruch auf 30 Werktage Erholungsurlaub im Kalenderjahr.
3. Der Auszubildende hat mit Vollendung des 17. Lebensjahres Anspruch auf 27 Werktage Erholungsurlaub im Kalenderjahr.

§ 10 ARBEITSMITTEL, SCHUTZKLEIDUNG

1. Die zur Berufsausbildung notwendige Arbeits- und Schutzkleidung sowie alle Ausbildungsmittel werden dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung gestellt.
2. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Tarifverträge für Arbeiter und Angestellte im Hinblick auf Kleidergeld entsprechend.

§ 11 BEENDIGUNG DES BERUFSAUSBILDUNGSVERHÄLTNISSES, ZEUGNIS

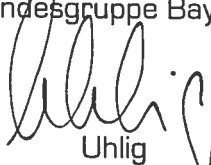
1. Es gelten die einschlägigen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes.
2. Die Auszubildenden haben Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis.

§ 12 IN-KRAFT-TRETEN UND VERTRAGSDAUER

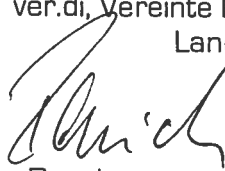
1. Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juni 2005 in Kraft.
2. Er kann mit einer dreimonatigen Frist zum Ende eines Kalendermonats - erstmals zum 31. Dezember 2010 - schriftlich gekündigt werden.

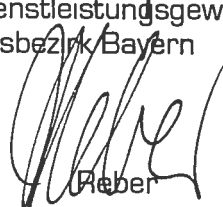
Nürnberg, den 17. Mai 2005

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


Uhlig

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Bayern


Rauch


Reber


Sander

TARIFVERTRAG

Zwischen

dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.,
Landesgruppe Bayern, vertreten durch den Vorsitzenden

u n d

der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD),
Landesverband Bayern, vertreten durch den Landesvorstand

wird Folgendes vereinbart:

Die Tarifparteien schließen Tarifverträge gleichen Inhalts ab, wie sie zwischen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk Bayern, einerseits und dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V., Landesgruppe Bayern, andererseits als

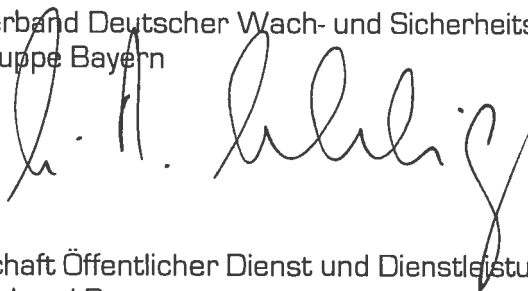
- **Lohntarifvertrag Nr. 27 vom 17. Mai 2005**
gültig ab 01.06.2005, erstmals kündbar zum 31.07.2006
- **Gehaltstarifvertrag Nr. 26 vom 17. Mai 2005**
gültig ab 01.06.2005, erstmals kündbar zum 31.07.2006
- **Manteltarifvertrag für Auszubildende vom 17. Mai 2005**
gültig ab 01.06.2005, erstmals kündbar zum 31.12.2010

vereinbart und in der Anlage beigefügt sind mit der Maßgabe, dass anstelle der in den Tarifverträgen aufgeführten Gewerkschaft ver.di die Gewerkschaft GÖD tritt.

Diese Tarifverträge können mit einer Frist von einer Woche zum Monatsschluss gekündigt werden. Sie treten ferner außer Kraft, wenn die als Anlage beigefügten Tarifverträge außer Kraft treten.

Bad Homburg, den 27. Juli 2005

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



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)
Landesverband Bayern

