

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 01.01.2009
erstmals kündbar zum 30.09.2010

AVE vom ab
BAZ Nr. vom

M A N T E L T A R I F V E R T R A G

**für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Lande
Bremen**

**vom 01. April 2009
gültig ab 01. Januar 2009**

Zwischen dem

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

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD),
Bundesverband

- andererseits -

wird folgender **Manteltarifvertrag** abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für das Land Bremen

fachlich: für die Betriebe des Wach- und Sicherheitsgewerbes und der Geld- und Wertdienste, für alle Bewachungsobjekte und Dienststellen, die im räumlichen Geltungsbereich liegen

persönlich: für alle Arbeitnehmer, die im fachlichen Geltungsbereich tätig sind.

Alle personenbezogenen Begriffe in diesem Vertrag gelten für Männer und Frauen gleichermaßen, soweit der Begriff auf sie zutrifft.

§ 2 Kündigungsfristen

1. Es gelten die in § 2 des Mantelrahmentarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland vom 30.8.2005, gültig ab 1.9.2005, vereinbarten Kündigungsfristen.
2. Nach Ablauf von 5 Jahren des Arbeitsverhältnisses gelten für die Kündigung durch den Arbeitgeber die folgenden Fristen :
 - ab 6. bis 10. Jahr 2 Monate zum Monatsende

Danach gelten die gesetzlichen Fristen. Längere Kündigungsfristen können einzelvertraglich vereinbart werden.

§ 3 Betriebszugehörigkeit

1. Als Betriebszugehörigkeit gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt ist.
2. Arbeitnehmer, die unverschuldet ihr Arbeitsverhältnis unterbrechen, wird bei einer Wiedereinstellung die frühere Zeit der Betriebszugehörigkeit voll angerechnet, sofern sie nicht länger als ein Jahr zurückliegt.
3. Abweichend von Ziff. 2 gilt die in § 7 geregelte Betriebszugehörigkeit ausschließlich für die tatsächliche Zugehörigkeit im Unternehmen.

§ 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. Arbeitnehmer, 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. Unbezahlte Freistellung erfolgt auch im Falle der Arbeitsbefreiung für die Stellensuche.

4. In Sterbefällen von Betriebsangehörigen ist denjenigen Hinterbliebenen, die mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben,
 - nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit der Lohn von einer Woche,
 - nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit der Lohn von zwei Wochen,
 - nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit der Lohn von vier Wochen,
 - nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit der Lohn von fünf Wochen
 - nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit der Lohn von sieben Wochenzu gewähren.
5. Unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit erhalten bei einem tödlichen Betriebsunfall die Hinterbliebenen mindestens ein Sterbegeld in Höhe von 4 Wochenlöhnen. Dies gilt nicht, wenn durch eine betriebliche Versicherung dieses Sterbegeld gesichert ist und mindestens in gleicher Höhe an die Hinterbliebenen ausbezahlt wird. Das Sterbegeld ist sofort fällig. Der Arbeitgeber kann gegebenenfalls von den Hinterbliebenen eine Erklärung über die Abtretung eines gegen die Versicherungsgesellschaft gerichteten Anspruchs auf Gewährung von Sterbegeld verlangen.

§ 5 Urlaub

1. Alle Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer regelt das Bundesurlaubsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung, sofern nachfolgend nichts anderes vereinbart ist.
2. Der jährliche Erholungsurlaub beträgt nach Erfüllung der Voraussetzungen für den Urlaubsanspruch 31 Werktage. Er erhöht sich nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit wie folgt:
 - nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 32 Werktage
 - nach 4-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 33 Werktage
 - nach 6-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 34 Werktage
 - nach 8-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 36 WerktageAls Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.
3. Abweichend von Ziff. 2 erhalten Arbeitnehmer, die in militärischen Anlagen arbeiten und dem UZGWB unterliegen, einen Jahresurlaub von 36 Werktagen unabhängig von der Betriebszugehörigkeit.
4. Maßgebend ist jeweils die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Kalenderjahres.
5. Im Ein- und Austrittsjahr wird Teilurlaub gewährt. Der Arbeitnehmer erhält für jeden Beschäftigungsmonat, in dem er beschäftigt war, einen Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs innerhalb der Grenzen des Bundesurlaubsgesetzes.
6. Das tägliche Urlaubsentgelt berechnet sich aus dem Bruttojahreslohn, den 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.

§ 6 Zeitzuschläge

Auf die jeweiligen Stundengrundlöhne werden folgende Zuschläge gezahlt:

1. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25%. Er wird grundsätzlich ab der 253. tatsächlich geleisteten Monatsarbeitsstunde fällig, abweichend davon ab der 191. Monatsarbeitsstunde bei den Geld- und Wertdiensten.
2. Für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen (Oster- und Pfingstsonntag, sowie am 24. und 31. Dezember ab 14:00 Uhr) wird ein Zuschlag von 100 % gezahlt.
3. Für Arbeit an Sonntagen wird ein Zuschlag von 50 % gezahlt. Der Sonntagszuschlag wird nicht an Feiertagen gezahlt.
4. Für die Arbeit in der Nacht zwischen 23:00 und 6:00 Uhr ist ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 5 % zu zahlen.
5. Zeitzuschläge für Arbeit an Sonn-, Feiertagen und Nachtarbeit sind für Arbeits-, Bereitschafts- und Ruhezeit zu zahlen.

§ 7 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 Anspruches beträgt 1% 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 zur Festlegung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. November. Im Kalenderjahr des Eintritts in den Betrieb besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld. Die Höhe dieses Anspruches beträgt 1,5 % 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, z. B. Fahrgeld und Spesen.

Zu Grunde gelegt für die Berechnung wird der Bruttojahreslohn des vorangegangenen Kalenderjahres (tatsächlicher Verdienst des Vorjahres).

4. Scheidet der Arbeitnehmer vor den Auszahlungsdaten aus, so besteht weder Anspruch auf Weihnachtsgeld noch auf Urlaubsgeld.

5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während oder mit Ablauf von 6 Monaten endet sowie Arbeitnehmer, die tageweise aushilfsbeschäftigt werden, haben keinen Anspruch gemäß Ziffer 1. und 2.
6. Abweichende Zahlungstermine und höhere Zahlungsbeträge können in einer Betriebsvereinbarung bestimmt werden.
7. Bereits ausgezahltes Urlaubs-/Weihnachtsgeld kann nicht zurück gefordert werden.

§ 8 Ausschlussfrist

1. Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits 3 Monate nach Fälligkeit, von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 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, nicht erfasst.

§ 9 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung ab 1. Januar 2009 in Kraft; er kann mit 3-monatiger Frist jeweils zum Quartalsende, erstmals zum 30. September 2010 gekündigt werden.

Berlin, den 01. April 2009

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



Peter Schmidt

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)
Bundesverband



Raymund Kandler



Ulrich Vogler



Manfred Loitsch

«nvchZeile1»

«nvchZeile2»

«nvchZeile3»

«nvchZeile4»

«nvchZeile5»

«nvchZeile6»

«nvchZeile7»

«nvchZeile8»

«nvchZeile9»

BDSW RUNDSCHREIBEN 57 / 2013

• Zeitzuschläge und Vergabegesetze

Sehr geehrte Damen und Herren,

in den meisten Bundesländern sind mittlerweile Vergabegesetze in Kraft, die für öffentliche Ausschreibungen „Mindestlöhne“ vorschreiben. Diese liegen in der Regel über dem jeweils im Land geltenden Mindestlohn für Sicherheitsdienstleistungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Aus diesem Grund haben einige Mitgliedsunternehmen in der Geschäftsstelle angefragt, auf welcher Grundlage die Zeitzuschläge in solchen Fällen zu berechnen sind. Denkbar sind die beiden folgenden Modelle:

1. Der Zuschlag wird nur auf den Mindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz gezahlt. Dies kann nur für Sonntags- und Feiertagszuschläge gelten, der Nachtzuschlag muss wegen der Regelung des Arbeitszeitgesetzes immer auf den gesamten Vergabemindestlohn gezahlt werden.
2. Alle Zeitzuschläge werden auf den gesamten Vergabemindestlohn gezahlt.

Welche der beiden Varianten anzunehmen ist, ergibt sich aus der Formulierung der jeweiligen Regelung zu den Zuschlägen im Tarifvertrag.

Klar ist die Regelung in **Nordrhein-Westfalen** und **Baden-Württemberg**. Hier wird der Zuschlag auf den „tariflichen Stundengrundlohn“ gezahlt. Der überschüssige Teil des Vergabemindestlohns ist nicht zu berücksichtigen. Auch in den Ländern **Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt** und **Mecklenburg-Vorpommern** ist eine klare Regelung getroffen worden. Hier sind die „tariflichen Stundenlöhne nach § 3“ (wobei in § 3 die Löhne festgeschrieben sind) Grundlage für die Zuschläge. Es ergibt sich hier allerdings die Besonderheit, dass in diesen Bundesländern eine spezielle Lohngruppe für den Vergabemindestlohn geschaffen wurde.

Datum
23. August 2013

Telefon Zentrale
+49 6172 948050

Sekretariat
Regina Justus
Tel. +49 6172 948051
E-Mail justus@bds.de

Dokument
BDSW RS 2013
57- 13 Zeitzuschläge
2013 0823 doc

hb-rj

Über diesen Umweg ist also der Zuschlag auf den gesamten Vergabemindestlohn zu zahlen.

Unterschiedlich zu bewerten ist die jeweilige Regelung in **Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen und Rheinland-Pfalz / Saarland**. Hier ist Grundlage der „Stundengrundlohn“. Nach der Rechtsprechung des BAG (4 AZR 711/05) ist aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang zu schließen, dass mit dieser Formulierung der real gezahlte Stundenlohn angenommen werden soll und nicht der tariflich vorgesehene Stundenlohn. Die Entscheidung bezog sich auf den Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Berlin vom 7. Juli 2003. In **Hamburg** wurde auf Grund dieser Problematik eine tarifliche Klarstellung mit der Gewerkschaft abgeschlossen. Demnach sollen die Zuschläge grundsätzlich nur auf den jeweiligen tariflichen Stundengrundlohn berechnet werden, im Bezug auf Aufträge nach dem Vergabegesetz soll jedoch der Vergabemindestlohn Grundlage sein. In den anderen genannten Bundesländern besteht eine solche Regelung bisher noch nicht. Nach dem derzeitigen Stand muss hier also davon ausgegangen werden, dass die Zuschläge ebenfalls auf den Vergabemindestlohn zu zahlen sind.

Die Bundesländer **Bayern, Hessen** und **Sachsen** haben derzeit noch keine entsprechenden Vergabegesetze. In **Niedersachsen** und **Thüringen** liegen Tariftreue- und Vergabegesetze vor, die aber keinen Vergabemindestlohn festschreiben. In **Niedersachsen** gibt es aber einen Änderungsentwurf, der einen solchen Lohn definiert.

Mit freundlichen Grüßen

gez. *Ass. jur. Martin Hildebrandt*
- stv. Geschäftsführer -