

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 01.01.2006

erstmals kündbar zum 31.08.2010

AVE vom 18.1.2006 ab 1.1.2006

BAZ Nr. 14 vom 20.1.2007

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

NIEDERSACHSEN

Zwischen dem

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

und

- einerseits -

ver.di Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

wird folgender **Manteltarifvertrag** abgeschlossen:

- andererseits -

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für das Land Niedersachsen

fachlich: für die Betriebe des Wach- und Sicherheitsgewerbes, sowie des
Sicherheitstransportdienstes

persönlich: für die in diesen Betrieben beschäftigten
gewerblichen Arbeitnehmer/innen.

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

§ 2 Mitbestimmung des Betriebsrates

Die Anwendung und Durchführung dieses Tarifvertrages erfolgt unter Mitbestimmung des Betriebsrates entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz.

§ 3 Kündigungsfristen

1. Es gelten die in § 2 des Mantelrahmentarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland vom 30.08.2005, gültig ab 01.9.2005, vereinbarten Kündigungsfristen.
2. Nach Ablauf von fünf Jahren des Arbeitsverhältnisses gelten für die Kündigung durch den Arbeitgeber die folgenden Kündigungsfristen:

ab 6. bis 10. Beschäftigungsjahr 2 Monate zum Monatsende,
ab dem 11. Beschäftigungsjahr 4 Monate zum Monatsende.

§ 4 Betriebszugehörigkeit

1. Als Betriebszugehörigkeit gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer bei dem selben Arbeitgeber ununterbrochen beschäftigt ist. Sie beginnt am 1. des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem 1. des jeweiligen Monats bestanden hat.
2. Arbeitnehmern, die unverschuldet ihr Arbeitsverhältnis unterbrechen, wird bei einer Wiedereinstellung binnen einen Jahres die frühere Zeit der Betriebszugehörigkeit voll angerechnet.
3. Die in Ziffern 1 und 2 geregelte Dauer der Betriebszugehörigkeit ist für alle tarifvertraglichen und gesetzlichen Ansprüche und Bedingungen anzuwenden.
4. Abweichend von Ziffer 3 gilt die in § 9 geregelte Betriebszugehörigkeit ausschließlich für die tatsächliche Zugehörigkeit im jeweiligen Unternehmen.

§ 5 Arbeitszeit in kerntechnischen Anlagen/Baustellen einschließlich Zwischenlager und Endlager

1. Die monatliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 173 Stunden.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 40 Stunden. Sie wird durch 8 freie bezahlte Tage pro Kalenderjahr verkürzt. Diese werden wie Urlaub bezahlt.

2. Arbeitnehmer, die im jeweiligen Kalenderjahr neu eingestellt werden bzw. ausscheiden, erhalten für jeden angefangenen Monat der Beschäftigung ein Zwölftel der freien Tage.
3. Arbeitnehmer mit Zeitverträgen bis zu drei Monaten, sowie Arbeitnehmer, die nach ihrer Probezeit nicht weiterbeschäftigt werden, fallen nicht unter diese Regelung.
4. Die tägliche Arbeitszeit soll 8 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit kann auf 12 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.
5. Für die über die gemäß Schichtplan täglich zu leistende Arbeitszeit hinaus geleistete Zeit werden Überstunden mit einem Zeitzuschlag gemäß § 8 dieses Vertrages geleistet.
6. In kontinuierlichen Schichtbetrieben kann zur Erreichung größerer Freizeitblöcke die Arbeitszeit von 173 Stunden um 10 % über- oder unterschritten werden, ohne dass ein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen ist. Wenn von dieser Flexibilisierung Gebrauch gemacht wird, können Monatslöhne auf der Basis Stundenlohn x 173 Stunden gezahlt werden. Dieser Lohn wird auch gezahlt, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit von 173 Stunden unter- oder überschritten wird. Auf betrieblicher Ebene können mit Zustimmung des Betriebsrates Arbeitszeitkonten zur Umwandlung von Überstunden in Freizeit vereinbart werden.

§ 6 Fortzahlung von Arbeitsentgelt und Sozialleistungen

1. Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz mit folgenden Abweichungen zur Höhe des fortzuzahlenden Entgelts:
 - a) Die Höhe der Entgeltzahlung beträgt 100 von 100 des tariflichen Stundengrundlohnes ohne jegliche tariflichen und außertariflichen Zuschläge und Zulagen.
 - b) Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer berechnet sich nach der für den Arbeitnehmer durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Monate ohne Überstunden multipliziert mit dem tariflichen Stundengrundlohn ohne jegliche tariflichen und außertariflichen Zuschläge und Zulagen. Der so ermittelte Tageslohn wird mit den Arbeitstagen der Arbeitsunfähigkeit multipliziert.

Für Arbeitnehmer, deren ununterbrochene Beschäftigungszeit länger als vier Wochen, aber weniger als drei Monate, beträgt, wird die tatsächliche Beschäftigungszeit für die Berechnung der durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitszeit zu Grunde gelegt.

- c) Bei Vorliegen von Dienstplänen kann der Arbeitgeber für seinen Betrieb die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Lohnausfallprinzip ohne jegliche tariflichen und außertariflichen Zulagen und Zuschläge berechnen.
- d) Abweichend von Ziffer a), b) und c) erfolgt im Kernkraftwerk die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Lohnausfallprinzip entsprechend dem Dienstplan.
- e) Einmalzahlungen fallen nicht in diese Berechnung hinein.
2. Arbeitnehmer, die auf Grund 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. Dies gilt auch im Falle der Arbeitsbefreiung für die Stellensuche.
3. In Sterbefällen von Arbeitnehmern ist denjenigen Hinterbliebenen, die mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben,
- nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von einer Woche,
 - nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von zwei Wochen,
 - nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von vier Wochen,
 - nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von fünf Wochen,
 - nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von sieben Wochen,
- zu gewähren.
4. Unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit erhalten bei einem tödlichen Betriebsunfall die Hinterbliebenen ein Sterbegeld in Höhe des durchschnittlichen Bruttolohnes von sechs Wochen. Das gilt nicht, wenn durch eine betriebliche Versicherung dieses Sterbegeld gesichert ist und mindestens in gleicher Höhe an die Hinterbliebenen ausgezahlt wird. Das Sterbegeld ist sofort fällig. Der Arbeitgeber kann gegebenenfalls von den Hinterbliebenen eine Erklärung über die Abtretung eines gegen eine Versicherungsgesellschaft gerichteten Anspruchs auf Gewährung von Sterbegeld verlangen.

§ 7 Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr einen Urlaub von

Grundurlaub	31 Werktage
nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit +	1 Werktag
nach 4-jähriger Betriebszugehörigkeit +	2 Werktage
nach 6-jähriger Betriebszugehörigkeit +	3 Werktage
nach 8-jähriger Betriebszugehörigkeit +	5 Werktage

Wird nicht in der 6-Tage-Woche gearbeitet, so ist eine Umrechnung auf die entsprechenden Arbeitstage zulässig.

2. Abweichend von Ziffer 1. erhalten Arbeitnehmer, die in militärischen Anlagen arbeiten und dem UZGWB unterliegen, einen Jahresurlaub von 36 Werktagen, unabhängig von der Betriebszugehörigkeit.
3. Im Ein- und Austrittsjahr wird Teilurlaub gewährt. Der Arbeitnehmer erhält für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs innerhalb der Grenzen des Bundesurlaubsgesetzes.
4. Eine geldliche Abfindung des Urlaubs ist nur im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig.
5. 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.

Wird nicht in der 6-Tage-Woche gearbeitet, so kann der Teiler entsprechend geändert werden. In einer Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsmethode gewählt werden.
6. Lohnkürzungen, die im Berechnungszeitraum in Folge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben bei der Urlaubsentgeltberechnung außer Betracht. Der in Ziffer 5 genannte Teiler ist dann entsprechend zu ändern.
7. Für neu eingetretene Arbeitnehmer, deren Beschäftigungszeit weniger als ein Kalenderjahr beträgt, wird analog zu Ziffer 5. das tägliche Urlaubsentgelt auf Grund ihrer tatsächlichen Beschäftigungszeit im Verhältnis berechnet.
8. Lohnerhöhungen im Urlaubsjahr sind zu berücksichtigen.
9. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

§ 8 Zeitzuschläge

Auf die jeweiligen Stundengrundlöhne werden folgende Zuschläge gezahlt:

1. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 %.
2. Können Freischichten aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, ist ein Zuschlag von 35 % zu zahlen.
3. Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen wird ein Zuschlag von 100 % gezahlt. Das gilt auch für den Oster- und Pfingstsonntag.
4. Für Arbeit an Sonntagen wird ein Zuschlag von 50 % gezahlt.
5. Für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember ab 14:00 Uhr wird ein Zuschlag von 100 % gezahlt.
6. Arbeitnehmer, ausgenommen in kerntechnischen Anlagen, erhalten für Nachtarbeit in der Zeit zwischen 23:00 und 06:00 Uhr einen Zuschlag von 5 %, der im Sinne von § 3b EStG als Nachtzuschlag auszuweisen ist.
7. Arbeitnehmer in kerntechnischen Anlagen nach Inbetriebnahme erhalten für regelmäßige Wechselschichtarbeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr einen Zuschlag von 25 %, der im Sinne von § 3b EStG als Nachtzuschlag auszuweisen ist. Durch Betriebsvereinbarung kann für Arbeitnehmer, die ganzjährig und regelmäßig im Wechselschichtdienst eingesetzt sind, anstelle der Einzelzuschläge ein monatlicher Pauschalbetrag vereinbart werden.
8. Fallen Zuschläge gemäß den Ziffern 3., 4. und 5. zusammen, so wird nur der höhere Zuschlag gezahlt.
9. Zeitzuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sind für Arbeits-, Bereitschafts- und Ruhezeit zu zahlen.

§ 9 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 des Weihnachtsgeldes beträgt:

ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit	1,0 %
im 3. bis 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit	2,0 %
nach Vollendung des 6. Jahres der Betriebszugehörigkeit	3,5 %
ab dem 01.01.2008 gilt folgende Änderung:	
nach Vollendung des 6. Jahres der Betriebszugehörigkeit	3,0 %

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 i. V. mit § 4 Ziffer 4 MTV).

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 3 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.

§ 10 Ausschlussfristen

1. Sämtliche gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei 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.

§ 11 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung ab 1. Januar 2006 in Kraft; er kann mit dreimonatiger Frist, erstmals zum 31. August 2010 gekündigt werden.

Hannover, den 10. Oktober 2005

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



.....
Peter Schmidt

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen



.....
Wolfgang Denia



.....
Sonja Brüggemeier

1. PROTOKOLLNOTIZ

**zum Manteltarifvertrag
für das Wach- und Sicherheitsgewerbe
im Lande Niedersachsen vom 10. Oktober 2005
gültig ab 01.01.2006, erstmals kündbar zum 31.08.2010**

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt gemäß § 8 Ziffer 1. des Manteltarifvertrages 25 %.

Er wird grundsätzlich ab der 265. tatsächlich geleisteten Monatsarbeitsstunde fällig.

Für Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutzdienst/Separatwachdienst gilt folgende Abweichung:

Der Mehrarbeitszuschlag wird

bis zum 31.12.2007 ab der 289. tatsächlich geleisteten Monatsarbeitsstunde,

ab dem 01.01.2008 ab der 265. tatsächlich geleisteten Monatsarbeitsstunde

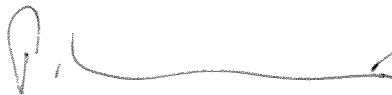
fällig.

Für Mitarbeiter der Geld- und Wertdienste ist eine von § 6 Ziffer 1.5 MRTV abweichende Einteilung der monatlichen Regelarbeitszeit zulässig. Für diese Mitarbeiter werden Regelungen bezüglich eines Jahresarbeitszeitkontos getroffen.

Für Mitarbeiter in kerntechnischen Anlagen wird auf § 5 Ziffer 5 des Manteltarifvertrages verwiesen.

Hannover, 10. Oktober 2005

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

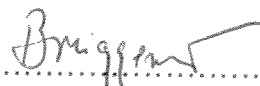


Peter Schmidt

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen



Wolfgang Denia



Sonja Brüggemeier

2. PROTOKOLLNOTIZ

**zum Manteltarifvertrag
für das Wach- und Sicherheitsgewerbe
im Lande Niedersachsen vom 10. Oktober 2005
gültig ab 01.01.2006, erstmals kündbar zum 31.08.2010**

Die Tarifvertragsparteien sind sich dahingehend einig, dass bei Wegfall der Steuerfreiheit der in § 8 des Manteltarifvertrages geregelten bislang steuerfreien Zuschläge, dieser außerordentlich mit sofortiger Wirkung bzw. mit Wirkung ab dem Wegfall der Steuerfreiheit gekündigt werden kann. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich in diesem Falle umgehend in Verhandlungen einzutreten.

Hannover, 10. Oktober 2005

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

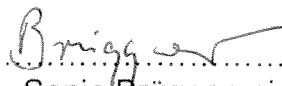


.....
Peter Schmidt

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen



.....
Wolfgang Denia



.....
Sonja Brüggemeier

P r o t o k o l l n o t i z

zum Manteltarifvertrag

**für das Wach- und Sicherheitsgewerbe
im Lande Niedersachsen
vom 01.06.1997 bis 30.04.2001**

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, den Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Lande Niedersachsen vom 06.03.1997 wieder in Kraft zu setzen.

Hannover, den 10. Oktober 2005

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



.....
Peter Schmidt

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen



.....
Wolfgang Denia



.....
Sonja Brüggemeier

«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 überschüssende 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@bdsd.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 -