

# **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die private Sicherheitsdienstleistungsbranche**

**Änderung vom 30. August 2007**

---

*Der Schweizerische Bundesrat  
beschliesst:*

## **I**

Die Bundesratsbeschlüsse vom 19. Januar 2004, vom 14. Januar 2005 und vom 17. Juli 2006<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die private Sicherheitsdienstleistungsbranche werden wie folgt geändert:

### *Art. 2 Abs. 2*

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten im Rahmen der Absätze 3 und 4 für alle Arbeitgeber mit Betrieben oder Betriebsteilen, welche private Sicherheitsdienstleistungen erbringen und insgesamt mindestens 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (inklusive nicht der Allgemeinverbindlicherklärung unterstellte Beschäftigte) beschäftigen, und ihre operativen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den folgenden Bereichen tätig sind:

- a. Bewachung, Objekt- und Personenschutz, Dienst in Alarmzentralen, Flughafensicherheit (Personen- oder Gepäckkontrolle), Werttransport (ohne Geldverarbeitung);
- b. Anlassdienste (Eintrittskontrollen und Kassendienste), Verkehrsdienste (Überwachung ruhender Verkehr und Verkehrsregelung), Geldverarbeitung.

## **II**

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen GAV für die private Sicherheitsdienstleistungsbranche werden allgemeinverbindlich erklärt:

<sup>1</sup> BBl 2004 737–738, 2005 523, 2006 6649–6650

*Art. 2 Abs. 4 Geltungsbereich*

<sup>4</sup> Mitarbeitende, die im Stundenlohn angestellt und vorwiegend in den Bereichen gemäss Ziffer 2<sup>2</sup> tätig sind, werden in den folgenden zwei Fällen in den Monatslohn überführt und sämtlichen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages unterstellt:

- a. Sofern bei Einstellung des Mitarbeiters eine spätere Festanstellung im Monatslohn vorgesehen ist, wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeitenden ein Zeitraum für die beabsichtigte Überführung in den Monatslohn bestimmt. Diese Frist darf maximal 9 Monate betragen.
- b. Sobald ein Mitarbeitender im Durchschnitt der letzten sechs Monate mehr als 150 Stunden pro Monat in den unter Ziffer 2 aufgeführten Bereichen, das heisst Bewachung, Objekt- und Personenschutz, Dienste in Alarmzentralen, Flughafensicherheit (Personen- oder Gepäckkontrolle) oder Werttransport (ohne Geldverarbeitung), gearbeitet hat, wird er mindestens im Umfang des bisherigen Arbeitspensums in den Monatslohn überführt; die Vereinbarungen gemäss Ziffer 4 lit. a gehen dieser Bestimmung vor.

Der Arbeitgeber hat dem Mitarbeitenden die Überführung in den Monatslohn innerhalb von 14 Tagen nach Erfüllung der obengenannten Voraussetzungen schriftlich anzuzeigen. Die Überführung in den Monatslohn wird auf Beginn des übernächsten Monats vorgenommen. Sofern die gehörige Mitteilung seitens des Arbeitgebers unterbleibt, gilt die Überführung in den Monatslohn im übernächsten Monat nach Erfüllung der obengenannten Voraussetzungen als erfolgt.

*Art. 7 Anstellung, Probezeit, Kündigung*

1. Jede Anstellung muss immer mit schriftlichem Arbeitsvertrag erfolgen.
2. Die Probezeit beträgt drei Monate. Bei Übertritt in den Monatslohn wird die Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnis (im Stundenlohn) an die Probezeit angerechnet. Innerhalb dieser Probezeit erfolgt eine Basisausbildung durch den Arbeitgeber.
3. Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten gegenseitig folgende Fristen:

Dauer der Anstellung	Fristen
Während der Probezeit (erste 14 Tage)	1 Tag
Während der restlichen Probezeit	7 Tage
Im ersten Dienstjahr	1 Monat, auf Ende des Monats
Vom 2. bis und mit 9. Dienstjahr	2 Monate, auf Ende des Monats
Nach dem 9. Dienstjahr	3 Monate, auf Ende des Monats

<sup>2</sup> Entspricht Artikel 2 Absatz 2 des Bundesratsbeschlusses

4. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist den Betroffenen zur Kenntnis gebracht werden.
5. Wurde eine fristlose Kündigung ausgesprochen, wird die Betriebskommission oder die Paritätische Aufsichtskommission so rasch wie möglich informiert.

*Art. 16*            Zuschläge/Auslagenersatz/Ausbildung

1. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, in seinem Betrieb für alle Mitarbeitende eine schriftliche Regelung anzuwenden, welche unter anderem die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, den Auslagenersatz sowie eine Bestimmung zur betrieblich gewährleisteten Ausbildung beinhaltet.
2. Der Auslagenersatz umfasst namentlich die Abgeltung der zusätzlichen Fahrzeit, der anfallenden Fahrkosten sowie allenfalls weiterer bei auswärtiger Arbeit entstehende Aufwände.
3. Diese Regelung gilt als integrierender Bestandteil des schriftlichen Arbeitsvertrages und muss für den Mitarbeitenden mindestens gleichwertig zu den gesetzlichen Vorgaben des Obligationenrechts sein.

*Art. 17*            (= bisheriger Art. 16, unverändert)

*Art. 18*            (= bisheriger Art. 17, unverändert)

*Art. 19*            (= bisheriger Art. 18, unverändert)

*Art. 20*            (= bisheriger Art. 19, unverändert)

*Art. 23*            (= bisheriger Art. 22, unverändert)

*Anhang 1 Ziff. 2*    Mindestlöhne für Monatslöhner

2. Es gelten folgende Jahresmindestansätze pro Dienstaltersklasse bei einer Jahresarbeitszeit (vgl. Art. 9 Abs. 1) von 2000 Stunden pro Jahr (in Schaltjahren beträgt die Jahresarbeitszeit 2008 Stunden) inklusive allfälliger 13. Monatslohn:

Dienstjahre	...	Mindestlohn
1.	...	Fr. 48 855.–
2.		Fr. 52 235.–
3.		Fr. 53 285.–
4.		Fr. 54 335.–
5.		Fr. 54 685.–

Dienstjahre	...	Mindestlohn
6.		Fr. 55 035.–
7.		Fr. 55 385.–
8.		Fr. 55 735.–
9.		Fr. 56 085.–
10.		Fr. 56 435.–
Ab 11.		Fr. 56 785.–

Dienstjahre: bei Arbeitsaufnahme vor dem 1. Juli wird das Eintrittsjahr als erstes Dienstjahr angerechnet.

*Anhang 2* Bestimmungen für Mitarbeitende im Sinne von Artikel 2 Absatz 3 des GAV<sup>3</sup>

1. Anstellung

Jede Anstellung muss immer mit schriftlichem Arbeitsvertrag erfolgen.

2. Mindestlöhne

Die nachstehenden Mindestlöhne beziehen sich auf die Arbeitsorte.

...

Um der Nacharbeit (23.00 Uhr–06.00 Uhr) und Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit (06.00 Uhr–23.00 Uhr) Rechnung zu tragen, wird ein Zeitbonus gewährt. Dieser beträgt 6 Minuten (10 %) pro Stunde, die in diese Zeiträume fällt (inklusive Pause). Dieser Zeitbonus fliesst in die Berechnung der Arbeitszeit ein.

Kantone	Stundenlöhne <i>ohne</i> Ferientenschädigung 1. Dienstjahr	Stundenlöhne <i>ohne</i> Ferientenschädigung 2. Dienstjahr
FR, JU, NE, VD, VS	Fr. 20.25	Fr. 20.50
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	Fr. 20.70	Fr. 20.95
BS, BL, GE	Fr. 21.20	Fr. 21.50
ZH	Fr. 21.70	Fr. 22.00

Bei Arbeitsaufnahme vor dem 1. Juli wird das Eintrittsjahr als erstes Dienstjahr angerechnet.

<sup>3</sup> Entspricht Artikel 2 Absatz 4 des Bundesratsbeschlusses

6. Zuschläge/Auslagenersatz/Ausbildung

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, in seinem Betrieb für alle Mitarbeitenden eine schriftliche Regelung anzuwenden, welche unter anderem die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, den Auslagenersatz sowie eine Bestimmung zur betrieblich gewährleisteten Ausbildung beinhaltet.

Der Auslagenersatz umfasst namentlich die Abgeltung der zusätzlichen Fahrzeit, der anfallenden Fahrkosten sowie allenfalls weiterer bei auswärtiger Arbeit entstehende Aufwände.

Diese Regelung gilt als integrierender Bestandteil des schriftlichen Arbeitsvertrages und muss für den Mitarbeitenden mindestens gleichwertig zu den gesetzlichen Vorgaben des Obligationenrechts sein.

7. Dienstkleider und Ausrüstung

Den uniformierten Mitarbeitenden werden zur Ausübung des Dienstes auf Kosten des Arbeitgebers die Dienstkleider (Uniform) und die benötigte Ausrüstung zur Verfügung gestellt. Der sorgfältige Unterhalt der Dienstkleider, inklusive kleinere Reparaturen, ist Sache der Mitarbeitenden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die komplette Ausrüstung und die Uniform in gut gereinigtem Zustand zurück zu geben.

8. Leumund und Auskunftspflicht

Die Arbeit im Sicherheitsdienst bedingt einen einwandfreien Leumund und geordnete finanzielle Verhältnisse. Es ist daher wichtig, dass keine vertrauensmindernde Vorstrafen vorhanden sind, und dass die Mitarbeitenden nicht straffällig werden. Diesbezügliche Vorkommnisse müssen dem Arbeitgeber unaufgefordert und sofort gemeldet werden.

Auszüge aus dem Betreibungsregister und aus dem Zentralstrafregister müssen von den Mitarbeitenden auf Verlangen des Arbeitgebers vorgelegt werden. Die entsprechenden Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen.

Ein gravierender Verstoss gegen das Strafgesetz oder verschwiegene finanzielle Probleme können daher auch ein Grund für eine fristlose Entlassung sein. Der Verlust einer eventuell benötigten Bewilligung zur Berufsausübung gilt ebenfalls als Grund für eine fristlose Entlassung.

9. Hundeführerentschädigungen

Für angeordnete Arbeitseinsätze mit Hund (Hundeführer) wird den Mitarbeitenden entweder eine Monatspauschale von mindestens 150 Franken oder eine Stundenentschädigung von mindestens 1.50 Franken pro Hundeführerstunde entrichtet.

Ebenso hat der Arbeitgeber die Kosten für allfällige kantonale Hundeführer-Bewilligungen sowie für die erforderlichen Haftpflichtversicherungen des Diensthundes im angeordneten Dienst zu übernehmen. Ausserhalb der Dienstzeit ist die Haftpflichtversicherung Sache des Hundehalters.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2007 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2008.

30. August 2007

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Micheline Calmy-Rey

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz