

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die private Sicherheitsdienstleistungsbranche

vom 19. Januar 2004

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 4. September 2003 für die private Sicherheitsdienstleistungsbranche werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten im Rahmen der Absätze 3 und 4 für alle Arbeitgeber der privaten Sicherheitsdienstleistungsbranche mit insgesamt mindestens 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (inklusive nicht der Allgemeinverbindlicherklärung unterstellte Beschäftigte) 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), Geldtransport (ohne Geldverarbeitung);
- b. Anlassdienste (Eintrittskontrollen und Kassendienste), Verkehrsdienste (Überwachung ruhender Verkehr und Verkehrsregelung), Geldverarbeitung.

³ Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Monatslohn, die vorwiegend in den Bereichen gemäss Absatz 2 Buchstabe a tätig sind, gelten alle allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen. Artikel 2 Ziffer 4 des GAV regelt, wann ein Anspruch auf Beschäftigung im Monatslohn besteht.

⁴ Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Stundenlohn angestellt sind oder die vorwiegend in den Bereichen gemäss Absatz 2 Buchstabe b tätig sind, gilt nur Anhang 2 des GAV.

¹ SR 221.215.311

⁵ Ausgenommen sind Direktoren und Direktorinnen, administratives und nicht operatives Personal.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 1. März 2004 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2008.

19. Januar 2004

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Samuel Schmid

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Gesamtarbeitsvertrag für die private Sicherheitsdienstleistungsbranche

abgeschlossen am 4. September 2003

zwischen

dem Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)
einerseits

und der Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL)

anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 2 Geltungsbereich

4. Mitarbeitende, die im Stundenlohn angestellt und vorwiegend in den Bereichen gemäss Ziffer 2² tätig sind, werden in den folgenden zwei Fällen in den Monatslohn überführt ...:
 - 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 2² aufgeführten Bereichen, das heisst Bewachung, Objekt- und Personenschutz, Dienste in Alarmzentralen, Flughafensicherheit (Personen- oder Gepäckkontrolle) oder Geldtransport (ohne Geldverarbeitung), gearbeitet hat, wird er 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.

² entspricht Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a des Bundesratsbeschlusses

Art. 5 Vertragsvollzug

1. Den Gesamtarbeitsvertragspartnern steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Artikel 357b OR (Verbandsklagerecht) zu. Die Vertragsparteien vereinbarten, dass die Ansprüche nach Artikel 357b OR ihnen gemeinsam zustehen und dass diese durch die paritätische Aufsichtskommission geltend zu machen sind.
2. Es besteht eine paritätische Aufsichtskommission (im folgenden PaKo genannt). Die gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt grundsätzlich der PaKo. ...
3. Der PaKo kommen folgende Aufgaben und Kompetenzen zu:
 - a. Die PaKo befindet über die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages ...
 - b. Die PaKo kontrolliert die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages ... durch Stichproben und auf Klage hin. Die Mitglieder der PaKo sind befugt, die Betriebe zu betreten, in die erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sowie Arbeitgeber und Mitarbeiter zu befragen.
 - c. Bei festgestellten Zuwiderhandlungen gegen den Gesamtarbeitsvertrag fasst die PaKo die Beschlüsse über allfällige Sanktionen und Kostenfolgen und setzt diese durch.
4. Sanktionen
 - a. Zuwiderhandlungen gegen den Gesamtarbeitsvertrag ... werden mit einer Konventionalstrafe zwischen Fr. 5000.– bis 100 000.– geahndet.
 - b. Die Konventionalstrafe ist so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von weiteren Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Insbesondere sind bei der Bemessung der Konventionalstrafe folgende Kriterien zu berücksichtigen:
 - Höhe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen Leistungen;
 - Schwere der Verletzungen einzelner Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages;
 - Weitere Umstände wie einmalige, mehrmalige, fahrlässige/vorsätzliche Begehung der Verletzung des Gesamtarbeitsvertrages oder als Rückfall.
5. Kontroll- und Verfahrenskosten

Die Kontroll- und Verfahrenskosten können denjenigen Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern auferlegt werden, welche Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzt haben oder die, sofern keine Zuwiderhandlung gegen den Gesamtarbeitsvertrag festgestellt worden ist, böswillig Anlass zur Kontrolle und/oder zum Verfahren gegeben haben.

Art. 7 Anstellung, Probezeit, Kündigung

1. 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.
2. 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

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

Art. 8 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.

Art. 9 Arbeitszeit

1. Die jährliche Arbeitszeit umfasst die Zeit, während der effektiv Arbeit geleistet wird, sowie die bezahlten Pausen und Ferien, ohne freie Tage gemäss Artikel 13 Absatz 1 GAV. Die in diesem Artikel genannte Jahresarbeitszeit steht in direktem Zusammenhang mit den in Anhang 1 genannten Löhnen.
2. Die Jahresarbeitszeit kann betrieblich in einem Bereich zwischen 1800 und 2300 Stunden festgelegt werden. Als Folge davon sind die im Anhang 1 genannten Löhne entsprechend und proportional zu senken oder zu erhöhen. Die festgelegte Jahresarbeitszeit ist während der Dauer des jeweiligen Arbeitsverhältnisses verbindlich und kann durch den Arbeitgeber nicht einseitig abgeändert werden.

3. Um der Nachtarbeit (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.

Art. 11 Mehrzeit und Unterzeit

1. Sofern die Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers von der für die jährliche Arbeitszeit bestimmten Grundlage abweicht, wird sie durch zusätzliche Freizeit oder zusätzliche Arbeitszeit kompensiert. Ist die Kompensation von Mehrzeit nicht möglich, so wird sie gemäss Anhang 1 Ziffer 5 vergütet. Unterzeit darf nicht mehr als 30 Stunden betragen. Mehrzeit von mehr als 150 Stunden muss innerhalb von zwei Monaten kompensiert oder kann mit Einverständnis des Mitarbeitenden gemäss Anhang 1 Ziffer 5 ausbezahlt werden.³
2. Temporäre Einsätze, die auf Wunsch des Arbeitnehmers und mit Einverständnis des Arbeitgebers zusätzlich zur vereinbarten Arbeitszeit geleistet werden, werden mindestens im Stundenlohn gemäss Anhang 2 dieses Vertrages entschädigt.

Art. 12 Basisausbildung

1. Die Basisausbildung beträgt mindestens 20 Stunden. Falls ein Mitarbeiter bei Übertritt in den Monatslohn die Basisausbildung noch nicht absolviert hat, muss er die entsprechenden Kurse in den folgenden drei Monaten besuchen. Die Basisausbildung gilt nach Artikel 9 Absatz 1 als ordentliche Arbeitszeit und ist für den Mitarbeiter kostenlos.

Art. 13 Freie Tage

1. Es besteht Anspruch auf jährlich 112 freie Tage. Diese setzen sich zusammen aus der Abgeltung von 52 Sonntagen, 52 Samstagen und 8 Feiertagen (9 gesetzliche Feiertage abzüglich 1 Feiertag, der durchschnittlich jährlich mindestens auf einen Sonntag oder Samstag fällt).

Art. 14 Löhne

1. Die Monatslöhne werden auf Basis ... der Mindestlöhne gemäss Anhang 1 berechnet und sind in den firmenspezifischen Lohnreglementen festgelegt.
2. Die Stundenlöhne für Mehrzeit aus temporären Einsätzen des Arbeitnehmers gemäss Artikel 11 Absatz 2 sind im Anhang 2 zu diesem Vertrag geregelt.

³ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über die Überzeit (Art. 12 und 13 Arbeitsgesetz)

Art. 15 Lohnfortzahlung

1. Für unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Mutterschaft sind die Mitarbeitenden für den Lohnausfall durch den Arbeitgeber zu versichern.
2. Das Kranken- sowie das Mutterschaftstaggeld beträgt für das Personal im Monatslohn mindestens 80 %, berechnet auf dem durchschnittlichen AHV-pflichtigen Lohn unter Einschluss des 13. Monatslohnes. Das Krankentaggeld wird spätestens ab dem 2. Tag, während 720 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 900 Tagen gewährt. Das Mutterschaftstaggeld wird während 98 Tagen (= 14 Wochen) ab Niederkunft gewährt.
3. Die Versicherungsbeiträge betreffend das Kranken- und Mutterschaftstaggeld werden durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig übernommen.
4. Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Niederkunft oder Unfall ist dem Arbeitgeber unmittelbar zu melden.

Art. 16 Ferien

1. Mitarbeitende haben Anspruch auf folgende Ferien:
 - 4 Wochen (20 Arbeitstage) ab dem ersten Dienstjahr;
 - 5 Wochen (25 Arbeitstage) ab dem fünften Dienstjahr und dem 45. Altersjahr;
ab dem 10. Dienstjahr und dem 40. Altersjahr;
ab dem 15. Dienstjahr;
bis zum vollendeten 20. Altersjahr.
 - 6 Wochen (30 Arbeitstage) ab dem zehnten Dienstjahr und dem 60. Altersjahr.
2. Zur Ferienberechnung dient das Kalenderjahr. Bei Arbeitsaufnahme vor dem 1. Juli wird das Eintrittsjahr als erstes Dienstjahr bzw. bei Geburtstag vor dem 1. Juli das Altersjahr angerechnet.
4. Bei unverschuldeten Arbeitsverhinderungen (wie Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst) von zwei vollen Monaten und bei Verhinderungen wegen Schwangerschaft und Niederkunft von drei vollen Monaten wird der Ferienanspruch um einen Zwölftel gekürzt; für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung wird der Ferienanspruch zusätzlich um einen Zwölftel gekürzt.

Art. 17 Absenzen

Wenn nachstehende Ereignisse auf reguläre Arbeitstage fallen, haben Mitarbeitende Anspruch auf folgende zusätzlich bezahlte Beurlaubung:

- Bei der eigenen Eheschliessung 3 Arbeitstage
- Bei Eheschliessung der Kinder 1 Arbeitstag
- Bei der Geburt eigener Kinder 1 Arbeitstag
- Beim Tod des Ehegatten, von eigenen Kindern oder Eltern des Arbeitnehmers 3 Arbeitstage
- Beim Tod von Geschwistern, Grosseltern oder Schwiegereltern des Arbeitnehmers 1 Arbeitstag
- Bei Wohnungswechsel, sofern nicht der Arbeitgeber gewechselt wird (maximal 1 x pro Kalenderjahr) 1 Arbeitstag

Art. 18 Militärdienst/Zivilschutz

1. Während ordentlichem obligatorischem Militärdienst (Wiederholungskurs oder als solche angerechnete Dienstleistungen) und während dem obligatorischen Zivilschutzdienst wird unter Anrechnung der Erwerbsersatzordnung der volle Lohn vergütet; ...
2. Während der ganzen Dauer der Rekrutenschule und von Beförderungsdiensten wird die gesetzliche Entschädigung der Erwerbsersatzordnung bei
 - a. Ledigen auf 50 % des vollen Lohnes;
 - b. Verheirateten auf 90 %des vollen Lohnes ergänzt. Diese ... Lohnzahlung wird unter der Bedingung geleistet, dass das Anstellungsverhältnis nach dem Militärdienst mindestens ein Jahr fortgesetzt wird. Ist diese Bedingung nicht erfüllt, richtet sich die Lohnzahlung nach dem Gesetz.
3. Der vertraglich erbrachte Lohn ist mit Ausnahme der Erwerbsausfallentschädigung (EO) zurück zu vergüten, wenn das Dienstverhältnis nicht wenigstens 3 Monate dauert.

Art. 19 Lohnnachgenuss

Beim Hinschied eines aktiven Betriebsangehörigen wird dessen Ehegatten oder dessen Kindern unter 20 Jahren oder Personen, denen gegenüber der Verstorbene eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, je nach Dienstdauer ein Lohnnachgenuss gewährt. Dieser Nachgenuss beträgt:

- bis zu 5 Dienstjahren 1 Monatslohn
- nach mehr als 5 bis und mit 20 Dienstjahren 2 Monatslöhne
- nach mehr als 20 Dienstjahren 3 Monatslöhne

Art. 22 Leumund und Auskunftspflicht

1. 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.
2. 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.

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.	...	46 800.–
2.–3.		51 030.–
4.–7.		53 190.–
8.–10.		53 820.–
Ab 11.		54 900.–

Dienstjahre:

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

3. Die Jahresmindestansätze werden im Verhältnis zur Arbeitszeit angepasst; diese kann zwischen 1800 und 2300 Stunden liegen.
5. Mehrzeit ... gemäss Definition in Artikel 11 dieses Vertrages wird mindestens auf der Basis des Mindestlohnes, ohne allfälligen 13. Monatslohn, bezahlt.
6. Die Löhne für Mitarbeitende unter 25 Jahren können um maximal Fr. 150.– pro Monat tiefer liegen als die unter Absatz 2 aufgeführten Mindestansätze.
7. Mitarbeitende mit erfolgreich absolviertem eidgenössischem Fachausweis für Sicherheit und Bewachung oder Personen- und Objektschutz erhalten zusätzlich zu den Mindestansätzen unter Absatz 2 einen Zuschlag von mindestens Fr. 200.– pro Monat.

Bestimmungen für Mitarbeitende im Sinne von Artikel 2 Absatz 3 des GAV⁴

1. 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> Ferienentschädigung
FR, JU, NE, VD, VS	Fr. 18.80
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	Fr. 19.40
BS, BL, GE	Fr. 19.90
ZH	Fr. 20.40

5. 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.

6. 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.

⁴ entspricht Artikel 2 Absatz 4 des Bundesratsbeschlusses