



Land Baden-Württemberg

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Wach- und Sicherheitsgewerbe

Vom 13. August 2020

Auf Grund des § 5 des Tarifvertragsgesetzes in der bis zum 15. August 2014 geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), der zuletzt durch Artikel 223 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, wurde im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Baden-Württemberg der Mantelergänzungstarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Baden-Württemberg vom 9. Februar 2006,

abgeschlossen zwischen

dem damaligen Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V., heute Bundesverband der Sicherheitswirtschaft, Landesgruppe Baden-Württemberg, und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Landesbezirk Baden-Württemberg,

mit Wirkung vom 1. April 2006 mit den weiter unten stehenden Hinweisen und der Einschränkung für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: für das Land Baden-Württemberg;

fachlich: für alle Betriebe des Wach- und Sicherheitsgewerbes sowie für alle Betriebe, die Kontroll- und Ordnungsdienste betreiben, für alle Bewachungsobjekte und Dienststellen sowie für Geld- und Wertdienste;

persönlich: für alle in diesen Bereichen gewerblich beschäftigten Arbeitnehmer, die in Baden-Württemberg eingesetzt werden.

Die Allgemeinverbindlicherklärung wurde wie folgt eingeschränkt:

Soweit Bestimmungen des Mantelergänzungstarifvertrags auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind.

Die Allgemeinverbindlicherklärung erging mit folgenden Hinweisen:

- Durch den Tarifvertrag werden nur solche Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen erfasst, die im Land ihren Sitz haben sowie Arbeitnehmer, die dem Direktionsrecht eines im Land gelegenen Betriebs oder eines selbständigen Betriebsteils unterliegen.
- Der gesetzliche Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsanspruch darf durch die Regelungen in § 6 Nummer 4 des Mantelergänzungstarifvertrags nicht unterschritten werden.

Eine zustimmende Befassung des zuständigen Ministers oder des Amtschefs im Sinne des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts vom 21. September 2016 – 10 ABR 33/15 – ist nicht erfolgt. Der oben genannte Tarifvertrag wird daher erneut auf Grund des § 5 des Tarifvertragsgesetzes in der bis zum 15. August 2014 geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), der zuletzt durch Artikel 223 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, mit Wirkung vom 1. April 2006 mit der oben genannten Einschränkung und den Hinweisen für allgemeinverbindlich erklärt.

Die erneute Allgemeinverbindlicherklärung tritt an die Stelle der Allgemeinverbindlicherklärung vom 20. Dezember 2006 (BANz. 2007 S. 929) in der Fassung der Berichtigung vom 30. Januar 2007 (BANz. S. 1404).

Der Tarifvertrag wurde für den Bereich der Geld- und Wertdienste mit Wirkung vom 1. Januar 2014 geändert.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (Papier und Vervielfältigungs- oder Druckkosten sowie das Übersendungsporto) verlangen.

Stuttgart, den 13. August 2020
24-5622.7/Wach- und Sicherheitsgewerbe
(Vormaliges Az.: 35-5621-XXVI/AVE 2006)

Die Ministerin
für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau
Baden-Württemberg

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut

V 25601/46

Laufzeit:
gültig ab 01.04.2006,
erstmalig kündbar zum 30.09.2010

AVE

AVE ab
BAZ Nr. vom

MANTELERGÄNZUNGSTARIFVERTRAG

für die gewerblichen Arbeitnehmer des
Wach- und Sicherheitsgewerbes in Baden-Württemberg

vom 9. Februar 2006 - gültig ab 1. April 2006

Zwischen dem

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.,
Landesgruppe Baden-Württemberg

- einerseits -

und

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Baden-Württemberg

- andererseits -

wird folgender Mantelergänzungstarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Mantelergänzungstarifvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Land Baden-Württemberg;
- b) fachlich: für alle Betriebe des Wach- und Sicherheitsgewerbes, sowie für alle Betriebe, die Kontroll- und Ordnungsdienste betreiben, für alle Bewachungsobjekte und Dienststellen, sowie für Geld- und Wertdienste;
- c) persönlich: für alle in diesen Bereichen gewerblich beschäftigten Arbeitnehmer, die in Baden-Württemberg eingesetzt werden.

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

§ 2 MEHRARBEIT UND MEHRARBEITSVERGÜTUNG

1. Mehrarbeit ist jede über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit (§ 6 Ziffer 1.1. MRTV) hinaus geleistete Arbeit. Sie darf nur in dringenden Fällen und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verlangt werden. Mehrarbeit soll innerhalb des Folgemonats durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden. Für jede geleistete, zuschlagspflichtige Mehrarbeitsstunde ist ein Zuschlag von 25 % zum Stundenlohn zu gewähren. Der Beschäftigte hat in den Monaten des Freizeitausgleichs keinen Anspruch auf die regelmäßige monatliche Arbeitszeit gemäß § 2.
2. Für eine betrieblich angeordnete Sonderschicht an einem dem Arbeitnehmer zustehenden freien Tag wird nur dann ein Zuschlag von 50 % bezahlt, wenn für diese Schicht die Voraussetzungen zur Zahlung des Mehrarbeitszuschlages nach den §§ 2.1 und 2.4 - 2.6 dieses Mantelergänzungstarifvertrages gegeben sind.
3. Bei Freizeitausgleich nach Abs. 1 und 2 bleibt die Zahlung des Mehrarbeitszuschlages von 25 % bzw. 50 % unberührt.
4. Für die Beschäftigten im Separatwachdienst gilt die Zuschlagspflicht für Mehrarbeit ab der 223. Stunde.
5. Für die Beschäftigten in kerntechnischen Anlagen gilt die Zuschlagspflicht für Mehrarbeit ab der 174. Stunde.

Bisher günstigere betriebliche Zuschlagsregelungen für Beschäftigte in kerntechnischen Anlagen bleiben bestehen.
6. Für Revier-/Geld- und Werttransport, Kurier- und Belegtransport, Flughafenkontrollpersonal und Sicherungsposten gilt die Zuschlagspflicht für Mehrarbeit ab der 174. Stunde.

§ 3 SONNTAGS- UND NACHTARBEIT

1. Zuschlagspflichtige Sonntagsarbeit ist die Arbeit am Sonntag zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr.
2. Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr.
3. Die Höhe der Zuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit wird im Lohntarifvertrag vereinbart.

§ 4 FEIERTAGSVERGÜTUNG

Für geleistete Arbeit am

1. Januar	Pfingstmontag
6. Januar	Fronleichnam
Karfreitag	3. Oktober
Ostersonntag	Allerheiligen
Ostermontag	1. Weihnachtsfeiertag
1. Mai	2. Weihnachtsfeiertag
Himmelfahrt	
Pfingstsonntag	

wird je eine bezahlte Freischicht oder der Feiertagszuschlag gewährt.

Die Höhe des Feiertagszuschlages wird im Lohntarifvertrag vereinbart.

§ 5 FAHRGELDVERGÜTUNG

1. Einem Arbeitnehmer, dessen Dienst auf Anordnung im Büro oder an dem bestimmten Sammelort beginnt und endet und dessen Arbeitsplatz vom Büro bzw. Sammelort mehr als 3 km entfernt liegt, sind die entstandenen Fahrkosten zu ersetzen (Berechnung: öffentliche Verkehrsmittel) oder ein Fahrrad zur Verfügung zu stellen. Die Kosten für die Instandhaltung des Fahrrades trägt der Arbeitgeber.
2. Benutzt der Arbeitnehmer auf Wunsch der Betriebsleitung in Ausführung des Wachdienstes ein eigenes Fahrrad, so erhält er hierfür einen Betrag von 1,79 € pro Schicht.
3. Für den Weg zur Arbeitsaufnahme oder nach Beendigung des Dienstes zwischen Wohnort und Dienststelle bzw. Sammelort kann betrieblich eine Wegegeldentschädigung vereinbart werden.

§ 6 URLAUB; URLAUBSENTGELT UND URLAUBSGELD

1. Jeder Beschäftigte hat (wenigstens) einmal im Kalenderjahr unter Weitergewährung seines Lohnes Anspruch auf Erholungsurlaub. Der erstmalige Anspruch entsteht nach einer Wartezeit von 3 Monaten. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit geleistet werden.
2. Die Urlaubsdauer beträgt 30 Tage unter Zugrundelegung der 5-Tage-Woche. Als Urlaubstag kann nur der Tag angerechnet werden, an dem nicht gearbeitet wurde.

Für alle Beschäftigten, die am 01.04.1991 sieben Jahre beschäftigt waren, beträgt der Urlaubsanspruch 31 Tage.

Für Beschäftigte, die am 01.04.1991 zehn Jahre Betriebszugehörigkeit innehatten, beträgt der Urlaub 32 Tage.

Schwerbehinderte erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub (§ 125 SGB IX).

3. Für die Urlaubsentgeltberechnung wird der Bruttoverdienst der letzten 3 abgerechneten Monate vor Urlaubsantritt durch 65 geteilt. Dieser errechnete Betrag ergibt den Bruttotagesatz pro Urlaubstag und ist vor Urlaubsantritt auszuführen.
4. Neueingetretene oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten nach einer Tätigkeit von weniger als 12 Monaten so viel Zwölftel des ihnen zustehenden Jahresurlaubs, wie sie Monate im laufenden Kalenderjahr beschäftigt waren. Ein Monat wird voll gerechnet, wenn mindestens die Hälfte des Dienstes im Beschäftigungsmonat abgeleistet ist. Bei einem früheren Arbeitgeber bereits erhaltener Urlaub wird angerechnet.
5. Die Einteilung des Urlaubs wird unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der betrieblichen Erfordernisse vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgesetzt.
6. Durch nachgewiesene Erkrankung eines Arbeitnehmers während des Urlaubs gilt dieser als unterbrochen.
7. Pro Tag Urlaub erhalten die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld von 11,76 €.

Beschäftigten, welche die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 6 Ziffer 1.1. MRTV unterschreiten, wird das Urlaubsgeld entsprechend anteilig gezahlt.

§ 7 UNTERSTÜTZUNG IM TODESFALL

Die unterhaltsberechtigten Angehörigen eines Arbeitnehmers haben bei dessen Tod Anspruch auf Weiterzahlung eines durchschnittlichen Monatslohns.

§ 8 ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

1. Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz mit folgenden Abweichungen zur Höhe des fort zu zahlenden Entgelts.
 - 1.1. Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 100 % des Stundengrundlohnes nach § 2 des jeweils gültigen Lohntarifvertrages einschließlich der Lohnzulagen nach den §§ 2 und 5 des jeweils gültigen Lohntarifvertrages einschließlich der außertariflichen Zulagen, der Mehrarbeitsstunden und der Mehrarbeitszuschläge.
 - 1.2. Das fort zu zahlende Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer berechnet sich nach der für den Arbeitnehmer durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 6 Monate auf der Basis von § 8 Abs. 1.1. geteilt durch 182.

Das so ermittelte tägliche Arbeitsentgelt wird mit den Tagen der Arbeitsunfähigkeit multipliziert.

- 1.3. Der Arbeitgeber kann für seinen Betrieb die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch nach dem Lohnausfallprinzip berechnen. Die Berechnungsgrundlage ist § 8 Abs. 1.1.
- 1.4. In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubes krank wird, berechnet sich die Höhe des fort zu zahlenden Entgeltes nach § 8 Abs. 1.1. in Verbindung mit § 8 Abs. 1.2. dieses Tarifvertrages.

§ 9 WEIHNACHTSGELD / JAHRESSONDERZAHLUNG

1. Jeder Vollzeitmitarbeiter, der am 30. November eines jeden Jahres mindestens ein Jahr im Unternehmen beschäftigt ist, erhält ein Weihnachtsgeld / eine Jahressonderzahlung in Höhe von 250 €.
2. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Zahlung, gerechnet auf Basis der durchschnittlichen Monatsarbeitsstunden von Januar - Oktober des betreffenden Jahres.
3. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes / der Jahressonderzahlung erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat November.

§ 10 FREISTELLUNG BEI ARBEITSVERHINDERUNG

Die Tarifkommissionsmitglieder haben über die im MRTV vom 30. August 2005 in § 12.1.7. festgeschriebene Freistellung hinaus einen Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen der Tarifvertragsparteien für die nachweisbar erforderliche Zeit.

§ 11 AUSSCHLUSSFRISTEN

1. Sämtliche gegenseitigen 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.

§ 12 ALLGEMEINVERBINDLICHKEIT

Die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages soll durch gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien erwirkt werden.

**§ 13
BESITZSTANDSWAHRUNG**

Soweit in den einzelnen Betrieben durch betriebliche Vereinbarung günstigere Arbeitsbedingungen bestehen, behalten diese weiterhin Gültigkeit.

**§ 14
IN-KRAFT-TRETEN UND VERTRAGSDAUER**

1. Dieser Mantelergänzungstarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 2006 in Kraft.

Er kann mit einer dreimonatigen Frist zum Ende eines Kalendermonats - erstmals zum 30.09.2010 - schriftlich gekündigt werden.

2. Mit In-Kraft-Treten dieses Mantelergänzungstarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Bewachungsgewerbes in Baden-Württemberg vom 24. Januar 2002, gültig ab 1. Januar 2002 außer Kraft.

Bad Homburg / Stuttgart, den 9. Februar 2006

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.,
Landesgruppe Baden-Württemberg



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di,
Landesbezirk Baden-Württemberg

