

Anhang 2 Bestimmungen für Mitarbeitende im Sinne von Artikel 2 Absatz 3 des GAV

1. Mindestlöhne

Die nachstehenden Mindestlöhne beziehen sich auf die Arbeitsorte.

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien bis zum vollendeten 20. Lebensjahr und danach auf 4 Wochen Ferien. Die gesetzliche Ferienentschädigung ist in nachstehenden Mindestlöhnen nicht inbegriffen und wird zusätzlich bezahlt. Sie beträgt 10.64% für Mitarbeitende bis zum vollendeten 20. Lebensjahr und 8.33% für alle anderen Mitarbeitenden.

Um der Nachtarbeit (23.00–06.00 Uhr) und Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit (06.00–23.00 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.

<u>Kantone</u>	Stundenlöhne <u>ohne</u> 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

2. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Niederkunft

Für Personal im Stundenlohn entsteht ein Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Niederkunft nach Ablauf von 3 Monaten seit Beginn des Arbeitsvertrages

- für Mitarbeitende mit regelmässiger Beschäftigung, d.h. mit einer durchschnittlichen Arbeitsleistung von mindestens 12 Stunden pro Woche;
- für Mitarbeitende mit unregelmässiger Beschäftigung bzw. mit regelmässiger Beschäftigung, die unter 12 Stunden pro Woche liegt, wenn die Krankheit auf einen geplanten Einsatz fällt.

Der maximale Lohnzahlungsanspruch richtet sich nach der Berner Skala.

3. Versicherungsschutz bei Unfall

Die Mitarbeitenden sind gegen Berufsunfälle, einschliesslich Unfälle auf dem direkten Weg von und zur Arbeit, durch den Arbeitgeber zu versichern. Die Prämien werden vollumfänglich durch den Arbeitgeber bezahlt.

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende, deren wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden (UVG) beträgt, sind auch gegen Nichtberufsunfälle versichert.

Die Mitarbeitenden sind berechtigt, die Versicherungspolice einzusehen.

4. Berufliche Vorsorge

Sind die Voraussetzungen für eine Unterstellung unter die obligatorische Versicherung gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) erfüllt, so werden die reglementarischen Beiträge vom Lohn abgezogen und auch vom Arbeitgeber in mindestens gleicher Höhe geleistet.

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 zurückzugeben.

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.

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.