



Gesamtarbeitsvertrag

für
den Bereich Sicherheitsdienstleistungen

abgeschlossen zwischen

dem Verband Schweizerischer
Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU), Bern

und der Gewerkschaft Unia, Bern

vom 4. September 2003, in Kraft seit 1. Januar 2004

Ausgabe 2007

Artikel 1 Zweck

Dieser Vertrag bezweckt die Erhaltung der Qualität der Dienstleistungen aller dem Vertrag unterstellten Betriebe im Bereich Sicherheit und Bewachung. Dies wird unter anderem erreicht durch:

- Die Ausbildung des Betriebspersonals;
- Das gegenseitige Vertrauen;
- Die Festlegung der Mindestbedingungen im arbeitsrechtlichen Bereich durch Abschluss und Einhaltung dieses Vertrages.

Artikel 2 Geltungsbereich

1. Diesem Vertrag unterstehen alle Arbeitgeber und alle operativen Mitarbeitenden in Betrieben bzw. Betriebsteilen, welche Sicherheitsdienstleistungen erbringen. Dieser Vertrag gilt für die ganze Schweiz.
2. Für Mitarbeitende, die im Monatslohn stehen und vorwiegend in den Bereichen Bewachung, Objekt- und Personenschutz, Dienste in Alarmzentralen, Flughafensicherheit (Personen- oder Gepäckkontrolle) oder Werttransport (ohne Geldverarbeitung) tätig sind, gelten sämtliche Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages.
3. Für Mitarbeitende, die nicht im Geltungsbereich von Ziffer 2 sind – im Stundenlohn angestellt oder vorwiegend in den Bereichen Anlassdienste (Eintrittskontrollen und Kassendienste), Sicherheitsassistentendienste (sog. Steward-Services), Verkehrsdienste (Überwachung ruhender Verkehr und Verkehrsregelung) und Geldverarbeitung tätig – gelten nur die Bestimmungen im Anhang 2 dieses Vertrages.
4. Mitarbeitende, die im Stundenlohn angestellt und vorwiegend in den Bereichen gemäss Ziffer 2 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 6 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 oben genannten 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 oben genannten Voraussetzungen als erfolgt.

5. Diesem Vertrag sind nicht unterstellt: Direktorinnen und Direktoren, Direktionsmitarbeitende und nicht operatives Personal.

Artikel 3 Vereinsrecht

1. Das Vereinsrecht wird von allen Parteien ausdrücklich anerkannt. Die Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen wird den Mitarbeitenden zuerkannt.
2. Neu eintretende Mitarbeitende werden vom Arbeitgeber und vom Vertragspartner über das Bestehen dieses Vertrages orientiert.

Artikel 4 Firmenverträge

Den Verbandsmitgliedern des VSSU oder nicht am Vertrag beteiligten Drittfirmen steht es frei, mit der Unia einen Firmengesamtarbeitsvertrag abzuschliessen. Der Firmengesamtarbeitsvertrag tritt an die Stelle des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages bzw. wird für die Vertragsparteien verbindlich, wenn dieser von der Paritätischen Aufsichtskommission als GAV-konform anerkannt wird.

Artikel 5 Vertragsvollzug

1. Den Gesamtarbeitsvertragspartnern steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 357b OR (Verbandsklagerecht) zu. Die Vertragsparteien vereinbaren, dass die Ansprüche nach Art. 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. Für die PaKo besteht ein Reglement, welches einen integrierenden Bestandteil des vorliegenden Vertrages bildet.
3. Der PaKo kommen folgende Aufgaben und Kompetenzen zu:
 - a. Die PaKo befindet über die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages sowie der von ihr als gleichwertig anerkannten Firmengesamtarbeitsverträge.
 - b. Die PaKo kontrolliert die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages sowie der als gleichwertig anerkannten Firmenverträge 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.
 - d. Die PaKo ist für das Inkasso des Vollzugskostenbeitrages zuständig.
4. Sanktionen
 - a. Zuwiderhandlungen gegen den Gesamtarbeitsvertrag oder gegen als gleichwertig anerkannte Firmenverträge werden mit einer Konventionalstrafe zwischen Fr. 5000.– und Fr. 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.

Artikel 6 **Vollzugs- und Weiterbildungskosten**

1. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen gem. Ziffer 2 und 3 nachstehend je einen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag zur Deckung der mit der Anwendung und Durchsetzung des GAV entstehenden Kosten. Der Betrag berechnet sich auf der Grundlage von Vollzeitstellen (unbesehen ob im Monats- oder im Stundenlohn angestellt). Teilzeitstellen sind auf Vollzeitstellen umzurechnen. Der Betrag für das jeweilige Kalenderjahr ist bis spätestens am 30. Juni an die Paritätische Aufsichtskommission zu überweisen.
2. Alle Vollzeitmitarbeiter entrichten einen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag von Fr. 60.– pro Jahr. Der Abzug erfolgt direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung aufzuführen. Den einzelnen Arbeitgebern ist allerdings freigestellt, den Arbeitnehmerbeitrag den Mitarbeitenden vom Lohn abzuziehen oder wie bisher selber zu bezahlen.
3. Alle Arbeitgeber entrichten einen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag in Abhängigkeit der Firmengrösse. Dieser beträgt für jeden Arbeitgeber:
 - a. Fr. 250.– bei 100 oder weniger Vollzeitmitarbeitern bzw.;
 - b. Fr. 500.– bei mehr als 100, aber weniger als 1001 Vollzeitmitarbeitern, bzw.;
 - c. Fr. 1000.– bei mehr als 1000 Vollzeitmitarbeitern.
4. Für die Deckung der Kosten des Vollzugs dieses Gesamtarbeitsvertrages und für die Aus- und Weiterbildung der Mitglieder der Betriebskommissionen wird ein paritätisch verwalteter Fonds geführt. Die Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge der Arbeitgeber werden in diesen Fonds einbezahlt.

Artikel 7 Anstellung, Probezeit, Kündigung

1. Jede Anstellung muss immer mit schriftlichem Arbeitsvertrag erfolgen.
2. Die Probezeit beträgt 3 Monate. Bei Übertritt in den Monatslohn wird die Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnisses (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 1. 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

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.

Artikel 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 kleinerer Reparaturen, ist Sache der Mitarbeitenden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die komplette Ausrüstung und die Uniform in gut gereinigtem Zustand zurückzugeben.

Artikel 9 Arbeitszeit

1. Die jährliche Arbeitszeit umfasst die Zeit, während deren effektiv Arbeit geleistet wird, sowie die bezahlten Pausen und Ferien, ohne freie Tage gemäss

Art. 13 Abs. 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 (23.00–6.00 Uhr) und der Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit (6.00–23.00 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.

Artikel 10 Pausen

1. Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:
 - a. Eine Viertelstunde bei einer täglichen ununterbrochenen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
 - b. Eine halbe Stunde bei einer täglichen ununterbrochenen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
 - c. Eine volle Stunde bei einer täglichen ununterbrochenen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden; Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.
2. Die Pausen werden als Arbeitszeit angerechnet und ausbezahlt, wenn der Mitarbeiter seinen Arbeitsort während der Pausen nicht verlassen kann.

Artikel 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 2 Monaten kompensiert oder kann mit Einverständnis des Mitarbeitenden gemäss Anhang 1 Ziffer 5 ausbezahlt werden.

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.
3. Als Überzeit werden diejenigen Stunden angesehen, welche zwischen der maximalen Jahresarbeitszeit von 2400 Stunden und der Jahreshöchstarbeitszeit von 2540 Stunden liegen. Diese Überzeit wird zu 125% des Ansatzes der Mehrzeit entschädigt.

Artikel 12 Basisausbildung

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 3 Monaten besuchen. Die Basisausbildung gilt nach Art. 9 Abs. 1 als ordentliche Arbeitszeit und ist für den Mitarbeiter kostenlos.

Artikel 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).
2. Kann die vertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeit aus lokalen Organisationsgründen oder infolge der persönlichen Verfügbarkeit des Mitarbeitenden nicht erreicht werden, so kann als letzte Möglichkeit vorübergehend der jährliche Freitageanspruch von 112 Tagen bis auf das Minimum von 90 Tagen reduziert werden.
3. Zusätzliche freie Tage ergeben sich allenfalls aus dem Zeitbonus nach Art. 9 Abs. 3 dieses Vertrages.
4. Die Einteilung der freien Tage erfolgt durch den Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Dabei ist zu beachten, dass mindestens 12 freie Sonntage im Kalenderjahr zu gewähren sind.
5. Bei der Führung der Diensterteilung ist darauf zu achten, dass jeder Mitarbeitende die Einteilung der freien Tage in der Regel 2 Wochen im Voraus

kennt. Müssen Einzelfreitage zugeteilt werden, sollen diese einen Zeitraum von 24 Stunden umfassen. Wenn von diesen Grundsätzen ausnahmsweise abgewichen oder ein freier Tag verschoben werden muss, wird dem Mitarbeitenden eine begründete Mitteilung gemacht.

6. Bei Ein- und Austritt besteht ein der Anstellungsdauer entsprechender Teilanspruch an freien Tagen.
7. Während Krankheit, Unfall und Militärdienst reduziert sich der Jahresanspruch an freien Tagen nach folgender Formel:
Jahresanspruch dividiert durch 365 mal Anzahl Absenttage.

Artikel 14 Löhne

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

Artikel 15 Lohnfortzahlung

1. Für unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Mutterschaft sind die Mitarbeitenden für den Lohnausfall durch den Arbeitgeber zu versichern.
2. Das Kranken- und 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.

5. Die hier aufgeführten Bestimmungen für die Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit ersetzen die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR.

Artikel 16 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 entstehender Aufwände.

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

Artikel 17 Ferien

1. Mitarbeitende haben Anspruch auf folgende Ferien:
 - 4 Wochen (20 Arbeitstage) ab dem 1. Dienstjahr;
 - 5 Wochen (25 Arbeitstage) ab dem 5. 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 10. 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.

3. Restliche Ferienguthaben eines Jahres sollten bis zum 30. April des folgenden Jahres bezogen werden. Danach ordnet der Arbeitgeber allein den Zeitpunkt des Bezugs an.
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.
5. Wenn das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder abgeschlossen wird, hat die betreffende Person für jeden gearbeiteten Monat Anspruch auf $\frac{1}{12}$ der für das ganze Jahr vorgesehenen Ferien.

Artikel 18 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-mal pro Kalenderjahr) | 1 Arbeitstag |

Artikel 19 Militärdienst/Zivildienst

1. Während dem ordentlichen obligatorischen Militärdienst (Wiederholungskurs oder als solche angerechnete Dienstleistungen) und während dem obligatorischen Zivildienst wird unter Anrechnung der Erwerbersatzordnung der volle Lohn vergütet; dies als Lohnzahlung im Sinn von Art. 324a OR.

2. Während der ganzen Dauer der Rekrutenschule und von Beförderungsdiensten wird die gesetzliche Entschädigung der Erwerbsersatzordnung bei
 - a. Ledigen auf 50%
 - b. Verheirateten auf 90%
 des vollen Lohnes ergänzt. Diese freiwillige 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) zurückzuvergüten, wenn das Dienstverhältnis nicht wenigstens 3 Monate dauert.

Artikel 20 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 |

Artikel 21 Kinderzulagen

Kinderzulagen richten sich nach den einschlägigen kantonalen Gesetzen.

Artikel 22 Berufliche Vorsorge

1. Der Arbeitgeber versichert die Mitarbeitenden nach den gesetzlichen Vorschriften über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.
2. Versichert ist mindestens der durchschnittliche AHV-pflichtige Lohn unter Einschluss des 13. Monatslohnes und unter Berücksichtigung des gesetzlich zulässigen Koordinationsabzuges.

3. Ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres wird ein Beitrag von mindestens 9% des koordinierten Lohnes erhoben. Maximal die Hälfte der Beiträge kann der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden vom Lohn abziehen.
4. Den Mitarbeitenden ist bei Einstellung das Versicherungsreglement sowie jährlich ein Versicherungsausweis auszuhändigen.

Artikel 23 Leumund und Auskunftspflicht

1. Die Arbeit im Sicherheitsdienst bedingt einen einwandfreien Leumund und geordnete finanzielle Verhältnisse. Es ist daher wichtig, dass keine vertrauensmindernden 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.
3. 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.

Artikel 24 Geheimhaltungspflicht

Mitarbeitende werden ganz besonders darauf aufmerksam gemacht, dass sowohl kraft des Gesetzes als auch des vorliegenden Vertrages die Verpflichtung auferlegt wird, Drittpersonen gegenüber absolute Verschwiegenheit auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bewahren. Dies gilt namentlich sowohl für die Arbeitsmethoden, das Sicherheitskonzept und die Geschäfte des Arbeitgebers als auch für diejenigen der Kunden des Arbeitgebers.

Artikel 25 Betriebskommission

Zur Behandlung betriebsinterner Fragen wählen die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Personen aus ihrem Kreis eine oder mehrere Betriebskommissionen. Der Aufgabenbereich wird in einem Reglement umschrieben. Bei Firmen

mit weniger als 50 Mitarbeitern kann an Stelle einer Betriebskommission ein Mitarbeiterdelegierter gewählt werden.

Artikel 26 Friedenspflicht

1. Während der Vertragsdauer verpflichten sich die Parteien zur absoluten Friedenspflicht.
2. Allfällige Differenzen über Auslegung und Anwendung der Vertragsbestimmungen sind in direkten Verhandlungen zu erledigen.
3. Kommt auf direktem Wege keine Einigung zustande, so werden die Differenzen dem eidgenössischen Einigungsamt als Schiedsgericht unterbreitet.
4. Für Differenzen aus dem individuellen Arbeitsverhältnis sind die ordentlichen Gerichte zuständig.

Artikel 27 Dauer des Vertrages

Dieser Vertrag wird für eine unbefristete Dauer abgeschlossen und tritt am 1. Januar 2004 in Kraft. Er kann mit einem eingeschriebenen Brief unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten jeweils auf den 31. Dezember gekündigt werden.

Artikel 28 Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, um Allgemeinverbindlicherklärung dieses Vertrages nachzusuchen.

Artikel 29 Anhänge und Reglemente

1. Als integrierter Bestandteil dieses Vertrages gelten:
 - Anhang 1: Berechnungsbasis für Monatslöhne
 - Anhang 2: Bestimmungen für Mitarbeitende im Sinne von Art. 2 Abs. 3 des GAV
 - Reglement für den Bildungs- und Vertragsbeitrag des GAV
 - Reglement für den Vertragsvollzug und den Einsatz und das Aufgabengebiet der Paritätischen Aufsichtskommission
2. Firmenspezifisch sind folgende Reglemente vorgesehen:
 - Lohnreglement
 - Reglement für Fahrzeugentschädigung und Spesen
 - Reglement für die Betriebskommission Sicherheitspersonal

VSSU
Verband Schweizerischer
Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen

sig. H. Winzenried
Präsident

sig. R. Casutt
Generalsekretär

Unia
Die Gewerkschaft

sig. V. Boillat
Verantwortliche
Branche Sicherheit

sig. A. Rieger
Leiter Sektor Tertiär

Empfangsbestätigung

Der/Die Unterzeichnete erklärt ausdrücklich, anlässlich seiner/ihrer Anstellung ein Exemplar des zwischen dem VSSU und der Unia abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages erhalten zu haben.

Er/Sie erklärt hiermit, vom Inhalt dieses Vertrages Kenntnis genommen zu haben, und verpflichtet sich zur strikten Einhaltung der vertraglichen Abmachungen.

Name:

Vorname:

Adresse:

Eintrittsdatum:

Datum:

Unterschrift:

Empfangsbestätigung

Der/Die Unterzeichnete erklärt ausdrücklich, anlässlich seiner/ihrer Anstellung ein Exemplar des zwischen dem VSSU und der Unia abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages erhalten zu haben.

Er/Sie erklärt hiermit, vom Inhalt dieses Vertrages Kenntnis genommen zu haben, und verpflichtet sich zur strikten Einhaltung der vertraglichen Abmachungen.

Name:

Vorname:

Adresse:

Eintrittsdatum:

Datum:

Unterschrift:



**Verband Schweizerischer
Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen**

Postfach
3052 Zollikofen
Tel. +41 31 910 17 57
Fax +41 31 910 14 15



Die Gewerkschaft
Zentralsekretariat
Weltpoststrasse 20
3000 Bern 15
Tel. +41 31 350 21 11
Fax +41 31 350 22 11