

Manteltarifvertrag

für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen

vom 16. Januar 2017
gültig mit Wirkung ab 1. Januar 2017

Zwischen dem

BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT,
Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

- einerseits -

und der

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen,
vertreten durch die Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen

- andererseits -

wird folgender **Manteltarifvertrag** abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen.

fachlich: für alle Betriebe des Bewachungs- und Sicherheitsgewerbes sowie für alle Betriebe, die Kontroll- und Ordnungsdienste betreiben, für alle Bewachungsobjekte und Dienststellen, die in Nordrhein-Westfalen liegen.

persönlich: für sämtliche in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer.

Alle Bezeichnungen gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Arbeitnehmer.

§ 2 Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer

1. Die tarifliche Mindestarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt monatlich 173 Stunden, abweichend hiervon im Februar 160 Stunden.
2. Die monatliche Regelarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt im Durchschnitt eines Kalenderjahres 228 Stunden.
3. Abweichend von Ziffer 2. beträgt die monatliche Regelarbeitszeit im Durchschnitt eines Kalenderjahres für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im 24-Stunden-Dienst der Werkfeuerwehr 12 Schichten, im 24-Stunden-Dienst bei der Bewachung militärischer Anlagen mit Ausnahme von Einrichtungen der US-Armee 11 Schichten, in kerntechnischen Anlagen und für Angestellte 173 Stunden.

§ 3 Lohnzuschläge

Auf den tariflichen Stunden-Grundlohn gemäß Lohngruppen unter Ziffer 2 A-C des Lohntarifvertrages und des Gehaltstarifvertrages werden folgende Zuschläge gezahlt:

1. Ein Mehrarbeitszuschlag von 25 %
 - a. ab der 241. Monatsarbeitsstunde
 - b. abweichend von Ziffer 1. a.) ab der 186. Monatsarbeitsstunde für Arbeitnehmer in kerntechnischen Anlagen und Angestellte, sowie ab der 265. Monatsarbeitsstunde für Arbeitnehmer bei der Bewachung militärischer Anlagen, mit Ausnahme von Einrichtungen der US-Armee, im 24-Stunden-Dienst. Der Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag bei der Ausführung von Werkfeuerwehrdienstleistungen richtet sich nach dem jeweiligen Anhang Werkfeuerwehr zum Lohntarifvertrag.
2. Ein Zuschlag von 50 % für Arbeitsstunden, die an Freischichttagen geleistet werden. Der Freischichtzuschlag entfällt, wenn die Freischicht innerhalb der nächsten 6 Wochen nachgewährt wird.
3. Ein Zuschlag von 50 % für Sonntagsarbeit zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr.
4. Ein Zuschlag von 100 % für Arbeitsstunden, die an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden (das gilt auch für gesetzliche Feiertage, die auf einen Sonntag fallen, am Oster- und Pfingstsonntag, am 24.12. ab 14.00 Uhr, am 31.12. ab 14.00 Uhr).
5. Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) erhalten einen Nachtzuschlag in der Zeit von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr in Höhe von
 - ab 1.1.2017 5 %
 - ab 1.1.2018 10 %des Stundengrundlohnes der Lohngruppe 1 für den Abschnitt A bzw. der Lohngruppe 7 für den Abschnitt B.
6. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt. Ausgenommen hiervon bleiben Zuschläge nach Ziffern 1. und 5.

§ 4 Fahrgelderstattung

1. Wird ein Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers in ein Objekt versetzt, das mehr als 30 km von seinem Wohnsitz entfernt ist, schuldet der Arbeitgeber für die Fahrten zwischen Arbeitsplatz und Wohnung einen Fahrgeldzuschuss. Die Kosten der ersten 30 km im Umkreis um den Arbeitsplatz trägt der Arbeitnehmer jedoch selbst.

Bei Arbeitnehmern, die am 1. März 2000 bereits Fahrgelderstattung erhielten, richtet sich der Anspruch auf Fahrgelderstattung jedoch ausschließlich nach den Regelungen der Ziffer 5 des Manteltarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 2.4.1993 (siehe Anlage 1). Dieser Anspruch bleibt auch bei unmittelbarem Wechsel zu einem anderen Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes erhalten.

2. Berechnungsgrundlage für den Fahrgeldzuschuss ist der jeweils günstigste Tarif öffentlicher Verkehrsmittel (Hin- und Rückfahrt).
3. Sofern der Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers seinen privaten PKW zwischen Wohnung und Arbeitsstätte einsetzt, erhält er je Entfernungskilometer (einfache Entfernung) ein Kilometergeld von 0,27 €.
4. Sofern der Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers seinen privaten PKW zur Erledigung von Dienstreisen einsetzt, werden ihm pro gefahrenen Kilometer 0,27 € gezahlt.
5. Sofern Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers Mitfahrergemeinschaften bilden, werden dem Fahrer je Mitfahrer 0,03 € in den Fällen der Ziffern 3. und 4. je Kilometer vergütet.

Mitfahrer haben keinen Fahrgeldanspruch gemäß § 4 Ziffer 1. dieses Manteltarifvertrages.

§ 5 Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Der Urlaub beträgt 26 Werktagen.
3. Der Urlaub erhöht sich nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von	2 Jahren um	2 Werktagen auf	28 Werktagen
von	4 Jahren um	4 Werktagen auf	30 Werktagen
von	6 Jahren um	6 Werktagen auf	32 Werktagen
von	8 Jahren um	8 Werktagen auf	34 Werktagen
von	10 Jahren um	10 Werktagen auf	36 Werktagen.

Das unter Satz 1 aufgeführte Wort "Betriebszugehörigkeit" wird durch das Wort "Branchenzugehörigkeit" ersetzt und zwar nur für den Personenkreis, der unmittelbar vor Neueinstellung in derselben militärischen Liegenschaft beschäftigt war.

Der Anspruch auf die zusätzlichen Urlaubstage erwächst ab dem auf die vollendete Betriebszugehörigkeit folgenden Monat.

4. Teilzeitbeschäftigten steht dieselbe Anzahl an Urlaubstagen zu wie Vollzeitbeschäftigten.
5. Neu eintretende und/oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten so viel Zwölftel des ihnen zustehenden Jahresurlaubs, wie sie volle Monate im laufenden Kalenderjahr beschäftigt waren. Die Zwölftelung erfolgt nur in den Grenzen des § 5 BUrlG.
6. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend unter weitgehender Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der betrieblichen Belange zu gewähren.
7. Urlaub, der im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt werden konnte, ist bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres nachzugewähren. Eine Urlaubsabgeltung ist nur zulässig, wenn beim Ausscheiden aus dem Betrieb der Urlaub nicht mehr gewährt werden kann.
8. Drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres erlischt der Urlaubsanspruch.
9. Der Durchschnittsverdienst je Urlaubstag wird dadurch ermittelt, dass der Gesamtbruttoverdienst des Arbeitnehmers während der letzten 12 Monate durch 312 geteilt wird. Zahlungen im Krankheitsfalle (über den Entgeltfortzahlungsanspruch hinaus), Gratifikationen oder sonstige Einmalzahlungen und Aufwandsentschädigungen bleiben bei der Ermittlung des Gesamtbruttoverdienstes außer Ansatz. Die Vergütung für Mehrarbeit ist einzubeziehen. Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer ohne Entgeltfortzahlungsanspruch arbeitsunfähig erkrankt war, und Arbeitstage, für die der Arbeitnehmer infolge Freistellung von der Arbeit (unbezahlter Urlaub) keinen Lohn erhalten hat, werden von der Teilungszahl 312 abgezogen, nicht dagegen pflichtwidrig versäumte Arbeitszeit. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

§ 6 Hinterbliebenenhilfe

1. Hinterlässt der Arbeitnehmer nach mindestens 10-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit einen unterhaltsbedürftigen Ehegatten oder unterhaltsbedürftige Kinder (laut Lohnsteuerkarte), deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, so ist an die Hinterbliebenen eine Beihilfe von 1 1/2 Monateinkommen zu zahlen.
2. In allen übrigen Todesfällen ist die Gewährung einer Beihilfe und deren Höhe in das Ermessen des Arbeitgebers nach Anhörung des Betriebsrates gestellt.
3. Unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit wird bei Betriebsunfällen mit tödlichem Ausgang an die Hinterbliebenen ein Monatslohn gezahlt. Eine Zahlung entfällt in dem Umfang, in dem durch eine betriebliche Versicherung diese Beihilfe gesichert ist und an die Hinterbliebenen ausgezahlt wird.

§ 7 Kündigungsfristen

1. Es gelten die in § 2 des Mantelrahmentarifvertrages für Sicherheitsdienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland vom 30. August 2011 vereinbarten Kündigungsfristen.
2. Nach Ablauf von fünf Jahren des Arbeitsverhältnisses gelten für die Kündigung durch den Arbeitgeber die folgenden Kündigungsfristen:

ab dem 6. bis 10. Beschäftigungsjahr	2 Monate zum Monatsende,
ab dem 11. Beschäftigungsjahr	4 Monate zum Monatsende.

§ 8 Besitzstandswahrung

Soweit in einzelnen Betrieben auf Grund von Betriebsvereinbarungen günstigere Arbeitsbedingungen bestehen, behalten diese weiterhin ihre Gültigkeit.

Für Arbeitnehmer, deren Ansprüche sich vor In-Kraft-Treten dieses Manteltarifvertrages nach dem Manteltarifvertrag vom 2.4.1993 richteten, gelten weiter uneingeschränkt Ziffern 7.1 und 7.2 des Manteltarifvertrages vom 2.4.1993 (siehe Anlage 1). Für Arbeitnehmer, deren Ansprüche sich vor dem In-Kraft-Treten dieses Manteltarifvertrages nach dem Manteltarifvertrag vom 2. Februar 2000, jedoch nicht nach dem Manteltarifvertrag vom 2. April 1993 richteten, gelten weiterhin uneingeschränkt die Ziffern 9.2 und 9.3 des Manteltarifvertrages vom 2. Februar 2000 (siehe Anlage 2).

Die von diesen Arbeitnehmern erworbenen Ansprüche bleiben diesem Personenkreis auch bei einem unmittelbaren Wechsel zu einem anderen Unternehmen des Sicherheitsgewerbes erhalten.

§ 5 Ziffern 2. und 3. dieses Manteltarifvertrages gelten für die vorstehenden Arbeitnehmer nicht.

§ 9 Ausschlussfristen

1. Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei Monate nach Fälligkeit, 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.

§ 10 Erfüllungsortprinzip

Die Ansprüche aus den tariflichen Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages und des jeweils gültigen Lohntarifvertrages richten sich nach dem Ort der Erbringung der Arbeitsleistung.

§ 11 Allgemeinverbindlichkeit

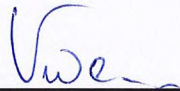
Die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages soll durch gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien erwirkt werden.

§ 12 Geltungsdauer

1. Der Manteltarifvertrag tritt am 01.01.2017 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 31.12.2018 gekündigt werden.
2. Über den mit der Kündigung vorzulegenden Änderungsvorschlag soll so rechtzeitig verhandelt werden, dass der neue Tarifvertrag Anschluss an den vorhergegangenen hat.
3. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages bleiben die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages vollinhaltlich in Kraft.

Düsseldorf/Bad Homburg, 16. Januar 2017

BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

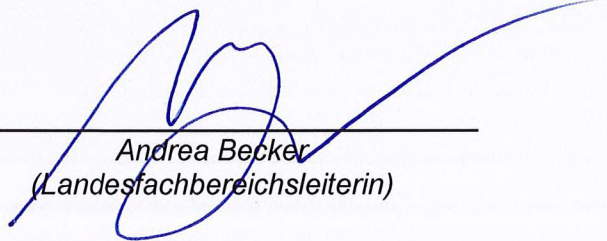


Gunnar Vielhaack
(Landesgruppenvorsitzender)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, vertreten durch die Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen



Gabriele Schmidt
(Landesbezirksleiterin ver.di NRW)



Andrea Becker
(Landesfachbereichsleiterin)

PROTOKOLLNOTIZ

zum Manteltarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen

**vom 16. Januar 2017
gültig mit Wirkung vom 1. Januar 2017**

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, zum 01.01.2019 über eine Erhöhung des Nachtzuschlages zu verhandeln.

Düsseldorf/Bad Homburg, 16. Januar 2017

BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Gunnar Vielhaack
(Landesgruppenvorsitzender)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, vertreten durch die Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Gabriele Schmidt
(Landesbezirksleiterin ver.di NRW)

Andrea Becker
(Landesfachbereichsleiterin)

6. Unterricht

Die Betriebsleitung ist berechtigt, Schulungen während der Arbeitszeit durchzuführen. Für Schulungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit sind die jeweils gültigen tariflichen Stundenlöhne im Rahmen des Lohntarifvertrages zu vergüten, einschließlich eventuell anfallender Lohnzuschläge. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, an diesen Schulungen teilzunehmen.

Für Angestellte gilt diese Regelung sinngemäß.

7. Urlaub

7.0 Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

→ 7.1 Der Urlaub beträgt 32 Tage.

→ 7.2 Der Urlaub erhöht sich nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von 2 Jahren um 1 Tag
von 4 Jahren um 2 Tage
von 6 Jahren um 4 Tage.

Das unter Ziffer 7.2 aufgeführte Wort "Betriebszugehörigkeit" wird durch das Wort "Branchenzugehörigkeit" ersetzt und zwar nur für den Personenkreis, der militärische Liegenschaften bewacht.

Die Urlaubsberechnung nach der Branchenzugehörigkeit gilt nur bei Bewachungsverträgen für militärische Objekte, die nach dem 1.1.1990 abgeschlossen werden.

Der Anspruch auf die zusätzlichen Urlaubstage erwächst ab dem auf die vollendete Betriebszugehörigkeit folgenden Monat.

7.2.1 Als Urlaubstage gelten alle Tage, die keine Sonn- oder Feiertage sind.

- AUSZUG aus MTV NRW
vom 02.02.2000, gültig
mit Wirkung vom 01.03.00

Bei Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrages bereits Fahrgelderstattung erhalten, richtet sich der Anspruch auf Fahrgelderstattung jedoch ausschließlich nach den Regelungen der Ziffer 5 des Manteltarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 2.4.1993 (siehe Anlage). Dieser Anspruch bleibt auch bei unmittelbarem Wechsel zu einem anderem Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes erhalten.

- 8.2 Berechnungsgrundlage für den Fahrgeldzuschuss ist der jeweils günstigste Tarif öffentlicher Verkehrsmittel (Hin- und Rückfahrt).
- 8.3 Sofern der Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers seinen privaten PKW zwischen Wohnung und Arbeitsstätte einsetzt, erhält er je Entfernungskilometer (einfache Entfernung) ein Kilometergeld von 0,52 DM.
- 8.4 Sofern der Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers seinen privaten PKW zur Erledigung von Dienstreisen einsetzt, werden ihm pro gefahrenen Kilometer 0,52 DM gezahlt.
- 8.5 Sofern Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers Mitfahrgemeinschaften bilden, werden dem Fahrer je Mitfahrer 0,05 DM in den Fällen 8.3 und 8.4 je Kilometer vergütet.

Mitfahrer haben keinen Fahrgeldanspruch gemäß Ziffer 8.1 des Manteltarifvertrages.

9. Urlaub

- 9.1 Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- 9.2 Der Urlaub beträgt 30 Werktage.
- 9.3 Der Urlaub erhöht sich nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von 2 Jahren um 1 Werktag auf 31 Werktage

von 4 Jahren um 2 Werktage auf 32 Werktage

von 6 Jahren um 4 Werktage auf 34 Werktage

von 8 Jahren um 6 Werktage auf 36 Werktage.

Das unter Satz 1 aufgeführte Wort "Betriebszugehörigkeit" wird durch das Wort "Branchenzugehörigkeit" ersetzt und zwar nur für den Personenkreis, der unmittelbar vor Neueinstellung in derselben militärischen Liegenschaft beschäftigt war.

Der Anspruch auf die zusätzlichen Urlaubstage erwächst ab dem auf die vollendete Betriebszugehörigkeit folgenden Monat.

- 9.4 Neu eintretende und/oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten so viel Zwölftel des ihnen zustehenden Jahresurlaubs, wie sie volle Monate im laufenden Kalenderjahr beschäftigt waren. Die Zwölftelung erfolgt nur in den Grenzen des § 5 BUrlG.
- 9.5 Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend unter weitgehender Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der betrieblichen Belange zu gewähren.
- 9.6 Urlaub, der im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt werden konnte, ist bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres nachzugewähren. Eine Urlaubsabgeltung ist nur zulässig, wenn beim Ausscheiden aus dem Betrieb der Urlaub nicht mehr gewährt werden kann.
- 9.7 Drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres erlischt der Urlaubsanspruch.
- 9.8 Der Durchschnittsverdienst je Urlaubstag wird dadurch ermittelt, dass der Gesamtbruttoverdienst des Arbeitnehmers während der letzten drei Monate durch 78 geteilt wird. Zahlungen im Krankheitsfalle (über den Entgeltfortzahlungsanspruch hinaus), Gratifikationen oder sonstige Einmalzahlungen und Aufwandsentschädigungen bleiben bei der Ermittlung des Gesamtbruttoverdienstes außer Ansatz. Die Vergütung für Mehrarbeit ist einzubeziehen. Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer ohne Entgeltfortzahlungsanspruch arbeitsunfähig erkrankt war, und Arbeitstage, für die der Arbeitnehmer infolge Freistellung von der Arbeit (unbezahlter Urlaub) keinen Lohn erhalten hat, werden von der Teilungszahl 78 abgezogen, nicht dagegen pflichtwidrig versäumte Arbeitszeit. Im übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.
- 9.9 Der Arbeitnehmer erhält Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge
 - 9.9.1 von einem Tag
 - a) beim Todesfall der Eltern, Schwiegereltern und Geschwister sowie von Familienangehörigen der auf- und absteigenden Linie, soweit sie dem Haushalt des Arbeitnehmers angehören,
 - b) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, einmal pro Jahr,
 - c) bei Hochzeit der Kinder,