

Laufzeit:
gültig ab 01.01.2024
erstmals kündbar zum 31.12.2027

AVE vom ab

BAZ Nr. vom

M A N T E L T A R I F V E R T R A G

für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Lande

NIEDERSACHSEN

Zwischen dem

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT (BDSW),
Landesgruppe Niedersachsen

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD),
Bundesverband

- andererseits -

wird folgender **Manteltarifvertrag** abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für das Land Niedersachsen.

fachlich: für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Sicherheitsgewerbes sowie für solche, die Kontroll- und Ordnungsdienste betreiben. Als selbständige Betriebsabteilung gilt auch die Gesamtheit von Arbeitnehmern eines Betriebes, die außerhalb des Betriebes Sicherheitsdienstleistungen oder Kontroll- und Ordnungsdienste erbringen.

persönlich: für alle in diesen Betrieben und Betriebsabteilungen tätigen gewerblichen Arbeitnehmer.

Die Berufsbezeichnungen gelten für alle Geschlechter gleichermaßen.

§ 2 Mitbestimmung des Betriebsrates

Die Anwendung und Durchführung dieses Tarifvertrages erfolgt unter Mitbestimmung des Betriebsrates entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz.

§ 3 Kündigungsfristen

1. Es gelten die in § 2 des Mantelrahmentarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.08.2018, gültig ab 01.10.2018, vereinbarten Kündigungsfristen.
2. Nach Ablauf von fünf Jahren des Arbeitsverhältnisses gelten für die Kündigung durch den Arbeitgeber die folgenden Kündigungsfristen:

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

§ 4 Betriebszugehörigkeit

1. Als Betriebszugehörigkeit gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber ununterbrochen beschäftigt ist. Sie beginnt am 1. des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem 1. des jeweiligen Monats bestanden hat.
2. Arbeitnehmern, die unverschuldet ihr Arbeitsverhältnis unterbrechen, wird bei einer Wiedereinstellung binnen einen Jahres die frühere Zeit der Betriebszugehörigkeit voll angerechnet.
3. Die in Ziffern 1 und 2 geregelte Dauer der Betriebszugehörigkeit ist für alle tarifvertraglichen und gesetzlichen Ansprüche und Bedingungen anzuwenden.
4. Abweichend von Ziffer 3 gilt die in § 9 geregelte Betriebszugehörigkeit ausschließlich für die tatsächliche Zugehörigkeit im jeweiligen Unternehmen.

§ 5 Arbeitszeit in kerntechnischen Anlagen/Baustellen einschließlich Zwischenlager und Endlager

1. Die monatliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 173 Stunden.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 40 Stunden. Sie wird durch 8 freie bezahlte Tage pro Kalenderjahr verkürzt. Diese werden wie Urlaub bezahlt.

2. Arbeitnehmer, die im jeweiligen Kalenderjahr neu eingestellt werden bzw. ausscheiden, erhalten für jeden angefangenen Monat der Beschäftigung ein Zwölftel der freien Tage.
3. Arbeitnehmer mit Zeitverträgen bis zu drei Monaten, sowie Arbeitnehmer, die nach ihrer Probezeit nicht weiterbeschäftigt werden, fallen nicht unter diese Regelung.
4. Die tägliche Arbeitszeit soll 8 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit kann auf 12 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.
5. Für die über die gemäß Schichtplan täglich zu leistende Arbeitszeit hinaus geleistete Zeit werden Überstunden mit einem Zeitzuschlag gemäß § 8 dieses Vertrages geleistet.
6. In kontinuierlichen Schichtbetrieben kann zur Erreichung größerer Freizeitblöcke die Arbeitszeit von 173 Stunden um 10 % über- oder unterschritten werden, ohne dass ein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen ist. Wenn von dieser Flexibilisierung Gebrauch gemacht wird, können Monatslöhne auf der Basis Stundenlohn x 173 Stunden gezahlt werden. Dieser Lohn wird auch gezahlt, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit von 173 Stunden unter- oder überschritten wird. Auf betrieblicher Ebene können mit Zustimmung des Betriebsrates Arbeitszeitkonten zur Umwandlung von Überstunden in Freizeit vereinbart werden.

§ 6 Fortzahlung von Arbeitsentgelt und Sozialleistungen

1. Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz mit folgenden Abweichungen zur Höhe des fortzuzahlenden Entgelts:
 - a) Die Höhe der Entgeltzahlung beträgt 100 von 100 des tariflichen Stundengrundlohnes ohne jegliche tariflichen und außertariflichen Zuschläge und Zulagen.
 - b) Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer berechnet sich nach der für den Arbeitnehmer durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Monate ohne Überstunden multipliziert mit dem tariflichen Stundengrundlohn ohne jegliche tariflichen und außertariflichen Zuschläge und Zulagen. Der so ermittelte Tageslohn wird mit den Arbeitstagen der Arbeitsunfähigkeit multipliziert.

Für Arbeitnehmer, deren ununterbrochene Beschäftigungszeit länger als vier Wochen, aber weniger als drei Monate, beträgt, wird die tatsächliche Beschäftigungszeit für die Berechnung der durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitszeit zu Grunde gelegt.

- c) Bei Vorliegen von Dienstplänen kann der Arbeitgeber für seinen Betrieb die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Lohnausfallprinzip ohne jegliche tariflichen und außertariflichen Zulagen und Zuschläge berechnen.
 - d) Abweichend von Ziffer a), b) und c) erfolgt im Kernkraftwerk die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Lohnausfallprinzip entsprechend dem Dienstplan.
 - e) Einmalzahlungen fallen nicht in diese Berechnung hinein.
2. Arbeitnehmer, die auf Grund der Erkrankung eines Kindes (§ 45 SGB V) oder einer Betreuungsperson (§ 38 SGB V) die Kindesbetreuung übernehmen müssen, haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung im gesetzlichen Rahmen. Dies gilt auch im Falle der Arbeitsbefreiung für die Stellensuche.
3. In Sterbefällen von Arbeitnehmern ist denjenigen Hinterbliebenen, die mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben,
- nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von einer Woche,
 - nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von zwei Wochen,
 - nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von vier Wochen,
 - nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von fünf Wochen,
 - nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von sieben Wochen,
- zu gewähren.
4. Unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit erhalten bei einem tödlichen Betriebsunfall die Hinterbliebenen ein Sterbegeld in Höhe des durchschnittlichen Bruttolohnes von sechs Wochen. Das gilt nicht, wenn durch eine betriebliche Versicherung dieses Sterbegeld gesichert ist und mindestens in gleicher Höhe an die Hinterbliebenen ausgezahlt wird. Das Sterbegeld ist sofort fällig. Der Arbeitgeber kann gegebenenfalls von den Hinterbliebenen eine Erklärung über die Abtretung eines gegen eine Versicherungsgesellschaft gerichteten Anspruchs auf Gewährung von Sterbegeld verlangen.

§ 7 Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr einen Urlaub von

Grundurlaub	31 Werktage
nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit +	1 Werktag
nach 4-jähriger Betriebszugehörigkeit +	2 Werktage
nach 6-jähriger Betriebszugehörigkeit +	3 Werktage
nach 8-jähriger Betriebszugehörigkeit +	5 Werktage

Wird nicht in der 6-Tage-Woche gearbeitet, so ist eine Umrechnung auf die entsprechenden Arbeitstage zulässig.

2. Abweichend von Ziffer 1. erhalten Arbeitnehmer, die in militärischen Anlagen arbeiten und dem UZGWB unterliegen oder zumindest statt eines Sonder- und Waffenausweises über einen Sonderausweis der Bundeswehr verfügen, einen Jahresurlaub von 36 Werktagen, unabhängig von der Betriebszugehörigkeit.
3. Im Ein- und Austrittsjahr wird Teilurlaub gewährt. Der Arbeitnehmer erhält für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs innerhalb der Grenzen des Bundesurlaubsgesetzes.
4. Eine geldliche Abfindung des Urlaubs ist nur im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig.
5. Das tägliche Urlaubsentgelt berechnet sich aus dem Bruttojahreslohn, den der Arbeitnehmer in dem, dem Urlaubsjahr vorangegangenen, Kalenderjahr erworben hat, geteilt durch 313. Zum Bruttojahreslohn gehören alle Vergütungen mit Ausnahme einmaliger Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Beträge, die als Kostenerstattung gezahlt werden, z. B. Fahrgeld und Spesen.

Wird nicht in der 6-Tage-Woche gearbeitet, so kann der Teiler entsprechend geändert werden. In einer Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsmethode gewählt werden.
6. Lohnkürzungen, die im Berechnungszeitraum in Folge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben bei der Urlaubsentgeltberechnung außer Betracht. Der in Ziffer 5 genannte Teiler ist dann entsprechend zu ändern.
7. Für neu eingetretene Arbeitnehmer, deren Beschäftigungszeit weniger als ein Kalenderjahr beträgt, wird analog zu Ziffer 5. das tägliche Urlaubsentgelt auf Grund ihrer tatsächlichen Beschäftigungszeit im Verhältnis berechnet.
8. Bezüglich des Urlaubsanspruches bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder fortdauernder Arbeitsunfähigkeit findet § 18 des Mantelrahmentarifvertrages für Sicherheitsdienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland (MRTV) in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung.

9. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

§ 8 Urlaubs- und Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr haben Anspruch auf Urlaubsgeld. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. Juni. Die Höhe dieses Anspruches beträgt 1 % des jeweiligen Bruttojahreslohnes.

Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat Juni.

2. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr haben Anspruch auf Weihnachtsgeld. Stichtag zur Festlegung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. November. Im Kalenderjahr des Eintritts in den Betrieb besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld. Die Höhe des Weihnachtsgeldes beträgt:

ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit	1,0 %
im 3. bis 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit	2,0 %
nach Vollendung des 6. Jahres der Betriebszugehörigkeit	3,0 %

des jeweiligen Bruttojahreslohnes.

Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat November.

3. Zum Bruttojahreslohn gehören alle Vergütungen mit Ausnahme einmaliger Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Beträge, die als Kostenerstattung gezahlt werden, z. B. Fahrgeld und Spesen.

Zu Grunde gelegt für die Berechnung wird der Bruttojahreslohn des vorangegangenen Kalenderjahres (tatsächlicher Verdienst des Vorjahres i. V. mit § 4 Ziffer 4 MTV).

4. Scheidet der Arbeitnehmer vor den Auszahlungsdaten aus, so besteht weder Anspruch auf Weihnachtsgeld noch auf Urlaubsgeld.
5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während oder mit Ablauf von 3 Monaten endet sowie Arbeitnehmer, die tageweise aushilfsbeschäftigt werden, haben keinen Anspruch gemäß Ziffer 1. und 2.
6. Abweichende Zahlungstermine und höhere Zahlungsbeträge können in einer Betriebsvereinbarung bestimmt werden.

§ 9 Ausschlussfristen

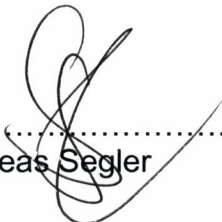
1. Sämtliche gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei Monate nach Fälligkeit, von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern sie nicht vorher unter Angabe der Gründe schriftlich geltend gemacht worden sind.
2. 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.

§ 10 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung ab 1. Januar 2024 in Kraft; er kann mit dreimonatiger Frist, erstmals zum 31. Dezember 2027 gekündigt werden.

Hannover, den 5. Dezember 2023

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT
Landesgruppe Niedersachsen



.....
Andreas Segler

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD),
Bundesverband



.....
Raymund Kandler
(Bundesvorsitzender)



.....
Reinhard Dierßen
(Vorsitzender
Regionalverband Küste)



.....
Sandra Heinrich
(Mitglied der Tarifkommission)