



# 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 2008

## **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. Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle inländischen und ausländischen Betriebe bzw. Betriebsteile, welche in der Schweiz Sicherheitsdienstleistungen erbringen.
2. Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle operativ tätigen Mitarbeitenden. Ausgenommen sind Direktorinnen und Direktoren, Direktionsmitarbeitende und nicht operatives Personal.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den vorliegenden GAV auf alle Arbeitnehmer, welche in dessen Geltungsbereich fallen, anzuwenden. Mit der Unterzeichnung seines Einzelarbeitsvertrages schliesst sich jeder Mitarbeitende im Sinne von Art. 356b OR dem GAV an.
4. Im Geltungsbereich werden die folgenden zwei Kategorien von Sicherheitsdienstleistungen unterschieden:

### **Kategorie A**

Für Mitarbeitende, die vorwiegend in den Bereichen Bewachung, Objekt- und Personenschutz, Dienste in Alarmzentralen und Flughafensicherheit (Personen- oder Gepäckkontrolle) und Werttransport (ohne Geldverarbeitung) tätig sind, gelten die nachfolgenden GAV-Bestimmungen sowie die Lohnbestimmungen gemäss Anhang 1.

### **Kategorie B**

Für Mitarbeitende, die vorwiegend im Bereich Anlass (Eintrittskontrollen und Kassendienste), Sicherheitsassistentendienste (sog. Stewart Services), Verkehrsdienste (Überwachung ruhender Verkehr und Verkehrsregelung) und

Geldverarbeitung tätig sind, gelten der vorliegende GAV sowie die Lohnbestimmungen gemäss Anhang 2.

### **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 von ihr 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 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 die Arbeitnehmer bezahlen gemäss 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. Stundenlöhner entrichten einen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag von Fr. –.03 pro geleistete Arbeitsstunde. 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 von 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

Für Mitarbeitende im Stundenlohn können im Einzelarbeitsvertrag kürzere Fristen (mindestens 1 Monat nach Ablauf der Probezeit) vereinbart werden.

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 der 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 für im Monatslohn beschäftigte Mitarbeitende 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 3 vergütet. Unterzeit darf nicht mehr als 30 Stunden betragen. Mehrzeit von mehr als 150 Stunden muss innerhalb von zwei Monaten kompensiert oder kann mit Einverständnis des Mitarbeitenden gemäss Anhang 1 Ziffer 3 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 1 (Untergruppe A3) 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 für Mitarbeitende der Kategorie A im Monatslohn 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. Dieser berechnet sich auf der Basis 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.

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

## **Artikel 14      Löhne**

In den Anhängen 1 und 2 werden die Mindestlöhne pro Kategorie festgelegt.

## **Artikel 15      Lohnfortzahlung**

- Für unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sind die Mitarbeitenden für den Lohnausfall durch den Arbeitgeber zu versichern.
- Die Dauer des Krankentaggeldanspruchs für die einzelnen Mitarbeiterkategorien ist in den Anhängen 1 und 2 bestimmt.
- Die Versicherungsbeiträge betreffend das Krankengeld werden durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig übernommen.
- Für das Mutterschaftstaggeld gelten die gesetzlichen Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung.
- Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Niederkunft oder Unfall ist dem Arbeitgeber unmittelbar zu melden.
- 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.



sprechend wird ein Zuschlag zum Basisstundenlohn von 8,33% (bei einem Anspruch auf 4 Wochen Ferien) respektive 10,64% (bei einem Anspruch auf 5 Wochen Ferien) ausbezahlt.

## **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/Zivilschutz**

1. Während des ordentlichen obligatorischen Militärdienstes (Wiederholungskurs oder als solche angerechnete Dienstleistungen) und während des obligatorischen Zivilschutzdienstes wird den im Monatslohn beschäftigten Mitarbeitenden, unter Anrechnung der Erwerbsersatzordnung der volle Lohn vergütet; dies als Lohnzahlung im Sinn von Art. 324a OR.
2. Die im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden erhalten ausschliesslich die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung.
3. Während der ganzen Dauer der Rekrutenschule und von Beförderungsdiensten wird die gesetzliche Entschädigung der Erwerbsersatzordnung für die im Monatslohn beschäftigten Mitarbeitenden 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 1 Jahr fortgesetzt wird. Ist diese Bedingung nicht erfüllt, richtet sich die Lohnzahlung nach dem Gesetz.

4. Der vertraglich erbrachte Lohn ist mit Ausnahme der Erwerbsausfallentschädigung (EO) zurückzuerbüßen, 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<br>für im Monatslohn beschäftigte Mitarbeitende | 3 Monatslöhne |

## **Artikel 21      Kinderzulagen**

Kinderzulagen richten sich nach den gesetzlichen Grundlagen.

## **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.

Die Parteien vereinbaren, jährlich im Herbst Verhandlungen zu führen, namentlich betreffend Löhne.

## **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, Kategorie A: Mindestlöhne für Bewachung, Sicherheit und Werttransport
  - Anhang 2, Kategorie B: Mindestlöhne für Anlass, Verkehr, Sicherheitsassistentendienste und Geldverarbeitung
  - 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. R. Ambrosetti  
Co-Präsident

sig. A. Rieger  
Co-Präsident

---

## Anhang 1      Bewachung, Sicherheit und Werttransport

### Kategorie A: Mindestlöhne für Bewachung, Sicherheit und Werttransport

Es gibt drei Untergruppen, welche abhängig vom Beschäftigungsgrad sind:

- **A1** Mitarbeitende im Monatslohn mit Arbeitspensum von mehr als 150 Stunden pro Monat.
- **A2** Mitarbeitende im Stundenlohn mit einem Arbeitspensum über 75 und bis zu 150 Stunden pro Monat.
- **A3** Mitarbeitende im Stundenlohn mit einem Arbeitspensum von bis zu 75 Stunden pro Monat.

**A1** Mitarbeitende, welche über neun aufeinanderfolgende Monate im Durchschnitt pro Monat mehr als 150 Stunden in der Kategorie A gearbeitet haben, werden mindestens im Umfang des bisherigen Arbeitspensums in den Monatslohn überführt. Allfällige Arbeitsleistungen in der Kategorie B werden nicht angerechnet. Der Arbeitgeber hat dem Mitarbeitenden die Überführung in den Monatslohn innerhalb von 14 Tagen nach Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen 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.

Es gelten folgende Mindestlöhne:

Dienstjahre	Mindestlohn Bewachung und Sicherheit (Beschäftigungsgrad mehr als 150 Stunden/Monat) Jahresarbeitszeit 2000 Std.	Mindestlohn Werttransport (Beschäftigungsgrad mehr als 150 Stunden/Monat) Jahresarbeitszeit 2000 Std.
1.	CHF 48 855.–	CHF 48 855.–
2.	CHF 52 235.–	CHF 52 235.–
3.	CHF 53 820.–	CHF 53 285.–
4.	CHF 54 880.–	CHF 54 335.–
5.	CHF 55 230.–	CHF 54 685.–
6.	CHF 55 585.–	CHF 55 035.–
7.	CHF 55 940.–	CHF 55 385.–
8.	CHF 56 290.–	CHF 55 735.–
9.	CHF 56 645.–	CHF 56 085.–
10.	CHF 57 000.–	CHF 56 435.–
ab 11.	CHF 57 355.–	CHF 56 785.–

1. Dienstjahre: Bei Arbeitsaufnahme vor dem 1. Juli wird das Eintrittsjahr als erstes Dienstjahr angerechnet.
2. Die Jahresmindestansätze werden im Verhältnis zur Arbeitszeit angepasst; diese kann zwischen 1800 und 2300 Stunden liegen.
3. Mehrzeit und Überzeit gemäss Definition in Art. 11 dieses Vertrages wird mindestens auf der Basis des Mindestlohnes, ohne allfälligen 13. Monatslohn, bezahlt.
4. Die Löhne für Mitarbeitende unter 25 Jahren können um maximal Fr. 150.– pro Monat tiefer liegen als die aufgeführten Mindestansätze.
5. Mitarbeitende mit erfolgreich absolviertem eidgenössischem Fachausweis für Sicherheit und Bewachung oder Personen- und Objektschutz erhalten zusätzlich zu den Mindestansätzen einen Zuschlag von mindestens Fr. 200.– pro Monat.

6. Für angeordnete Arbeitseinsätze mit Hund (Hundeführer) wird den Mitarbeitenden entweder eine Monatspauschale von mindestens Fr. 150.– oder eine Stundenentschädigung von mindestens Fr. 1.50 pro Hundeführerstunde entrichtet.

Ebenso hat der Arbeitgeber die Kosten für allfällige kantonale Hundeführerbewilligungen sowie für die erforderlichen Haftpflichtversicherungen des Diensthundes im angeordneten Dienst zu übernehmen. Ausserhalb der Dienstzeit ist die Haftpflichtversicherung Sache des Hundehalters.

7. Das Krankentaggeld beträgt 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.

**A2** Mitarbeitende, welche über neun Monate im Durchschnitt pro Monat über 75 Stunden und bis zu 150 Stunden pro Monat in der Kategorie A gearbeitet haben, fallen ab dem übernächsten Monat in die Lohnkategorie A2. Allfällige Arbeitsleistungen in der Kategorie B werden bis maximal 25 Stunden pro Monat angerechnet. Diese Überführung erfolgt erstmals per 1. Januar 2009 gemäss der Bemessungsgrundlage des Jahres 2008. Für die Jahre 2009 bis 2012 gelten folgende Mindeststundenlöhne:

<b>Kantone</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
	CHF	CHF	CHF	CHF
FR, JU, NE, VD, VS	21.70	22.60	23.50	24.40
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	22.04	22.83	23.61	24.40
BS, BL, GE	22.45	23.10	23.75	24.40
ZH	22.83	23.35	23.88	24.40

1. Für angeordnete Arbeitseinsätze mit Hund (Hundeführer) wird den Mitarbeitenden entweder eine Monatspauschale von mindestens Fr. 150.– oder eine Stundenentschädigung von mindestens Fr. 1.50 pro Hundeführerstunde entrichtet.

Ebenso hat der Arbeitgeber die Kosten für allfällige kantonale Hundeführerbewilligungen sowie für die erforderlichen Haftpflichtversicherungen des Diensthundes im angeordneten Dienst zu übernehmen. Ausserhalb der Dienstzeit ist die Haftpflichtversicherung Sache des Hundehalters.

- Das Krankentaggeld beträgt mindestens 80%, berechnet auf dem durchschnittlichen AHV-pflichtigen Lohn der letzten neun Monate. Das Krankentaggeld wird spätestens ab dem 2. Tag während 720 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 900 Tagen gewährt.

**A3** Mitarbeitende, welche nicht in die Untergruppen A1 und A2 fallen, erhalten folgende Mindeststundenlöhne:

<b>Kantone</b>	<b>Stundenlöhne ohne Ferienentschädigung 1. Dienstjahr CHF</b>	<b>Stundenlöhne ohne Ferienentschädigung ab 2. Dienstjahr CHF</b>
FR, JU, NE, VD, VS	20.55	20.80
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	21.00	21.25
BS, BL, GE	21.50	21.80
ZH	22.00	22.30

- Für angeordnete Arbeitseinsätze mit Hund (Hundeführer) wird den Mitarbeitenden entweder eine Monatspauschale von mindestens Fr. 150.– oder eine Stundenentschädigung von mindestens Fr. 1.50 pro Hundeführerstunde entrichtet.

Ebenso hat der Arbeitgeber die Kosten für allfällige kantonale Hundeführerbewilligungen sowie für die erforderlichen Haftpflichtversicherungen des Diensthundes im angeordneten Dienst zu übernehmen. Ausserhalb der Dienstzeit ist die Haftpflichtversicherung Sache des Hundehalters.

- Das Krankentaggeld beträgt mindestens 80%, berechnet auf dem durchschnittlichen AHV-pflichtigen Lohn der letzten 9 Kalendermonate. Das

Krankentaggeld wird spätestens ab dem 2. Tag und nach Ablauf von einem Monat nach Beginn des Arbeitsvertrages wie folgt gewährt:

- 30 Tage im 2. und im 3. Anstellungsmonat;
- 90 Tage zwischen dem 4. und dem 6. Anstellungsmonat;
- 180 Tage zwischen dem 7. und dem 12. Anstellungsmonat;
- 360 Tage nach dem 12. Anstellungsmonat oder 900 geleisteten Stunden.

## Anhang 2      Anlass, Verkehr, Sicherheitsassistentendienste und Geldverarbeitung

### Kategorie B: Mindestlöhne für Anlass, Verkehr, Sicherheitsassistentendienste und Geldverarbeitung

Es gibt zwei Untergruppen, welche abhängig vom Beschäftigungsgrad sind, jedoch den gleichen Mindestlohn haben:

- **B1** Mitarbeitende im Stundenlohn mit Arbeitspensum von mehr als 150 Stunden pro Monat
- **B2** Mitarbeitende im Stundenlohn mit einem Arbeitspensum von bis zu 150 Stunden pro Monat

### Mindeststundenlöhne

<u>Kantone</u>	Stundenlöhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung 1. Dienstjahr CHF	Stundenlöhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung ab 2. Dienstjahr CHF
FR, JU, NE, VD, VS	20.55	20.80
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	21.00	21.25
BS, BL, GE	21.50	21.80
ZH	22.00	22.30

**B1** Mitarbeitende, welche über 9 Monate im Durchschnitt pro Monat mehr als 150 Stunden gearbeitet haben, erhalten ab dem übernächsten Monat eine Beschäftigungsgarantie im bisherigen Umfang der geleisteten Stunden sowie die folgende Krankentaggeldregelung:

Das Krankentaggeld beträgt mindestens 80%, berechnet auf dem durchschnittlichen AHV-pflichtigen Lohn der letzten 9 Monate. Das Krankentaggeld wird spätestens ab dem 2. Tag während 720 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 900 Tagen gewährt.

**B2** Mitarbeitende (Arbeitszeit im Durchschnitt weniger als 150 Std. pro Monat) besitzen keine Beschäftigungsgarantie und in Bezug auf die Arbeitszeit haben folgende Krankentaggeldregelung:

Das Krankentaggeld beträgt mindestens 80%, berechnet auf dem durchschnittlichen AHV-pflichtigen Lohn der letzten 9 Kalendermonate. Das Krankentaggeld wird spätestens ab dem 2. Tag und nach Ablauf von einem Monat nach Beginn des Arbeitsvertrages wie folgt gewährt:

- 30 Tage im 2. und im 3. Anstellungsmonat;
- 90 Tage zwischen dem 4. und dem 6. Anstellungsmonat;
- 180 Tage zwischen dem 7. und dem 12. Anstellungsmonat;
- 360 Tage nach dem 12. Anstellungsmonat oder 900 geleisteten Stunden.



# 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 31 915 10 10  
Fax +41 31 915 10 11



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