

Gesamtarbeitsvertrag

Zwischen dem:

**Schweizer Verband der
Sicherheitsberufsverbände**

und der

Syna-die Gewerkschaft

Präambel

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen Herausforderungen und Aufgaben gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Sozialpartnerschaft am besten zu behandeln. Darauf basierend und dem Grundsatz von Treu und Glauben anerkennend vereinbaren die Parteien nachfolgende Regelung

Art.1 Zweck

Der zwischen dem **Schweizer Verband der Sicherheitsberufsverbände** (nachfolgend **SVSBV** genannt) und **Syna-die Gewerkschaft** (nachfolgend **Syna** genannt) abgeschlossene **Gesamtarbeitsvertrag** (nachfolgend **GAV** genannt)

- a) will fortschrittliche Arbeitsbedingungen festlegen, sowie dem Betriebspersonal die nötige Ausbildung bieten;
- b) regelt, fördert und vertieft die Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien;
- c) fördert die Weiterbildung sowie die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- d) legt die Rahmenbedingungen fest für die Mitwirkung und die Behandlung von Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitsverhältnissen oder dem GAV.

Art.2 Geltungsbereich

Diesem Vertrag unterstehen alle Arbeitgeber und alle operativen Mitarbeitenden in Betrieben bzw. Betriebsteilen, welche Sicherheitsdienstleistungen erbringen. Diesem Vertrag sind DirektorenInnen und nicht operatives Personal nicht unterstellt.

Art.3 Zusammenarbeit

- Die Vertragsparteien wollen zur Verwirklichung dieser Ziele loyal zusammenarbeiten.
- Während der Vertragsdauer dieses GAV gilt die absolute Friedenspflicht.
- Differenzen über die Auslegung und Anwendung der Vertragsbestimmungen sind in direkten Verhandlungen der Vertragspartner zu bereinigen. Kommt dabei keine Einigung zustande, werden die Angelegenheiten dem staatlichen Einigungsamt des Kantons Basel-Stadt als Schiedsinstanz vorgelegt. Das Reglement 'Paritätische Kommission' legt die Bestimmungen fest.
- Sämtliche Reglemente und Vorschriften betreffend des Arbeitsverhältnisses, bilden einen integrierten Bestandteil dieses Vertrages und werden als Anhänge zum GAV zwischen den Vertragsparteien ausgehandelt. Es sind dies:
 1. Betriebsvorschriften und Betriebsreglement
 2. Paritätische Kommission
 3. Mindestlöhne

Art.4 Betriebskommission

Zur Behandlung betriebsinterner Fragen können die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden nach den Richtlinien des Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) eine Betriebskommission wählt. Bis zum Bestehen einer solchen Kommission gelten die Vorgaben dieses Gesetzes.

Art.5 Vereinsfreiheit

Das Vereinsrecht wird von den Vertragsparteien ausdrücklich anerkannt. Die Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen wird der Mitarbeitenden erlaubt. Die Mitarbeitenden werden vom Bestehen dieses Vertrages von der Arbeitgeberfirma und vom Vertragspartner orientiert. Aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft darf niemandem ein direkter Vor- oder Nachteil erwachsen.

Art.6 Bildungs- und Vertragsbeitrag

Der Arbeitgeber ist ermächtigt, einen monatlichen Vollzugskostenbeitrag von Fr. 10.--/Monat vom Lohn aller dem GAV unterstellten Mitarbeitenden abzuziehen. Ausgenommen sind Mitarbeitende, die weniger als 20 Stunden/Monat arbeiten! Die Lohnabzüge müssen auf der Lohnabrechnung klar definiert werden und der Betrag ist unaufgefordert jeweils per 30.Juni, resp. 31.Dezember auf das entsprechende UBS-Konto zu überweisen. Das Reglement regelt die Einzelheiten, insbesondere die Einsetzung einer paritätischen Kommission, die Aufteilung der Vollzugskostenbeiträge unter den Vertragsparteien, sowie Beiträge an Bildungskosten. Der Arbeitgeberbeitrag für die dem GAV angeschlossenen Firmen beträgt für Firmen bis zu 100 Arbeitnehmenden Fr. 250.--/Jahr. Dieser Betrag ist unaufgefordert jeweils per 31.Dezember auf das entsprechende UBS-Konto zu überweisen

Art.7 Vertragsvollzug

- Den Gesamtarbeitsvertragspartnern steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Artikel 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.
- Es besteht eine paritätische Aufsichtskommission (im folgenden PaKo genannt). Die gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt grundsätzlich der PaKo.
- Der PaKo kommen folgende Aufgaben und Kompetenzen zu:
 - a) Die PaKo befindet über die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages
 - b) Die PaKo kontrolliert die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages 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 Mitarbeitende zu befragen.
 - c) Bei festgestellten Zuwiderhandlungen gegen den Gesamtarbeitsvertrag fasst die PaKo die Beschlüsse über allfällige Sanktionen und Kostenfolgen und setzt diese durch.
- Sanktionen für Zuwiderhandlungen gegen den Gesamtarbeitsvertrag werden mit einer Konventionalstrafe zwischen Fr. 2'000.- bis Fr 10'000.- geahndet.
- Die Konventionalstrafe ist so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen von weiteren Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Insbesondere sind bei der Bemessung der Konventionalstrafe folgende Kriterien zu berücksichtigen:
 - a) Höhe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen Leistungen
 - b) Schwere der Verletzungen einzelner Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages
 - c) Weitere Umstände wie einmalige, mehrmalige, fahrlässige/vorsätzliche Begehung der Verletzung des Gesamtarbeitsvertrages oder als Rückfall

- Die Kontroll- und Verfahrenskosten können denjenigen Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern auferlegt werden, welche Bestimmungen verletzt haben oder die, sofern keine Zuwiderhandlungen gegen den Gesamtarbeitsvertrag festgestellt worden ist, böswillig zur Kontrolle und/oder zum Verfahren gegeben haben.

Art.8 Anstellung, Probezeit und Kündigung

- Die Probezeit beträgt drei Monate. Bei Übertritt in den Monatslohn wird die Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnisses (im Stundenlohn) an die Probezeit angerechnet. Innerhalb dieser Probezeit erfolgt eine Anlernzeit durch den Arbeitgeber.
- Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten gegenseitig folgende Fristen:

a) während der Probezeit (erste 14 Tage)	1 Tag
b) während der restlichen Probezeit	7 Tage
c) Im ersten Dienstjahr	1 Monat, auf Ende des Monats
d) vom 2.bis und mit 9. Dienstjahr	2 Monate, auf Ende des Monats
e) Nach dem 9. Dienstjahr	3 Monate, auf Ende des Monats
- Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist den Betroffenen zur Kenntnis gebracht werden.
- Vorbehalten bleiben die fristlose Entlassung nach Art.337OR, vor allem auch durch Verletzung der Dienstvorschriften, sowie durch Vorkommnisse, die eine Anstellung verhindern würden.
- Wurde eine fristlose Kündigung ausgesprochen, wird die Betriebskommission oder die Paritätische Aufsichtskommission so rasch wie möglich informiert.
- Das Arbeitsverhältnis geht am Ende des Monats, in welchem das ordentliche AHV-Alter erreicht wird, ohne spezielle Kündigung zu Ende.

Art.9 Arbeitszeit

- Die Arbeitszeit beträgt bei einer 5-Tagewoche im Jahresdurchschnitt 42 Stunden pro Woche. Um die speziellen Bedürfnisse des Unternehmens und der Arbeitnehmende Rechnung zu tragen, können entsprechende Arbeitszeitmodelle ausgearbeitet werden.
- Mehrstunden über 45 Stunden/Woche gelten als Überzeit. Können diese nicht mit Freizeit gleicher Dauer innerhalb von 2 Monaten kompensiert werden, sind sie im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden einem Geldzuschlag von 25%, berechnet auf der Basis des Bruttolohnes, ohne allfälligen 13. Monatslohn, zu vergüten.
- Abweichungen von mehr als 2 Stunden pro Woche als Unterzeit sind nicht erlaubt.
- Die Arbeitszeiten müssen nach dem jeweils gültigen Einsatzplan geleistet werden. Ohne Einwilligung der Geschäftsleitung darf ein persönlicher Einsatz nicht abgetauscht werden.
- Die Nachtarbeit von 23.00-06.00 Uhr und Sonntags- bzw. Feiertagsarbeiten von 06.00-23.00 Uhr wird mit 10% Zeitbonus pro Stunde (inkl. Pausen) abgegolten.
- Fahrten zur Ablösung zwischen verschiedenen Einsatzorten, sowie vom und zum Arbeitsort ab und zum Arbeitgeberdomizil, gelten als Arbeitszeit.

Art.10 Pausen

- Die Arbeitszeit ist durch Pausenzeit wie folgt zu unterbrechen:

a) bei einer ununterbrochenen Arbeitszeit von mehr als 5,30 Stunden, 15 Minuten
b) bei einer ununterbrochenen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden, 30 Minuten
- Die Pausen werden als Arbeitszeit angerechnet und ausbezahlt, wenn Mitarbeitende den Arbeitsort während seiner Pause nicht verlassen können.

Art.11 Ausbildung

- Die Berufsausbildung für Mitarbeitende, ausgenommen die im Art.2 aufgeführten Ausnahmen, sind innerhalb der ersten 3 Monate zu absolvieren. Die Ausbildungszeit und die Kosten werden vom Arbeitgeber getragen und sind an keine Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeitenden geknüpft. Bei einer vorzeitigen Kündigung unter einem Jahr nach der Ausbildung, kann von der betreffenden Person wie folgt Ausbildungskosten zurück gefordert werden: Bis zu 3 Monaten 100%, bis zu 6 Monaten 80% und bis zu 12 Monaten 50%. Bei Kündigung seitens des Arbeitgebers entfällt eine Rückforderung des Kursgeldes

Art.12 Arbeitsort

Der Arbeitsort wird durch die Geschäftsleitung individuell zugeteilt und die Arbeiten werden jeweils nach den Bedürfnissen übertragen.

Art.13 Lohnzahlung

1. Stundenlohn

- Zum Bruttolohn werden auf der Basis des Lohnreglementes zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung von insgesamt 10,5% vergütet. Diese Entschädigungen werden auf der Lohnabrechnung separat aufgeführt.

2. Monatslohn

- Das Bruttojahressalär wird auf der Basis des Lohnreglementes festgelegt. Das Salär wird in 13 gleichen monatlichen Teilen jeweils am letzten Tag des Monats, der 13.Monatslohn pro Rata der Anstellungsdauer im November ausbezahlt.
- Bei Teilzeitangestellten reduzieren sich der Lohn und das 13. Monatsgehalt prozentual auf die vertragliche Arbeitszeit.

3. Zulagen

- Fahrspesen für motorisierte Fahrzeuge der Kat. A und B werden mit Fr.-/70/Km entschädigt.
- Bei auswärtigen Arbeitsorten, bei der keine Rückkehr zum Wohndomizil des Arbeitnehmers/in möglich ist, wird eine Essensentschädigung von Fr. 15.-- / entrichtet.
- Für den Piket- und Bereitschaftsdienst wird während der verordneten Zeit eine Entschädigung von Fr. 5.--/Std. vergütet.

Art.14 Lohnzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung durch Mitarbeitende

- Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Mutterschaft sind die Mitarbeitenden für den Lohnausfall durch den Arbeitgeber zu versichern.
- Das Kranken-, sowie Mutterschaftstaggeld beträgt für das Personal im Monatslohn mindestens 80%, berechnet auf dem durchschnittlichen AHV-pflichtigen Lohn unter Einschluss des 13. Monatslohns. Das Krankentaggeld wird spätestens ab dem 2.Tag, während 720 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 900 Tagen gewährt. Das Mutterschaftstaggeld wird während 98 Tagen ab Niederkunft gewährt.
- Für das Kranken- und Mutterschaftstaggeld sind die gesetzlichen Bestimmungen massgebend.
- Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Niederkunft oder Unfall ist dem Arbeitgeber unmittelbar zu melden.
- Infolge Unfalls werden die Leistungen der Betriebs- oder Nichtbetriebsunfallversicherung ausgerichtet.
- Es besteht nur ein Anrecht auf den Grundlohn inkl. Familien- und Kinderzulagen für regelmässige Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeiten.
- Dem Arbeitgeber ist bei Krankheit oder Unfall unverzüglich (möglichst vor Dienstbeginn) Meldung zu erstatten. Auf Verlangen ist innert 3 Tagen ein Arztzeugnis abzugeben.
- Für die Krankenpflegeversicherung (Grundversicherung) und Spitalaufenthaltsversicherung sind die Mitarbeitenden selbst verantwortlich.

Art.15 Ferien

Nachfolgende Ferien stehen den Mitarbeitenden pro Arbeitsjahr zu:

- 4 Wochen (20 Arbeitstage) ab dem ersten Dienstjahr
- 5 Wochen (25 Arbeitstage) bis zum vollendeten 20. Altersjahr
- 5 Wochen (25 Arbeitstage) nach dem 50. Altersjahr
- 6 Wochen (30 Arbeitstage) nach dem 60. Altersjahr
- Beim Stellenantritt während dem Kalenderjahr ist der Anteil an Ferientagen dementsprechend gekürzt.
- Der Zeitpunkt der Ferien ist bis Ende Januar mit der Geschäftsleitung zu vereinbaren. Mindestens 2 Wochen sind zusammenhängend zu beziehen. Die Ferien sind möglichst im laufenden oder bis spätestens März des Folgejahres zu beziehen.
- Bei Absenzen (Unfall, Krankheit, Militärdienst / Zivildienst) von mehr als 2 Monaten Dauer insgesamt und bei Verhinderungen wegen Schwangerschaft und Niederkunft von vollen 3 Monaten, reduziert sich der Ferienanspruch um $\frac{1}{12}$; für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung wird der Ferienanspruch zusätzlich um $\frac{1}{12}$ gekürzt.

Art.16 Feiertage

Der 1.August und die kantonalen Feiertage sind bezahlt.

Art.17. Absenzen/Urlaub

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 des eigenen Kindes 1 Arbeitstag
- beim Tod des Lebenspartners/Lebenspartnerin, eigenen Kindern oder Elternteils 3 Arbeitstage
- beim Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwistern 1 Arbeitstag
- bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts (1x pro Jahr) 1 Arbeitstag
- bei Wohnungswechsel, sofern nicht der Arbeitgeber gewechselt wird (max 1 mal/Kalenderjahr) 1 Arbeitstag
- bei Rekrutierung für den obligatorischen Militärdienst bis 3 Tage
- Kurzabsenzen für Arzt-, Zahnarzt-, und Ämterbesuch zu Randstunden, sofern sich diese nicht in die arbeitsfreie Zeit legen lassen, werden nach Voranzeige und in Übereinstimmung mit dem Dienstplan erlaubt und vergütet.
- Für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Art.18 Militärdienst/Zivildienst

- Während ordentlichem obligatorischem, schweizerischen Militärdienstes und Zivildienstes richten sich die Löhne nach dem Gesetz.
- Während der Rekrutenschule und bei Beförderungsdiensten:
 - a) an ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes
 - b) an verheiratete und ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht 90% des Lohnes
- Die Erwerbsausfallentschädigung ist in diesen Ansätzen inbegriffen, sofern sie nicht höher ist als die gewährten Lohnprozente. Die Meldekarte ist sofort nach der Dienstleistung oder nach Erhalt der Geschäftsleitung weiterzuleiten. Die Dienstzeiten sind sofort der Geschäftsleitung zu melden, damit die Dienstplanlegung entsprechend erfolgen kann. Zivildienstleistungen werden analog vergütet. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeitenden.

Art.19 Kinderzulagen

Der Arbeitgeber richtet die Mitarbeitenden Kinderzulagen nach den Richtlinien der kantonalen Gesetze aus.

Art.20 Lohnfortzahlung im Todesfall

Der Monatslohn ist im Todesmonat vom Arbeitgeber für den ganzen Monat geschuldet. Für Mitarbeitende mit Unterstützungspflicht (Kinder/Ehegattin oder sonstige Unterstützte) ist für ein weiterer Monat, nach 5 Dienstjahren in der gleichen Firma für 2 weitere Monate und nach 20 Dienstjahren im gleichen Betrieb 3 Monatslöhne der Lohn geschuldet.

Art.21 Persönlichkeitsschutz

- Das Speichern personenbezogener Daten wird auf das betrieblich Notwendige beschränkt.
- Das Bundesgesetz über den Datenschutz und die dazugehörige Verordnung regeln den Personendatenschutz.

Art.22 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Arbeitgeber und Arbeitnehmende wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten im Betrieb durchzusetzen. (EKAS-Richtlinien 6508)

Art.23 Korpsmaterial/Uniformen

- Den Mitarbeitenden wird das zur Ausübung ihrer Tätigkeit notwendige Korpsmaterial und Uniformen abgegeben. Die Reinigung und der Unterhalt der abgegebenen Gegenstände sind in der Verantwortung der Mitarbeitenden. Es wird von ihnen verlangt, mit sauberem Korpsmaterial und Uniformen zu erscheinen.
- Verlorenes, mutwillig oder fahrlässig beschädigtes Firmeneigentum müssen auf Kosten der betreffenden Person ersetzt werden.
- Verbrauchsmaterial wird durch Rückgabe des Gegenstandes gratis ersetzt.

Art.24 Allgemeine Dienstvorschrift

- Insbesondere sei hier auf die Schweigepflicht, die auch bei Firmenaustritt bestehen bleibt und auf den Konsum von Drogen und Alkohol vor und während der Einsatzzeit hingewiesen.

Art.25 Leumund und Auskunftspflicht

- Die Arbeit im Sicherheitsdienst bedingt einen einwandfreien Leumund und erfordert keine vorsätzliche Verschuldung. Es ist daher wichtig, dass keine vertrauensmindernde Vorstrafen vorhanden sind und die Mitarbeitenden nicht straffällig sind. 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.

Art.26 Lohnverhandlungen

- Die Vertragsparteien verhandeln jeweils im letzten Quartal eines laufenden Jahres über allfällige Anpassungen bei den Löhnen, Zulagen und Spesen.

Art.27 Vertragsdauer

Dieser Vertrag tritt am 1.Februar 2015 in Kraft. Der Vertrag ist bis am 31.12.2016 gültig.

Wird er nicht mindestens 3 Monate vor Ablauf von einer Vertragspartei gekündigt, so verlängert er sich stillschweigend um ein weiteres Jahr. Diejenige Partei, welche den Vertrag gekündigt hat, macht Vorschläge für Vertragsänderungen und die Vertragspartner nehmen unverzüglich entsprechende Verhandlungen auf.

Schweizer Verband der Sicherheitsberufsverbände

Samuel Wyss
Präsident

Toni Casagrande
CEO

Syna die Gewerkschaft

Carlo Mathieu
Vizepräsident

Irene Darwich
Zentralsekretärin

GAV durch die Vertragsparteien unterzeichnet

Stefan Isenschmid
Regionalsekretär

Empfangsbestätigung

Der/die Unterzeichnete erklärt ausdrücklich, anlässlich seiner Anstellung ein Exemplar des zwischen dem Nordwestschweizerverband der Sicherheitsfirmen und der Gewerkschaft Syna 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: _____

Geburtsdatum: _____

Adresse: _____

Eintrittsdatum: _____

Ort/Datum:

Unterschrift: