



# 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 2010

## Artikel 1      Zweck

Dieser Vertrag bezweckt die Erhaltung der Qualität der Dienstleistungen aller dem Vertrag unterstellten Betriebe im Bereich der 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. Betriebsteilen, 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. 356 b 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, gilt 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 paritätischen 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 befundet 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 betre-

ten, 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 CHF 5'000.-- bis 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's 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 CHF 60.-- pro Jahr. Stundenlöhner entrichten einen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag von CHF 0.03 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 der Firmengrösse. Dieser beträgt für jeden Arbeitgeber:
  - a. CHF 250.– bei 100 oder weniger Vollzeitmitarbeitern, bzw.,
  - b. CHF 500.– bei mehr als 100, aber weniger als 1'001 Vollzeitmitarbeitern, bzw.,
  - c. CHF 1'000.– bei mehr als 1'000 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 drei 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 ersten 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 (jedoch 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 kleinere Reparaturen, ist Sache der Mitarbeitenden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die komplette Ausrüstung und die Uniform in gut gereinigtem Zustand zurück zu geben.

## **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 1'800 und 2'300 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 Uhr – 06.00 Uhr) und Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit (06.00 Uhr – 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 den 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 2'400 Stunden und der Jahreshöchstarbeitszeit von 2'540 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 drei Monaten besuchen. Die Basisausbildung gilt nach Artikel 9 Absatz 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 Freitaganspruch von 112 Tagen bis auf das Minimum von 90 Tage reduziert werden.
3. Zusätzliche freie Tage ergeben sich allenfalls aus dem Zeitbonus nach Artikel 9 Absatz 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 Dienstenteilung ist darauf zu achten, dass jede/r Mitarbeitende die Einteilung der freien Tage in der Regel zwei 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, 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**

1. Für unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sind die Mitarbeitenden für den Lohnausfall durch den Arbeitgeber zu versichern.
2. Die Dauer des Krankentaggeldanspruchs für die einzelnen Mitarbeiterkategorien ist in den Anhängen 1 und 2 bestimmt.
3. Die Versicherungsbeiträge betreffend das Krankentaggeld werden durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig übernommen.
4. Für das Mutterschaftstaggeld gelten die gesetzlichen Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung.
5. Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Niederkunft oder Unfall ist dem Arbeitgeber unmittelbar zu melden.
6. Die hier aufgeführten Bestimmungen für die Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit ersetzen die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR.

## **Artikel 16      Zuschläge / Auslagenersatz / Ausbildung**

1. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, in seinem Betrieb für alle Mitarbeitende eine schriftliche Regelung anzuwenden, welche unter anderem die Zuschlä-

ge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, den Auslagenersatz sowie eine Bestimmung zur betrieblich gewährleisteten Ausbildung beinhaltet.

2. Der Auslagenersatz umfasst namentlich die Abgeltung der zusätzlichen Fahrzeit, der anfallenden Fahrkosten sowie allenfalls weiterer bei auswärtiger Arbeit entstehende Aufwände.
3. Benutzen Mitarbeitende auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers oder in dessen Einverständnis ihren Privatwagen, so haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens 60 Rappen pro gefahrenen Kilometer. Mit dieser Entschädigung für die anfallenden Fahrkosten sind sämtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Mitarbeitenden aus dem Betrieb des Fahrzeugs gemäss Art. 327b OR abgegolten.
4. 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. Im Monatslohn beschäftigte Mitarbeitende haben Anspruch auf folgende Ferien:
 

– 4 Wochen (20 Arbeitstage)	ab dem ersten Dienstjahr;
– 5 Wochen (25 Arbeitstage)	ab dem fünften 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 zehnten 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 Zivilschutzdienst) 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 1/12 der für das ganze Jahr vorgesehenen Ferien.
6. Mitarbeitende, welche im Stundenlohn beschäftigt sind, haben einen Ferienanspruch von 5 Wochen bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr, resp. 4 Wochen ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird. Entsprechend 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 x pro Kalenderjahr) | 1 Arbeitstag  |

## **Artikel 19      Militärdienst / Zivilschutz**

1. Während ordentlichem obligatorischem Militärdienst (Wiederholungskurs oder als solche angerechnete Dienstleistungen) und während dem obligatorischen Zivilschutzdienst wird den im Monatslohn beschäftigten Mitarbeiten-

den, 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% des vollen Lohnes;
  - 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.
4. Der vertraglich erbrachte Lohn ist mit Ausnahme der Erwerbsausfallentschädigung (EO) zurück zu vergüten, 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 Dienstjahren  | 2 Monatslöhne |
| – nach mehr als 20 Dienstjahren für im Monatslohn beschäftigte Mitarbeitend | 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 vertrauensmindernde 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 die 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

H. Winzenried  
Präsident

R. Casutt  
Generalsekretär

### UNiA

Gewerkschaft

R. Ambrosetti  
Co-Präsident

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 obengenannten Voraussetzungen als erfolgt. Der Übertritt in die Untergruppe A1 erfolgt in Bezug auf den Mindestlohn grundsätzlich in das 1. Dienstjahr, unabhängig von der vorausgegangenen Leistungsdauer in anderen Kategorien bzw. Untergruppen. Jene Mitarbeitende, die in den dem Übertritt vorangegangenen drei Jahren in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis gewesen sind und dabei insgesamt mehr als 4'000 Arbeitsstunden geleistet haben, werden in Bezug auf den Mindestlohn direkt ins 2. Dienstjahr überführt.

Es gelten folgende Mindestlöhne:

Dienstjahre	Mindestlohn <u>Bewachung und Sicherheit</u> (Beschäftigungsgrad mehr als 150 Stunden/Monat) Jahresarbeitszeit 2000 Stunden	Mindestlohn <u>Werttransport</u> (Beschäftigungsgrad mehr als 150 Stunden/Monat) Jahresarbeitszeit 2000 Stunden
	1.	CHF 50'625
2.	CHF 52'235	CHF 52'235
3.	CHF 53'820	CHF 53'620
4.	CHF 55'210	CHF 54'700
5.	CHF 56'295	CHF 55'755
6.	CHF 56'860	CHF 56'115
7.	CHF 57'220	CHF 56'475
8.	CHF 57'590	CHF 56'835
9.	CHF 57'960	CHF 57'195
10.	CHF 58'315	CHF 57'550
11.	CHF 58'685	CHF 57'910
Ab 12.	CHF 59'055	CHF 58'260

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 1'800 und 2'300 Stunden liegen.
3. Mehrzeit und Überzeit gemäss Definition in Artikel 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 CHF 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 CHF 200.– pro Monat.

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

Ebenso hat der Arbeitgeber die Kosten für allfällige kantonale Hundeführer-Bewilligungen 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, ohne Ferienentschädigung:

Kantone	2009	2010	2011	2012
	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	22.85	23.35	23.88	24.40

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

Ebenso hat der Arbeitgeber die Kosten für allfällige kantonale Hundeführer-Bewilligungen 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 Untergruppe A1 und A2 fallen, erhalten folgende Mindeststundenlöhne:

Kantone	Stundenlöhne <b>ohne</b> Ferienentschädigung 1. Dienstjahr	Stundenlöhne <b>ohne</b> Ferienentschädigung ab 2. Dienstjahr
	CHF	CHF
FR, JU, NE, VD, VS	21.20	21.45
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	21.65	21.90
BS, BL, GE	22.15	22.45
ZH	22.65	22.95

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

Ebenso hat der Arbeitgeber die Kosten für allfällige kantonale Hundeführer-Bewilligungen 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 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 3. Anstellungsmonat;
- 90 Tage zwischen dem 4. und 6. Anstellungsmonat;
- 180 Tage zwischen dem 7. und 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:**

Kantone	Stundenlöhne <b>ohne</b> Ferienentschädigung 1. Dienstjahr CHF	Stundenlöhne <b>ohne</b> Ferienentschädigung ab 2. Dienstjahr CHF
FR, JU, NE, VD, VS	21.20	21.45
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	21.65	21.90
BS, BL, GE	22.15	22.45
ZH	22.65	22.95

**B1 Mitarbeitende**, welche über neun 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 neun 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 in Bezug auf die Arbeitszeit und haben folgende Krankentaggeldregelung:

Das Krankentaggeld beträgt mindestens 80%, berechnet auf dem durchschnittlichen AHV-pflichtigen Lohn der letzten neun 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 3. Anstellungsmonat;
- 90 Tage zwischen dem 4. und 6. Anstellungsmonat;
- 180 Tage zwischen dem 7. und 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