



Rubrik: Arbeit

Unterrubrik: Arbeitsvertrag

Publikationsdatum: SHAB - 30.01.2020

Meldungsnummer: AB04-0000000357

Publizierende Stelle:

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Im Auftrag von:

Vertragsparteien Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen

Anhang:

[Sicherheit_Verläng_Aender_D.pdf](#)

Arbeitsvertrag Gesuch um Verlängerung und Änderung der Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU) einerseits und die Gewerkschaft Unia andererseits, ersuchen, die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 17. Juni 2014, vom 8. April 2016, vom 13. Februar 2017 und vom 28. Mai 2019 (BBl **2014** 4851, **2016** 3453, **2017** 1533, **2019** 3857) über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen bis zum 31. Dezember 2022 zu verlängern. Ausserdem beantragen sie, folgende Änderungen ihres in der Beilage zu den erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages allgemeinverbindlich zu erklären: (Änderungen im PDF ersichtlich)

Rechtliche Hinweise:

Publikation nach Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

Frist: 15 Tage

Ablauf der Frist: 14.02.2020

Arbeitsvertrag:

Gesuch um Verlängerung und Änderung der Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU) einerseits und die Gewerkschaft Unia andererseits, ersuchen, die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 17. Juni 2014, vom 8. April 2016, vom 13. Februar 2017 und vom 28. Mai 2019 (BBl **2014** 4851, **2016** 3453, **2017** 1533, **2019** 3857) über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen bis zum 31. Dezember 2022 zu verlängern. Ausserdem beantragen sie, folgende Änderungen ihres in der Beilage zu den erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages allgemeinverbindlich zu erklären:

Art. 5 Ziff. 4 (Vertragsvollzug)

4. Zuwiderhandlungen gegen den GAV (...) können mit einer Konventionalstrafe bis 100 000 Franken geahndet werden. Die Konventionalstrafe ist so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Mitarbeitende von weiteren Verletzungen des GAV abgehalten werden. Insbesondere sind bei der Bemessung der Konventionalstrafe folgende Kriterien zu berücksichtigen:
 - a. Höhe der den Mitarbeitenden vorenthaltenen Leistungen;
 - b. Schwere der Verletzungen einzelner Bestimmungen des GAV;
 - c. weitere Umstände wie einmalige, mehrmalige, fahrlässige/vorsätzliche Begehung der Verletzung des GAV oder Rückfall sowie Korrektur der Verletzung.

Art. 6 Ziff. 1, 2 und 3 (Vollzugs- und Weiterbildungskosten)

1. Die Arbeitgeber und Mitarbeitenden bezahlen gemäss Ziffer 2 und 3 nachstehend die Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge zur Deckung der mit der Anwendung und Durchsetzung des GAV entstehenden Kosten. Der Arbeitgeber überweist die Beträge für das jeweilige Kalenderjahr bis spätestens am 30. Juni an die PaKo.
2. Beiträge der Arbeitnehmenden: Die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden der Anstellungskategorie A entrichten einen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag von 30 Franken pro Jahr bzw. 2.50 Franken pro Monat. Die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden der Anstellungskategorien B und C entrichten einen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag von 1,5 Rappen pro geleistete Arbeitsstunde. Der Abzug erfolgt direkt vom Lohn des Mitarbeitenden und ist bei der Lohnabrechnung aufzuführen. Arbeitgeber, die den Beitrag der

Mitarbeitenden ganz oder teilweise selber bezahlen, haben dies auf der monatlichen Lohnabrechnung entsprechend aufzuführen oder separat mindestens einmal pro Jahr mit einem einfachen Schreiben zu bestätigen.

3. Beiträge der Arbeitgeber: Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden der Anstellungskategorie A ihrerseits einen Vollzugskosten- und Weiterbildungskostenbeitrag von 30 Franken pro Jahr bzw. 2.50 Franken pro Monat und für die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden der Anstellungskategorien B und C einen Vollzugskosten- und Weiterbildungskostenbeitrag von 1,5 Rappen pro geleistete Arbeitsstunde. Zusätzlich entrichten die Arbeitgeber einen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag in Abhängigkeit der Firmengrösse. Der Betrag berechnet sich auf der Grundlage von Vollzeitstellen (unbesehen ob im Monats- oder im Stundenlohn angestellt). Teilzeitstellen sind auf Vollzeitstellen umzurechnen. Dieser beträgt für jeden Arbeitgeber:
 - a. 750 Franken / Jahr bzw. 62.50 Franken / Monat bei 100 oder weniger Vollzeitmitarbeitenden, bzw.
 - b. 1500 Franken / Jahr bzw. 125 Franken / Monat bei mehr als 100, aber weniger als 501 Vollzeitmitarbeitenden bzw.
 - c. 2000 Franken / Jahr bzw. 166.65 / Monat bei mehr als 500, aber weniger als 1001 Vollzeitmitarbeitenden bzw.
 - d. 4000 Franken / Jahr bzw. 333.35 Franken / Monat bei mehr als 1000 Vollzeitmitarbeitenden.

Art. 8 Ziff. 1, 3 und 4 (Anstellungskategorien)

1.
 - a. Es bestehen drei Anstellungskategorien:
 - A Mitarbeitende im Monatslohn mit einem vertraglich fix festgelegten Pensum zwischen 1801 und 2300 Stunden pro Kalenderjahr,
 - B Mitarbeitende im Monatslohn mit einem vertraglich fix festgelegten Pensum zwischen 901 bis 1800 Stunden pro Kalenderjahr,
 - C Mitarbeitende im Stundenlohn mit einem Pensum bis 900 Arbeitsstunden pro Kalenderjahr, inkl. Ferien und Zeitbonus von 10 % (gem. Art. 12 Ziff. 2 GAV) sowie Zeitzuschlag (nach Art. 14 Ziff. 3 GAV).
 - b. Bei Anstellungsbeginn während eines laufenden Kalenderjahres sind das Pensum und die Entschädigung gemäss Buchstabe a. pro rata einzuhalten, sofern der Mitarbeitende mehr als 3 Monate gearbeitet hat. Dies gilt auch dann, wenn ein Anstellungsverhältnis nach der Probezeit vom Arbeitgeber unterjährig aufgelöst wird, ausgenommen bei Kündigungen infolge schwerer Pflichtverletzung des Mitarbeitenden.
3. Wird mit der grösseren Überschreitung in den Kategorien B und C gleichzeitig eine höhere Kategorie erreicht, so muss das ganze geleistete Pensum zum Ansatz der höheren Kategorie und des entsprechenden

Dienstjahres entschädigt werden. Im Wiederholungsfall muss der/die Mitarbeitende in die nächsthöhere Anstellungskategorie und das entsprechende Dienstjahr mit einem vertraglich fix festgelegten Pensum überführt werden.

- Mitarbeitende in der Kategorie C, welche im massgebenden Kalenderjahr mehr als 3 Monate gearbeitet haben, erhalten bei einem tatsächlich gearbeiteten Jahresstundenvolumen (gemäss Art. 12) von mind. 1 000 Stunden trotz unterjähriger Überführung in die Kategorie B bzw. A eine Nachzahlung der geleisteten Stunden zum Ansatz der anwendbaren Kategorie.

Art. 9 Ziff. 3 (Anstellung, Probezeit und Kündigung)

- Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten gegenseitig folgende Fristen:

Dauer der Anstellung	Fristen
Während der ersten 14 Tage der Probezeit	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

Art. 10 Ziff. 4 (Basisausbildung)

- Die Basisausbildung muss ausserhalb des Einsatzes erfolgen. Sie ist zusätzlich zur theoretischen Grundausbildung in den Konkordaten zu leisten und ist kein Ersatz für diese. Mitarbeitende mit einem eidgenössischen Fachausweis der Sicherheitsdienstleistungsbranche müssen die Basisausbildung nicht absolvieren.

Art. 11 Ziff. 1 (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. Die Reinigungskosten bei ausserordentlichen Verunreinigungen im Dienst, welche intern ordentlich gemeldet / rapportiert worden sind, gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 12 Ziff. 1 und 5 (Arbeitszeit)

- Die jährliche Arbeitszeit umfasst die Zeit, während der effektiv Arbeit geleistet wird, sowie die bezahlten Pausen und Ferien, ohne freie Tage gemäss Artikel 15 Ziffer 1 GAV.

5. Alle Mitarbeitenden erhalten vom Arbeitgeber monatlich eine schriftliche, nachvollziehbare Arbeitszeitabrechnung. Diese umfasst die Angaben zu den effektiven Arbeitseinsätzen (Einsatz/Auftrag, Anfangs- und Endzeitpunkt des Einsatzes/Auftrages, Zeitbonus gem. Ziffer 2 vorstehend, Zeitzuschlag nach Artikel 14 Ziffer 3, Total der Arbeitsstunden pro Tag und Monat), der Basisausbildung, den Ruhezeiten (Pausen und freie Tage) sowie dem Mehr-/Unterzeit-Saldo, dem Ferienguthaben, den Krankheitstagen und sonstigen Absenztagen. Der Arbeitgeber muss die Arbeitszeitabrechnungen während mindestens 5 Jahren aufbewahren.

Art. 14 Mehr- und Unterzeit / Zeitzuschlag / Höchstarbeitszeit

1. Die effektive Arbeitszeit (gemäss Art. 12) am Ende eines jeden Kalenderjahres darf das vertraglich vereinbarte Anstellungspensum im Umfang von +5 % (Mehrzeit) / -10 % (Unterzeit) über- bzw. unterschreiten. Pensumsüberschreitungen sind entweder mit Freizeit zu kompensieren oder auszuzahlen. Bei grösseren Überschreitungen gilt die Regelung von Artikel 8 vorstehend. Unterschreitungen bis -10 % sind auf das Folgejahr zu übertragen und durch entsprechende Arbeitszeit auszugleichen.
2. Mehrzeit am Ende der Anstellung wird mindestens auf der Basis der Mindestlohn-Ansätze gemäss Anhang 1 bezahlt.
3. Sofern pro Monat mehr als 210 Stunden (gemäss Art. 12 GAV) geleistet werden, wird auf diesen Mehrstunden (> 210 Stunden) ein Zeitzuschlag von 25 % gewährt. Diese Mehrstunden – jeweils mit Zeitzuschlag – können entweder ausbezahlt oder aber als Freizeit innerhalb der folgenden drei Monate ausgeglichen werden. Von dieser Regelung ist der Bereich Geldtransport - CIT (Cash In Transit) ausgenommen.
4. Die arbeitsgesetzlichen Vorschriften (...) bleiben vorbehalten. (...)

Art. 16 Ziff. 1 (Löhne)

1. Im Anhang 1 werden die Mindestlöhne pro Kategorie und lohnbezogenem Dienstalter festgelegt.

Art. 17 Ziff. 1 (Lohnfortzahlung)

1. Für unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sind die Mitarbeitenden für den Lohnausfall durch den Arbeitgeber zu versichern. Davon ausgenommen sind Mitarbeitende im AHV-Alter, die nur in geringerem Umfang oder gar nicht mehr versichert werden können.

Art. 18 Ziff. 5 (Auslagenersatz)

5. Benutzen Mitarbeitende auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers oder in dessen Einverständnis während des Einsatzes ihr Privatfahrzeug, so haben sie Anspruch auf einen Fahrkostenersatz von mindestens 70 Rappen pro im Einsatz gefahrenen Kilometer. (...) Falls der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden nachweislich ein Dienstfahrzeug zur Verfügung stellt oder

den Transport anderweitig organisiert und sämtliche damit zusammenhängenden Kosten übernimmt, ist kein Fahrkostensatz geschuldet.

Art. 19 Ziff. 1 und 3 (Zuschläge)

1. Mitarbeitende mit eidgenössischem Fachausweis für Personenschutz, Bewachung, Anlässe oder Zentralendienste erhalten zusätzlich zu den Mindestansätzen einen Zuschlag von mindestens 200 Franken pro Monat (bei einer Jahresarbeitszeit von 2000 Stunden, pro rata bei Teilzeitangestellten) oder eine Stundenentschädigung von mindestens 1.20 Franken.
3. Für angeordnete Arbeitseinsätze mit Schusswaffe ist ein Zuschlag von 2 Franken pro Stunde bzw. max. 150 Franken pro Monat auszurichten. Von dieser Regelung ausgenommen sind Kader-Mitarbeitende mit einem Lohn, der über dem Mindestlohn plus Zuschlag von 2 Franken pro Stunde bzw. max. 150 Franken pro Monat liegt. Generell von diesem Zuschlag ausgenommen ist der Bereich Geldtransport – CIT (Cash In Transit).

Art. 20 Ziff. 2 (Ferien)

2. Mitarbeitende der Anstellungskategorie C haben einen Ferienanspruch von 5 Wochen bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr, resp. 4 Wochen ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird. (...) Die regelmässige Auszahlung des Ferienlohnes ist nur bei unregelmässiger Teilzeitarbeit oder kurzen Einsätzen zulässig, falls dies im Vertrag schriftlich festgelegt ist und in jeder Abrechnung die Ferienentschädigung separat ausgewiesen wird. Ansonsten ist der Ferienlohn im Zeitpunkt des effektiven Ferienbezugs auszubezahlen.

Art. 21 Absenzen

1. Mitarbeitende haben Anspruch auf folgende zusätzlich bezahlte Beurlaubung:
 - a. bei der eigenen Eheschliessung/Eintragung Partnerschaft 3 Arbeitstage
 - b. bei Eheschliessung/Eintragung Partnerschaft der Kinder 1 Arbeitstag
 - c. bei der Geburt eigener Kinder 3 Arbeitstage
 - d. beim Tod des Ehegatten/eingetragenen Partners, von eigenen Kindern oder Eltern des Mitarbeitenden 3 Arbeitstage
 - e. beim Tod von Geschwistern, Grosseltern oder Schwiegereltern des Mitarbeitenden 1 Arbeitstag
 - f. bei Wohnungswechsel, sofern nicht der Arbeitgeber gewechselt wird (maximal 1 × pro Kalenderjahr) 1 Arbeitstag

Art. 33 *Aufgehoben*

Mindestlöhne

Anstellungskategorie A:

Dienstjahre	Mindestlohn bei Jahresarbeitszeit von 2000 Stunden
1.	Fr. 52 665.–
2.	Fr. 53 630.–
3.	Fr. 55 205.–
4.	Fr. 56 545.–
5.	Fr. 57 655.–
6.	Fr. 58 230.–
7.	Fr. 58 600.–
8.	Fr. 58 980.–
9.	Fr. 59 360.–
10.	Fr. 59 720.–
11.	Fr. 60 100.–
12.	Fr. 60 480.–
Ab 13.	Fr. 60 900.–

1. Die Jahresmindestansätze werden im Verhältnis zur Arbeitszeit angepasst; diese kann zwischen 1801 und 2300 Stunden liegen.
2. Die Löhne für Mitarbeitende unter 25 Jahren können um maximal 150 Franken pro Monat tiefer liegen als die aufgeführten Mindestansätze.

Anstellungskategorie B:

Dienstjahre	Mindestlohn bei Jahresarbeitszeit von 1400 Stunden
1.	Fr. 34 475.–
2.	Fr. 35 035.–
3.	Fr. 35 770.–
4.	Fr. 36 680.–
5.	Fr. 37 100.–
Ab 6.	Fr. 37 450.–

1. Die Jahresmindestansätze werden im Verhältnis zur Arbeitszeit angepasst; diese kann zwischen 901 und 1800 Stunden liegen.

Anstellungskategorie C:

	Stundenlöhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung	Stundenlöhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung	Stundenlöhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung	*Stundenlöhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung
Kantone	1. Dienstjahr	2. Dienstjahr	3. Dienstjahr	ab 4. Dienstjahr
ZH	Fr. 23.45	Fr. 23.70	Fr. 23.90	Fr. 24.25
BS,BL,GE	Fr. 22.95	Fr. 23.20	Fr. 23.40	Fr. 23.75
Übrige	Fr. 22.45	Fr. 22.65	Fr. 22.85	Fr. 23.20

Mindestlöhne Geld-(CIT) / Werttransport

Anstellungskategorie A:

Dienstjahre	Mindestlohn Bei Jahresarbeitszeit von 2 000 Stunden
1.	Fr. 52 665.–
2.	Fr. 53 765.–
3.	Fr. 55 190.–
4.	Fr. 56 305.–
5.	Fr. 57 330.–
6.	Fr. 57 700.–
7.	Fr. 57 840.–
8.	Fr. 58 205.–
9.	Fr. 58 575.–
10.	Fr. 58 940.–
11.	Fr. 59 305.–
12.	Fr. 59 665.–
ab 13.	Fr. 60 085.–

1. Die Jahresmindestansätze werden im Verhältnis zur Arbeitszeit angepasst; diese kann zwischen 1 801 und 2 300 Stunden liegen.
2. Die Löhne für Mitarbeitende unter 25 Jahren können um maximal 150 Franken pro Monat tiefer liegen als die aufgeführten Mindestansätze.

Anstellungskategorie B:

Dienstjahre	Mindestlohn bei Jahresarbeitszeit von 1 400 Stunden
1.	Fr. 34 120.–
2.	Fr. 34 685.–
3.	Fr. 35 420.–
ab 4.	Fr. 36 330.–

1. Die Jahresmindestansätze werden im Verhältnis zur Arbeitszeit angepasst; diese kann zwischen 901 und 1 800 Stunden liegen.

Anstellungskategorie C:

	Stundenlöhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung	Stundenlöhne <u>ohne</u> Ferienentschädigung
Kantone	1. Dienstjahr	ab 2. Dienstjahr
ZH	Fr. 23.35	Fr. 23.55
BS, BL, GE	Fr. 22.85	Fr. 23.05
Übrige	Fr. 22.35	Fr. 22.50

* * *

Beauftragter Geltungsbereich (Änderung des Absatzes 2)

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Arbeitgeber mit Betrieben oder Betriebsteilen, welche private Sicherheitsdienstleistungen erbringen und insgesamt mindestens 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (inklusive nicht der Allgemeinverbindlicherklärung unterstellte Beschäftigte) beschäftigen, und ihre operativen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den folgenden Bereichen tätig sind: Bewachung, Objekt- und Personenschutz, Zutrittskontrolle, Dienste in Alarmzentralen, Flughafensicherheit (Personen-, Dokumenten- oder Gepäckkontrolle), Geldtransport - CIT (Cash In Transit), Werttransport (Uhren, Schmuck und Edelmetalle, ohne Geldverarbeitung), Anlassdienste (Eintrittskontrollen und Kassendienste), Sicherheitsassistentendienste (sog. Steward-Services) und Verkehrsdienste (Überwachung ruhender Verkehr und Verkehrsregelung) erbracht werden.

³ Ausgenommen sind Direktoren und Direktorinnen, administratives und nicht operatives Personal.

⁴ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2022.

Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 15 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.

3003 Bern, 30. Januar 2020

SECO – Direktion für Arbeit