

Kommentar der PaKo zum
Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
für
den Bereich der privaten
Sicherheitsdienstleistungen

abgeschlossen zwischen

dem Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen
(VSSU), Bern

und der Gewerkschaft Unia Bern, Syna Olten

Stand: 10. Mai 2023

Ausgabe 2023

Inhaltsverzeichnis

Artikel 1	Zweck	4
Artikel 2	Geltungsbereich	4
Artikel 3	Vereinsfreiheit.....	6
Artikel 5	Vertragsvollzug.....	7
Artikel 6	Vollzugs- und Weiterbildungskosten	9
Artikel 7	Kaution	10
Artikel 8	Anstellungskategorien	11
Artikel 9	Anstellung, Probezeit und Kündigung	13
Artikel 10	Basisausbildung	14
Artikel 11	Dienstkleider und Ausrüstung	16
Artikel 12	Arbeitszeit.....	16
Artikel 13	Pausen	19
Artikel 14	Mehrzeit und Unterzeit.....	20
Artikel 15	Freie Tage	21
Artikel 16	Löhne	22
Artikel 17	Lohnfortzahlung.....	23
Artikel 18	Auslagenersatz.....	24
Artikel 19	Zuschläge.....	32
Artikel 20	Ferien	33
Artikel 21	Absenzen	34
Artikel 22	Militärdienst / Zivildienst / Zivilschutz	35
Artikel 23	Lohnnachgenuss	36
Artikel 24	Kinderzulagen.....	36
Artikel 25	Berufliche Vorsorge	37
Artikel 26	Leumund und Auskunftspflicht.....	37
Artikel 27	Geheimhaltungspflicht	38
Artikel 28	Betriebskommission.....	38
Artikel 29	Friedenspflicht	39
Artikel 30	Dauer des Vertrages.....	40
Artikel 31	Allgemeinverbindlicherklärung	41
Artikel 32	Anhänge und Reglemente	41
Anhang 1: Mindestlöhne.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.	

Anhang 2: Kaution..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Allgemeinverbindlichkeit (AVE) vom 7. Dezember 2022

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), Sicherheitsassistenzdienste (sog. Steward Services) und Verkehrsdienste (Überwachung ruhender Verkehr und Verkehrsregelung).
3. Ausgenommen sind Direktoren und Direktorinnen, administratives und nicht operatives Personal.
4. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung gilt bis zum 31. Dezember 2023.

Diese AVE basiert auf den nachstehenden Bundesratsbeschlüssen:

1. Bundesratsbeschluss vom 17. Juni 2014
Totalrevision GAV Sicherheit
Inkrafttreten: 01.07.2014
2. Bundesratsbeschluss vom 08. April 2016
Änderung Art. 18 und Anhang 1 GAV Sicherheit
Inkrafttreten: 01.05.2016
3. Bundesratsbeschluss vom 13. Februar 2017
Änderung Mindestlöhne
Inkrafttreten: 01.03.2017
4. Bundesratsbeschluss vom 28. Mai 2019
Änderung Verlängerung
Inkrafttreten: 01.07.2019
5. Bundesratsbeschluss vom 12. Mai 2020
Änderung Verlängerung
Inkrafttreten: 01.06.2020

Beitritt Syna

Die Gewerkschaft Syna ist auf den Zeitpunkt der erteilten Allgemeinverbindlichkeits-erklärung / des Inkrafttretens des geänderten GAV als neuer Sozialpartner beigetreten..

Artikel 1 Zweck¹

Artikel	Kommentar
<p>1. Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bezweckt die Erhaltung der Qualität der Dienstleistungen aller dem Vertrag unterstellten Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile) im Bereich der Sicherheitsdienstleistungen. Dies wird unter anderem erreicht durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die Ausbildung der Mitarbeitenden; b. gegenseitiges Vertrauen; c. die Festlegung von klaren und nachvollziehbaren Regelungen für Arbeitgeber und Mitarbeitend; d. die Festlegung der Mindestbedingungen im arbeitsrechtlichen Bereich durch Abschluss und Einhaltung dieses Vertrages. 	

Artikel 2 Geltungsbereich²

Artikel	Kommentar
<p>1. Dieser GAV gilt für alle inländischen und ausländischen Arbeitgeber (Betriebe bzw. Betriebsteile), welche in der Schweiz Sicherheitsdienstleistungen erbringen</p>	<p>Jede Unternehmung, welche Dienstleistungen an Dritte oder andere Abteilungen anbietet (wenn auch nur einmal) und mindestens 10 Mitarbeitende (inklusive nicht der Allgemeinverbindlicherklärung unterstellte Beschäftigte) beschäftigt, untersteht dem GAV Sicherheit.</p> <p>Der GAV gilt für das Unternehmen, sobald es während des Jahres erstmals mindestens zehn Mitarbeitende (inklusive administrative Mitarbeitende und Direktoren) beschäftigt. Die Anzahl Mitarbeitenden ist nach Köpfen zu bestimmen. Nicht massgebend sind die einzelnen Arbeitspensen, das Gesamtpensum aller Mitarbeitenden oder das Vollzeitäquivalent.</p>

¹ Die grau markierten Texte sind zwingend für VSSU-Mitglieder und freiwillig Angeschlossene gültig.

² Der Geltungsbereich des GAV ist schon Teil des Bundesratsbeschlusses zur Allgemeinverbindlichkeit und deswegen hier nicht mehr grau hinterlegt.

<p>2. Dieser GAV gilt für alle operativ tätigen Mitarbeitenden. Ausgenommen sind Direktorinnen und Direktoren, Direktionsmitarbeitende und nicht operatives Personal.</p>	<p>Mitarbeitende, welche administrativen Tätigkeiten ausführen, sowie Geschäftsführer/innen sind dem GAV nicht unterstellt, solange sie gar keine operativen Tätigkeiten ausführen. Im Zweifelsfall ist von einer Unterstellung auszugehen.</p> <p>Alle geleisteten operativen Tätigkeiten müssen mit dem jährlichen Deklarationsformular (siehe auch Kommentar zu Art. 6 GAV Sicherheit) angegeben werden.</p>
<p>3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den vorliegenden GAV auf alle Mitarbeitenden, welche in dessen Geltungsbereich fallen, anzuwenden. Mit der Unterzeichnung seines Einzelarbeitsvertrages schliesst sich jeder Mitarbeitende im Sinne von Art. 356b OR dem GAV an. Subunternehmen sind vertraglich zu verpflichten, den GAV einzuhalten.</p>	<p>Direktoren und administrative Mitarbeitende, welche bei einer juristischen Person angestellt sind und operative Tätigkeiten in der Sicherheitsdienstleistungsbranche ausführen, sollten ebenfalls einen GAV-konformen Arbeitsvertrag haben.</p> <p>Der Arbeitgeber ist verantwortlich, die Mitarbeitenden, welche dem GAV Sicherheit unterstehen, über die Unterstellung zu orientieren.</p> <p>Das Unternehmen ist verpflichtet, vom Subunternehmer einen schriftlichen Beleg einzufordern, dass das Subunternehmen den GAV im Rahmen der konkreten Vertragsabwicklung integral einhält.</p>
<p>4. Unter den Geltungsbereich fallen Sicherheitsdienstleistungen, welche in den Bereichen Bewachung, Objekt- und Personenschutz, Zutrittskontrolle, Dienste in Alarmzentralen, Flughafensicherheit (Personen-, Dokumenten- oder Gepäckkontrolle), Geldtransport – Cash In Transit (CIT), Werttransport (Uhren, Schmuck und Edelmetalle, ohne Geldverarbeitung), Anlass (Eintrittskontrollen und Kassendienste), Sicherheitsassistentendienste (sog. Steward Services) und Verkehrsdienste (Überwachung ruhender Verkehr und Verkehrsregelung) erbracht werden.</p>	

Artikel 3 Vereinsfreiheit

Artikel	Kommentar
<p>1. Die Vereinsfreiheit wird von den Vertragsparteien ausdrücklich anerkannt. Die Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen wird den Mitarbeitenden zuerkannt.</p>	<p>Der GAV respektiert ausdrücklich die Vereins- bzw. die sogenannte Koalitionsfreiheit, also das Recht, in einem Interessensverband / Gewerkschaft tätig / oder auch nicht anzugehören zu sein sowie eine gewerkschaftliche Funktion auszuüben (z.B. Infos verteilen). Eine Kündigung oder das Drohen von Nachteilen gegenüber Mitarbeitenden aufgrund einer Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft / Interessensverband ist nicht zulässig.</p>
<p>2. Neu eintretende Mitarbeitende werden vom Arbeitgeber, allenfalls auch direkt von den Vertragsparteien resp. von der Paritätischen Kommission Sicherheit (im Folgenden PaKo genannt), über das Bestehen dieses GAV orientiert. Sie erhalten ein Exemplar dieses GAV in Papier- oder Dateiform. Die Abgabe wird bestätigt.</p>	<p>Die Abgabe des GAV kann auch digital erfolgen. Der Vorgang muss nachweisbar sein.</p>

Artikel 4 Firmenverträge

Artikel	Kommentar
<p>1. Den Verbandsmitgliedern des VSSU oder nicht am Vertrag beteiligten Drittfirmen steht es frei, mit der Unia einen Firmen-GAV abzuschliessen.</p>	<p>Die Pako Sicherheit kann die Gleichwertigkeit eines Firmen-GAV's nur auf ein Gesuch eines Unternehmens hin genehmigen. Solange kein entsprechender Entscheid der Pako besteht, gilt ausschliesslich der vorliegende Branchen-GAV.</p>
<p>2. Der Firmen-GAV tritt an die Stelle des vorliegenden GAV bzw. ergänzt diesen, wenn er von der PaKo als GAV-konform bzw. -gleichwertig anerkannt wird.</p>	<p>Folgende Firmen verfügen über einen gleichwertig anerkannten Firmen-GAV: Securitas AG, Securitrans AG, SecurePost AG.</p>

Artikel 5 Vertragsvollzug

Artikel	Kommentar
<p>1. Den Vertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Mitarbeitenden 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 PaKo geltend zu machen sind.</p>	
<p>2. Die gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt grundsätzlich der PaKo. Für die PaKo besteht ein Reglement (PaKo-Reglement), welches einen integrierten Bestandteil des vorliegenden Vertrages bildet.</p>	
<p>3. Der PaKo kommen folgende Aufgaben und Kompetenzen zu:</p> <ul style="list-style-type: none">a. die PaKo befundet über die Auslegung des GAV sowie der von ihr als gleichwertig anerkannten Firmengesamtarbeitsverträge;b. die PaKo kontrolliert die Einhaltung des GAV sowie der als gleichwertig anerkannten Firmenverträge durch Stichproben und auf Klage hin. Die PaKo ist befugt, die Betriebe zu betreten, in die erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sowie Arbeitgeber und Mitarbeitende zu befragen;c. bei festgestellten Zuwiderhandlungen gegen den GAV fasst die PaKo die Beschlüsse über allfällige Sanktionen und Kostenfolgen und setzt diese durch;d. die PaKo ist für das Inkasso des Vollzugskostenbeitrages zuständig.	<p>Die PaKo Sicherheit führt jährlich mehrere Kontrollen durch. Dabei kann <u>jede</u> Unternehmung, welche im Bereich der Sicherheitsdienstleistung tätig ist, kontrolliert werden. Die einzelnen Regelungen und Bestimmungen findet man im Verfahrensreglement Vollzug der PaKo-Sicherheit (siehe auch pako-sicherheit.ch)</p>
<p>4. Zuwiderhandlungen gegen den GAV oder gegen als gleichwertig anerkannte Firmenverträge sind zu korrigieren (zum Beispiel mit Nachzahlungen), der PaKo</p>	

<p>zu belegen und können mit einer Konventionalstrafe bis CHF 100000.– 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Höhe der den Mitarbeitenden vorerhaltenen 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. 	
<p>5. Die Kontroll- und Verfahrenskosten können denjenigen Arbeitgebern und / oder Mitarbeitenden auferlegt werden, welche Bestimmungen des GAV verletzt haben oder die, sofern keine Zuwiderhandlung gegen den GAV festgestellt worden ist, böswillig Anlass zur Kontrolle und / oder zum Verfahren gegeben haben.</p>	
<p>6. Die Arbeitgeber melden der PaKo resp. dem VSSU einmal jährlich die Anzahl Mitarbeitenden sowie deren Einteilung in die verschiedenen Anstellungskategorien gemäss Art. 8 Ziffer 1 nachstehend.</p>	<p>Jede Unternehmung, welche in der Sicherheitsbranche tätig ist, erhält jährlich zu Jahresbeginn ein Deklarationsformular, rückwirkend auf das letzte Jahr. Die Unternehmen sind verpflichtet, die Deklaration auszufüllen und an die PaKo zu retournieren. Im Deklarationsformular müssen alle operativ geleisteten Stunden und Anzahl Mitarbeitende pro Anstellungskategorie aufgeführt werden. Massgebend für die Unterstellung unter den GAV ist die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit. Die PaKo Sicherheit kann sich auch auf andere Informationen stützen (u.a. auch auf die Angaben im Handelsregister),</p> <p>Bei Nichterhalt der Deklaration behält sich die PaKo vor, die Unternehmung anhand der Angaben von Behörden einzuschätzen (z.B. Angaben der Ausgleichskasse).</p>

Weitere Reglemente und Richtlinien finden Sie auf unserer Webseite www.pako-sicherheit.ch

Artikel 6 Vollzugs- und Weiterbildungskosten

Artikel	Kommentar
<p>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.</p>	<p>Der Arbeitnehmerbeitrag kann den Mitarbeitenden vom Lohn abgezogen werden und ist der PaKo Sicherheit zu entrichten. Die PaKo empfiehlt dem Arbeitgeber, seinen Mitarbeitenden eine Zahlungsbestätigung als Beweis zur Begleichung der Vollzugskosten auszuhandigen. Zudem schlägt die Pako Sicherheit vor, die Kostendeckung der Vollzugskosten zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber im Arbeitsvertrag genau zu definieren.</p> <p>Da der GAV Sicherheit als einziger der privaten Sicherheitsbranche in der Schweiz vom Bundesrat als allgemeinverbindlich erklärt wurde, sind die Beiträge zur Bezahlung obligatorisch, es sei denn, es besteht eine Gleichwertigkeitserklärung der Pako Sicherheit.</p> <p>Auf der Webseite www.pako-sicherheit.ch finden Sie ein Musterformular für die Deklaration 2016.</p>
<p>2. Beiträge der Arbeitnehmenden: Die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden der Anstellungskategorie A entrichten einen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag von CHF 30.– pro Jahr bzw. CHF 2.50 pro Monat. Die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden der Anstellungskategorien B und C entrichten einen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag von CHF –.015 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.</p>	<p>Grundlage für die Berechnung von Vollzeitstellen (Anstellungskategorie A):</p> <p>pro Jahr: CHF 0.03 x 2'000 Std. = CHF 60.--</p> <p>pro Monat: CHF 60.-- / 12 Monate = CHF 5.—</p> <p>Die Berechnung der Beiträge für die Kat. B und C erfolgt auf der Grundlage der geleisteten Arbeitsstunden (zzgl. Ferien).</p>
<p>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 CHF 30.– pro Jahr bzw. CHF 2.50 pro Monat und</p>	

<p>für die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden der Anstellungskategorien B und C einen Vollzugskosten- und Weiterbildungskostenbeitrag von CHF –.015 pro geleistete Arbeitsstunde. Zusätzlich entrichten die Arbeitgeber einen Vollzugs- und Weiterbildungskostengrundbeitrag 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:</p> <p>a. CHF 750.– / Jahr bzw. CHF 62.50 / Monat bei 100 oder weniger Vollzeitmitarbeitenden bzw.</p> <p>b. CHF 1500.– / Jahr bzw. CHF 125.– / Monat bei mehr als 100, aber weniger</p> <p>c. als 501 Vollzeitmitarbeitenden bzw.</p> <p>d. CHF 2000.– / Jahr bzw. CHF 166.65 / Monat bei mehr als 500, aber weniger als 1001 Vollzeitmitarbeitenden bzw.</p> <p>e. CHF 4000.– / Jahr bzw. CHF 333.35 / Monat bei mehr als 1000 Vollzeitmitarbeitenden.</p>	
<p>4. Für die Deckung der Kosten des Vollzugs dieses GAV und für die Aus- und Weiterbildung wird ein paritätisch verwalteter Fonds geführt. Die Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge der Arbeitgeber und der Mitarbeitenden werden in diesen Fonds einbezahlt. Die näheren Bestimmungen werden in einem separaten Reglement (Reglement über die Verwendung der Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge) geregelt.</p>	

Artikel 7 Kautions

Artikel	Kommentar
<p>1. Zur Sicherung der Kontroll- und Verfahrenskosten inkl. Konventionalstrafen sowie der Vollzugs- und Weiterbildungskosten hat jeder Arbeitgeber vor</p>	<p>Der Sicherstellungsbetrag und das Kautionskonto werden durch die Bank gesperrt. Die</p>

der Arbeitsaufnahme bei der PaKo eine Kautio n zu hinterlegen.	Kautio n versteht sich als Sicherungsinstrument.
2. Die Einzelheiten regelt Anhang 2	

Artikel 8 Anstellungskategorien

Artikel	Kommentar
<p>1. a. Es bestehen drei Anstellungskategorien:</p> <p>A Mitarbeitende im Monatslohn mit einem vertraglich fix festgelegten Pensum zwischen 1801 und 2300 Stunden pro Kalenderjahr,</p> <p>B Mitarbeitende im Monatslohn mit einem vertraglich fix festgelegten Pensum zwischen 901 und 1800 Stunden pro Kalenderjahr,</p> <p>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).</p> <p>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.</p>	<p>Es gilt zusätzlich zur pro-rata-Regelung bei unterjährigem <u>Anstellungsbeginn</u> auch eine solche bei unterjährigem <u>Anstellungsende</u>, sofern nicht der Mitarbeitende selber gekündigt hat. Das heisst, das Pensum wäre also auch dann pro rata einzuhalten, wenn das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit unterjährig vom Arbeitgeber beendet wird (ausgenommen dann, wenn der Arbeitnehmer wegen schweren Pflichtverletzungen gekündigt wird). Sofern mehr gearbeitet worden ist, als man vereinbart hat, und damit eine höhere Kategorie erreicht worden ist bzw. wäre, so müsste das gesamte geleistete Pensum zum Ansatz der höheren Kategorie entschädigt werden.</p>
<p>2. Am Ende eines jeden Kalenderjahres wird kontrolliert, ob das vom Mitarbeitenden geleistete Pensum dem vertraglich vereinbarten Anstellungspensum entspricht und die Vorgaben gemäss den drei vorstehend aufgeführten Kategorien eingehalten sind. Pensumsüberschreitungen sind entweder mit Freizeit zu kompensieren oder auszuzahlen:</p>	<p>Bei Mitarbeitenden der Kategorie C liegt die effektive Höchstarbeitszeit bei 945 Std./J. (900 Std. plus max. 5%) - wobei die Ferienentschädigung nach Art. 20 GAV sowie der Zeitbonus von 10% (Art. 12 GAV) auch darin enthalten sind.</p> <p>Anstatt die vertraglichen Pensen absichtlich tief zu halten und Mitarbeitende regelmässig Mehrzeit leisten zu lassen, empfiehlt die PaKo, die Pensen dauerhaft zu erhöhen. Die PaKo</p>

<p>a. In den Kategorien A können Pensumsüberschreitungen im Umfang von max. 5% auf die Arbeitszeitabrechnung des Folgejahres übertragen werden. Bei grösseren Überschreitungen sind die 5% übersteigenden Mehrstunden entweder bis spätestens Ende März des Folgejahres mit Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren oder zu 100% des Bruttolohnes aus-zuzahlen.</p> <p>b. In der Kategorie B und C können Pensumsüberschreitungen im Umfang von max. 5% auf die Arbeitszeitabrechnung des Folgejahres übertragen werden. Bei grösseren Überschreitungen sind entsprechende Nachzahlungen für Mehrzeit zu 100% des Bruttolohnes zu entrichten.</p>	<p>betrachtet die künstliche Tiefhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitspensen bei tatsächlich regelmässig höher geleisteten Mehrzeit als Umgehung des GAV, sowie als Verstoss gegen Treu und Glauben gemäss Art. 2 ZGB.</p>
<p>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.</p>	<p>Bei einer Überführung in die nächsthöhere Kategorie ist die Arbeitszeitabrechnung per Ende des jeweiligen Kalenderjahres massgebend. Der Kategorienwechsel kann einvernehmlich vorgenommen werden, so dass einseitige Vertragsanpassungen, bei welchen Kündigungsfristen eingehalten werden müssen, keine Rolle spielen. Der automatische Kategorienwechsel muss gemäss Art. 330b OR schriftlich festgehalten werden.</p> <p>Der Zweck dieser Bestimmungen ist es, Missbräuche zu verhindern. Es soll verhindert werden, dass Mitarbeitende bewusst mit tiefen Pensen in der Kategorie C angestellt werden und diese dann wesentlich höhere Pensen leisten (Kat. B oder sogar A). Aus diesem Grund müssen bei solchen hohen Pensumsüberschreitungen sämtliche Stunden zu den Ansätzen der nächsthöheren Kategorie (nach-) entschädigt werden. Bei einer nachträglichen Entschädigung nach Kategorie B oder A eines Mitarbeitenden, welcher in der Kategorie C angestellt ist, müssen die Ferien nach Artikel 20 Abs. 2 GAV auch mitentschädigt werden.</p> <p>Wenn Mitarbeitende in die nächsthöhere Kategorie überführt werden, gelangen diese lohn-mässig in das 1. Dienstjahr der nächsthöheren Kategorie, ausser die Bedingungen von Artikel 16 Abs. 4 GAV sind erfüllt. Achtung: Die Dienstjahrregelung im Bereich der Kategorienwechsel gilt nur für die Lohneinreihung. Für die Berechnung des Ferienanspruchs, der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht, der Sperr- und</p>

	<p>Kündigungsfristen gelten die ordentlichen Bestimmungen gemäss OR.</p> <p><i>Falls Mitarbeitende in einer tieferen Kategorie angestellt werden und die Unternehmung bereits im Voraus weiss, dass mit mehr operativen Stunden gerechnet wird, kann dies als Umgehung des GAV betrachtet werden.</i></p> <p><i>Zugunsten der Mitarbeitenden kann das Dienstjahr in der nächsthöheren Kategorie weitergeführt werden. Grundsätzlich sind bei einem Vertragsbeginn während des Jahres die Pensen pro rata einzuhalten, sofern die Mitarbeitenden mehr als drei Monate gearbeitet haben. Beispiel: Ein/e Mitarbeiter/in in der Kat. B hat ein vertragliches Pensum von 1'200 Std./J. Wenn er/sie am 1.7. des Jahres beginnt, darf der/die Mitarbeitende für die verbleibenden Monate nicht mehr als 600 Std. arbeiten, damit das Pensum nicht überschritten wird.</i></p> <p><i>Die Ausnahme mit den 3 Monaten bedeutet auch, dass man Mitarbeitende für max. 3 Monate zu einem 100%-Pensum in der Kategorie C anstellen kann (z.B. Studenten). Dies ist für die Kategorie C nur 1x pro Kalenderjahr gestattet.</i></p> <p><i>Wiederholungen von Verträgen / Kettenverträge (Aneinanderreihen von mehreren befristeten Arbeitsverträgen pro Jahr) sind unzulässig.</i></p>
<p>4. 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. 1000 Stunden trotz unterjähriger Überführung in die Kategorie B bzw. A eine Nachzahlung der geleisteten Stunden zum Ansatz der anwendbaren Kategorie.</p>	

Artikel 9 Anstellung, Probezeit und Kündigung

Artikel	Kommentar
<p>1. Jede Anstellung muss immer mit schriftlichem Arbeitsvertrag erfolgen. Die PaKo stellt Vertragsmuster zur Verfügung. Im Arbeitsvertrag und in der monatlichen Lohnabrechnung sind Anstel-</p>	<p>Die Mindestlöhne (siehe Anhang 1) müssen zwingend pro Anstellungskategorie eingehalten werden. Die Mitarbeitenden der Kategorien A und B erhalten einen fixen Monatslohn. Mitarbeitende der Kategorie C werden im Stundenlohn bezahlt. Im Arbeitsvertrag müssen die</p>

<p>lungskategorie, vertraglich fix festgelegtes Anstellungspensum für die Kategorien A und B und Anstellungsort zu regeln.</p>	<p>Anstellungskategorien und die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (gemäss Artikel 330b OR) festgelegt werden.</p> <p>Unter folgendem Link finden Sie unsere Musterarbeitsverträge für im Monatslohn (Kategorie A und B) und im Stundenlohn Angestellte (Kategorie C): Musterarbeitsvertrag Monatslohn und Stundenlohn</p>												
<p>2. Die Probezeit beträgt drei Monate. Beim Wechsel in eine andere Anstellungskategorie wird die Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnisses an die Probezeit angerechnet. Innerhalb dieser Probezeit erfolgt eine Basisausbildung durch den Arbeitgeber.</p>	<p>Die Probezeit kann grundsätzlich zwischen denselben Parteien nur einmal während drei Monaten laufen. Wird ein Vertrag beendet und ein neuer geschlossen, kann keine erneute Probezeit vereinbart werden (vgl. Art. 335b Abs. 1 OR).</p>												
<p>3. Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten gegenseitig folgende Fristen:</p> <table border="1" data-bbox="199 958 823 1411"> <thead> <tr> <th>Dauer der Anstellung</th> <th>Fristen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Während der Probezeit (erste 14 Tage)</td> <td>1 Tag</td> </tr> <tr> <td>Während der restlichen Probezeit</td> <td>7 Tage</td> </tr> <tr> <td>Im ersten Dienstjahr</td> <td>1 Monat, auf Ende des Monats</td> </tr> <tr> <td>Vom 2. bis und mit 9. Dienstjahr</td> <td>2 Monate, auf Ende des Monats</td> </tr> <tr> <td>Nach dem 9. Dienstjahr</td> <td>3 Monate, auf Ende des Monats</td> </tr> </tbody> </table>	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	<p>Die Frist zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigungsfrist) wird ab dem Firmenbeitritt berechnet.</p>
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												
<p>4. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist den Betroffenen zur Kenntnis gebracht werden</p>													
<p>5. Wurde eine fristlose Kündigung ausgesprochen, wird die Betriebskommission, der Mitarbeitervertreter oder die PaKo umgehend informiert.</p>	<p>Aus Beweisgründen ist diese Mitteilung schriftlich oder zumindest elektronisch zu machen (Protokoll, Mail, SMS, etc.).</p>												

Artikel 10 Basisausbildung

Artikel	Kommentar
<p>1. Die Basisausbildung der Mitarbeitenden beträgt mindestens 20 Stunden und erfolgt während der Probezeit.</p>	<p>Alle Mitarbeitenden müssen die Basisausbildung von 20 Stunden absolvieren. Die Art der Sicherheitsdienstleistung und des Beschäftigungsgrads spielt dabei keine Rolle.</p> <p>Der Arbeitgeber muss diese Ausbildung auch denjenigen Mitarbeitenden gewähren, die bereits in der Sicherheitsbranche gearbeitet haben.</p>
<p>2. Die Basisausbildung gilt als ordentliche Arbeitszeit und ist für den Mitarbeitenden kostenlos. Kündigt der Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis während der Probezeit, muss er für die Zeit, die für die Basisausbildung aufgewendet worden ist, nicht entschädigt werden.</p>	<p>Die Basisausbildung und die dazu entstehenden Kosten wie Prüfungsgebühren und Ausbildungskosten müssen auch dann vom Arbeitgeber übernommen werden, wenn Mitarbeitende die Prüfung nicht bestehen, sofern diese nicht in der Probezeit kündigen (Art. 10 Abs. 2 GAV).</p>
<p>3. Der Arbeitgeber hat dem Mitarbeitenden die Absolvierung der Basisausbildung auf Geschäftspapier zu bestätigen. Diese Bestätigung ist im Personaldossier abzulegen.</p>	
<p>4. 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.</p>	<p>Die Basisausbildung kann nicht während eines Einsatzes absolviert werden.</p> <p>Sie kann auch bei einem externen Unternehmen erfolgen, wobei die entstehenden Kosten vom Arbeitgeber übernommen werden müssen.</p> <p>Die Ausnahme von der Pflicht, eine Basisausbildung absolvieren zu müssen, darf in keinem Fall zu einem tieferen Ausbildungsniveau führen. Die firmenspezifische Einführung (interne Weisungen, Einsatzdoktrin etc.) muss in jedem Fall erfolgen.</p> <p>Soweit eine zum eidgenössischen Fachausweis äquivalente Ausbildung geltend gemacht wird, muss die Gleichwertigkeit vom Unternehmen vorab abgeklärt und vom SBFI schriftlich bestätigt der Pako nachgewiesen werden.</p>
<p>5. Die Basisausbildung ist in einem Ausbildungsreglement betrieblich zu regeln.</p>	

Artikel 11 Dienstkleider und Ausrüstung

Artikel	Kommentar
<p>1. 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.</p>	<p>Jeder Arbeitgeber muss jeden Mitarbeitenden mit einer Uniform ausrüsten. Bei zusätzlichen/gelegentlichen Einsätzen, welche in alltagstauglichen Kleidung durchgeführt werden können, müssen diese vom Arbeitgeber nicht entschädigt werden, sofern keine zu grosse Uniformität / Firmenlogos verlangt wird.</p> <p>Kleider mit Firmenlogos sowie Kampfstiefel gelten als Dienstkleidung. Die zur Verfügung gestellte Ausrüstung inkl. das dafür benötigte Ersatzmaterial ist für die Mitarbeiter gratis.</p> <p>Die PaKo betrachtet vom Gemeinwesen geforderte Ausweise (wie zum Beispiel Domizilbescheinigungen beim Konkordat Westschweiz oder beim Konkordat Tessin) als Teil der Ausrüstung. Diese sind vom Arbeitgeber zu bezahlen³</p> <p>«Ausserordentliche Verunreinigung im Dienst» meint insbesondere Verschmutzung mit Blut, Exkrementen, Farbe, Schlamm, Teer, Chemikalien, Getränken u.a.m., deren Reinigung dem Mitarbeitenden übermässigen Aufwand verursacht und nicht zumutbar ist.</p>
<p>2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die komplette Ausrüstung und die Uniform in gut gereinigtem Zustand zurückzugeben.</p>	<p>Bei Mitarbeitenden mit einem tiefen Pensum empfiehlt die PaKo diesen Rückbehalt vom letzten Monatslohn nach der Kündigung abzuziehen.</p> <p>Mitarbeitenden müssen über den Lohnrückbehalt im Voraus schriftlich informiert werden (Arbeitsvertrag oder Firmenreglement).</p>

Artikel 12 Arbeitszeit

Artikel	Kommentar
---------	-----------

³ Änderung GAV Kommentar gemäss E2018-557 vom 16.03.2018

<p>1. Die jährliche Arbeitszeit umfasst die Zeit, während der effektiv Arbeit geleistet wird, sowie die bezahlten Pausen und Ferien, ohne freie Tage gemäss Art. 15 Ziff. 1 GAV.</p>	<p>Allgemein gilt jene Zeit als Arbeitszeit, welche der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden zuweist, also:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zeit während dem Einsatz/Dienst; - Materialbeschaffung oder Abholung einer Person oder eines Fahrzeuges vor/nach dem Dienstantritt auf Anforderung des Arbeitgebers; - angeordnete Ausbildungen; - Sitzungen und Briefings; - die effektiv angeordnete Präsenzzeit an einem vom Arbeitgeber definierten Ort; - Fahrzeit gemäss Art. 12 Abs. 3 GAV Sicherheit. <p>Die folgenden Arbeitsleistungen gelten nicht als effektive Arbeitszeit gemäss GAV:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pikettdienst (je nach Forderungen des Arbeitgebers – siehe auch Kommentar Art. 12 Abs. 3 GAV); - Eine/n Arbeitskollegen/in abholen ohne Anordnung des Arbeitgebers; - Fahrzeit gemäss Art. 18 GAV; - Die Zeit, welche Mitarbeitende benötigen, pünktlich den Dienst anzutreten.
<p>2. 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.</p>	<p>Der Zeitbonus gilt bei Arbeitstagen, welche Feiertage oder Sonntage sind. Er wird nur einmal (nicht doppelt) angerechnet. Der vertraglich definierte Hauptanstellungsort ist für die kantonalen Feiertage massgebend.</p> <p>Die Ferienentschädigung berechnet sich jeweils auf der Bruttolohnsumme der geleisteten Stunden inkl. Zeitzuschlag von 10 % (Vgl. Kommentar Art. 20 Abs. 2).</p> <p>Dem Wortlaut von Art. 12 Abs. 2 GAV kann entnommen werden, dass ein Zeitbonus von 6 Minuten (bzw. 10 %) pro Stunde zu gewähren ist. Bei dieser Bestimmung handelt es sich nicht um eine Lohnbestimmung, sondern um eine Arbeitszeitbestimmung. D.h., die zusätzliche Zeit (in casu 6 Minuten, bzw. 10% pro Stunde) ist zur jeweils geleisteten Arbeitszeit hinzuzurechnen und erst danach, mit der so errechneten bzw. kumulierten Gesamtarbeitszeit der geschuldete Lohn gemäss der Formel „Arbeitszeit x Stundenlohn“ festzulegen und entsprechend auszubezahlen. Der Zeitbonus kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Stundenlohn angestellt sind, somit nicht allein durch einen Frankenzuschlag ersetzt werden, sondern</p>

	<p>muss, wie vorgehend dargelegt, gleichzeitig auch in Form eines bezahlten Zeitzuschlages errechnet und gewährt werden. Ausserdem muss der Zeitzuschlag im Rahmen der Zeiterfassung separat ausgewiesen werden und ist in die jeweilige Berechnung des Anstellungspensums miteinzubeziehen.</p> <p>Für Mitarbeitende mit weniger als 25 geplanten Nächten pro Jahr, gilt gemäss Arbeitsgesetz (ArG) ein Geldzuschlag von 25 % gemäss ArG (vgl. Art. 31 Abs. 3 ArGV 1). Siehe Merkblatt Zeitzuschlag von 10% für regelmässige Nachtarbeit.</p>
<p>3. Bei Standortwechseln während des Dienstes (z. B. Revierdienste, Patrouillendienste usw.) zählt die Arbeitszeit durchgehend von Einsatzbeginn bis -ende (inkl. Fahrzeiten). Diese Regelung gilt auch, wenn sich der Mitarbeitende zwingend für den Einsatz zuerst an einem anderen Ort (Stützpunkt usw.) einfinden muss, z. B., um Material abzuholen usw.</p>	<p>Falls ein Arbeitgeber von seinen Mitarbeitenden verlangt, vor dem Einsatz anzutreten (z.B. für Instruktionen), müssen den Mitarbeitenden die zusätzliche Zeit als Arbeitszeit entschädigt werden.</p> <p>Der Zweck von Artikel 12 Abs. 3 GAV ist, dass auch die Zeit, die Mitarbeitende bei einem Standortwechsel aufwenden müssen, als Arbeitszeit gerechnet wird. Diese muss bezahlt werden.</p> <p>Bestimmungen über den Pikettdienst und Arbeitszeiten, welche nicht im GAV geregelt sind, finden Sie unter folgendem Link: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/das-arbeitsgesetz--die-wichtigsten-arbeits--und-ruhezeitbestimmu.html</p> <p>Die Entschädigung für Trainings, die nicht Arbeitszeit sind, müssen in einem Reglement festgelegt werden.</p>
<p>4. Die Jahresarbeitszeit für ein Vollpensum kann betrieblich in einem Bereich zwischen 1801 und 2300 Stunden festgelegt werden. Die festgelegte Jahresarbeitszeit ist während der Dauer des jeweiligen Arbeitsverhältnisses verbindlich und kann durch den Arbeitgeber nicht einseitig abgeändert werden.</p>	<p>Die PaKo empfiehlt, das wöchentliche Arbeitspensum im Arbeitsvertrag festzulegen (vgl. Artikel 330b OR).</p>
<p>5. Alle Mitarbeitenden erhalten vom Arbeitgeber monatlich eine schriftliche, nachvollziehbare Arbeitszeitabrechnung.</p>	

<p>Diese umfasst die Angaben zu den effektiven Arbeitseinsätzen (Einsatz / Auftrag, Anfangs- und Endzeitpunkt des Einsatzes / Auftrages, Zeitbonus gem. Ziff. 2 vorstehend, Zeitzuschlag nach Art.14 Ziff. 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</p>	
<p>6. Erstellt und händigt der Arbeitgeber keine Zeitabrechnungen aus, wird eine Zeitabrechnung des Mitarbeitenden im Streitfall als Beweismittel berücksichtigt.</p>	<p>Diese Bestimmung gilt auch, wenn die Firmendokumente unvollständig sind (fehlende Informationen auf der Arbeitszeitabrechnung).</p>

Artikel 13 Pausen

Artikel	Kommentar
<p>1. Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Die Pausen sind auch in Art. 15 ArG geregelt.</p> <p>Die Pausen müssen gemäss ArG und GAV in der Mitte der Arbeitszeit stattfinden. Soweit die Fahrzeit als Arbeitszeit gemäss GAV Sicherheit und ArG anzurechnen ist, muss auch der Pausenanspruch gewährleistet werden.</p>
<p>2. Die Pausen werden als Arbeitszeit angerechnet und ausbezahlt, wenn der Mitarbeitende seinen Arbeitsort während der Pausen nicht verlassen kann.</p>	<p>Die Pausen gelten als Arbeitszeit (und müssen bezahlt werden), wenn Mitarbeitende den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. Als Arbeitsplatz gilt jeder Ort im Betrieb, an dem sich ein/e Mitarbeiter/in zur Ausführung der ihm bzw. ihr zugewiesenen Arbeit aufzuhalten hat. Diese Regelung gilt auch, wenn der/die Mitarbeiter/in während der Pause erreichbar und einsatzbereit sein muss.</p>

Artikel 14 Mehrzeit und Unterzeit

Artikel	Kommentar
<p>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.</p>	<p>Unterzeit</p> <p>Per Ende des Kalenderjahres darf max. 5 % des individuellen Pensums auf das nächste Jahr übertragen werden. Die Unterzeit, welche -10 % übersteigt, muss in der Regel vom Arbeitgeber getragen werden. Das heisst, der Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug, sofern er nicht beweisen kann, dass die Unterzeit durch den Mitarbeitenden verursacht worden ist.</p> <p>Mehrzeit / Überstunden</p> <p>Die Zeit, welche von Mitarbeitenden operativ mehr geleistet werden, als im Arbeitsvertrag vereinbart, gilt als Mehrzeit / Überstunden (bis zu 50 Std. pro Woche). Diese können zu 100 % des Bruttolohnes entschädigt oder mit Freizeit kompensiert werden. Für allfällige Mehrzeit / Überstunden im grösseren Ausmass empfiehlt die Pako, diese unterjährig auszuzahlen.</p> <p>Überzeit</p> <p>Die maximale Arbeitszeit in der Sicherheitsbranche beträgt 50 Stunden pro Woche (vgl. auch Art. 22 ArGV 1 und Ausnahmen gemäss Art. 6 ArgV 2). Die Stunden, welche darüber geleistet werden, gelten als Überzeit.</p>
<p>2. Mehrzeit am Ende der Anstellung wird mindestens auf der Basis der Mindestlohn-Ansätze gemäss Anhang 1 bezahlt.</p>	
<p>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.</p>	<p>Die Auszahlung bzw. Kompensation der Mehrstunden muss als solche klar kenntlich gemacht und damit nachprüfbar sein.</p> <p>Zu den geleisteten Stunden im Sinne des Art. 14 Ziff. 3 GAV gehören auch die in Art. 12 GAV vorgesehenen zeitlichen Zuschläge.</p>

<p>4. Die arbeitsgesetzlichen Vorschriften betreffend tägliche Ruhezeit und max. Tagesarbeitszeit bleiben vorbehalten. Sofern sich bei Kontrollen durch die PaKo ernstliche Hinweise ergeben, dass während der Kontrollperiode regelmässig und grob gegen diese verstossen wurde, ist die PaKo berechtigt, beim zuständigen Arbeitsinspektorat eine entsprechende Meldung zu machen.</p>	<p>Das Gesetz – insbesondere das Arbeitsgesetz (ArG) und seine Verordnungen – sieht keine allgemeine tägliche Höchstarbeitszeit vor.</p> <p>Das ArG hält aber fest, dass die Tages- und Abendarbeit der Arbeitnehmenden mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Std. liegen muss, woraus die tägliche Höchstarbeitszeit ermittelt werden kann. Demnach ergibt sich je nach Berechnungsweise eine tägliche Höchstarbeitszeit von 12,5 bzw. 13 Stunden. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) hat die tägliche Höchstarbeitszeit folgendermassen konkretisiert: Die effektive Arbeitszeit darf gemäss der Auslegung des SECO innerhalb des genannten Zeitraums von 14 Stunden maximal 12,5 Stunden betragen. Unternehmen, die der SECO-Auslegung nicht folgen, laufen grundsätzlich Gefahr, gegen die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber zu verstossen, insbesondere durch einen Verstoss gegen die Pflicht zur Gewährung der Pausen in der Mitte der Arbeitszeit (Art. 18 Abs. 2 ArGV1) sowie gegen die Pflicht zur schonenden Gestaltung der Arbeitsabläufe (Art. 6 Abs. 2 ArG).</p>
--	---

Artikel 15 Freie Tage

Artikel	Kommentar
<p>1. Es besteht Anspruch auf jährlich 112 freie Tage. Dieser berechnet sich auf der Basis von 52 Sonntagen, 52 Samstagen und 8 Feiertagen (9 ordentliche Feiertage abzüglich 1 Feiertag, der durchschnittlich jährlich mindestens auf einen Sonntag oder Samstag fällt).</p>	<p>Das Konzept der 112 freien Tage basiert auf der Fünftagewoche, welche über das Jahr gewährt werden muss. Als freier Tag gilt ein ganzer Kalendertag (00:00 bis 23.59 Uhr) bzw. ein Zeitraum von 24 aufeinanderfolgenden Stunden. Zusätzlich zu berücksichtigen sind gesetzliche Ruhezeiten.</p>
<p>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 Freitagsanspruch von 112 Tagen bis auf das Minimum von 90 Tagen reduziert werden.</p>	<p>Der GAV sieht diese Reduzierung auf 90 Tage nur vorübergehend und als letztes Mittel vor. Das Unternehmen muss Mitarbeitenden die vorübergehende Reduzierung der freien Tage, die Dauer sowie die Gründe schriftlich im Voraus mitteilen.</p>
<p>3. Zusätzliche freie Tage ergeben sich allenfalls aus dem Zeitbonus nach Artikel</p>	

12 Absatz 2 dieses Vertrages.	
4. Die Einteilung der freien Tage erfolgt durch den Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, wobei auf die Bedürfnisse und Verpflichtungen des Mitarbeitenden – namentlich bezüglich Betreuung von Angehörigen sowie anderweitiger beruflicher Verpflichtungen – gebührend Rücksicht zu nehmen ist. Dabei ist zu beachten, dass mindestens 12 freie Sonntage im Kalenderjahr zu gewähren sind.	
5. Bei der Führung der Diensteinteilung 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 oderein freier Tag verschoben werden muss, wird dem Mitarbeitenden eine begründete Mitteilung gemacht.	Als freie Tage gelten die geplanten freien Tage, welche in der Regel zwei Wochen im Voraus vom Arbeitgeber den Mitarbeitenden bekannt gegeben werden müssen. Freie Tage können nicht rückwirkend erteilt werden. Ein freier Tag umfasst 24 Stunden plus die tägliche reguläre Ruhezeit von 11 Stunden, d. h. 35 Stunden zwischen den Einsätzen.
6. Bei Ein- und Austritt besteht ein der Anstellungsdauer entsprechender Teilanspruch an freien Tagen.	Sofern Mitarbeitende beim Austritt zu wenige freie Arbeitstage bezogen haben, müssen diese entweder während der Kündigungsfrist kompensiert oder am Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden.
7. Während Krankheit, Unfall, Militärdienst reduziert sich der Jahresanspruch an freien Tagen nach folgender Formel: Jahresanspruch dividiert durch 365 mal Anzahl Absenztage.	

Artikel 16 Löhne

Artikel	Kommentar
---------	-----------

<p>1. Im Anhang 1 werden die Mindestlöhne pro Kategorie und lohnbezogenem Dienstalter festgelegt.</p>	<p>Achtung: Für die Berechnung des Ferienanspruchs, der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht, der Sperr- und Kündigungsfristen gilt gemäss OR generell die Anzahl der Dienstjahre, gerechnet ab Eintritt in das Unternehmen.</p> <p>Das sog. «lohnbezogene Dienstalter», welches für die Berechnung des Mindestlohns gemäss Anhang 1 (unter Beachtung des Artikels 8 Abs. 3 GAV) massgebend ist, kann davon abweichen. Für die Mitarbeitenden der Kategorie C gelten alle Jahre ab Beginn des Arbeitsverhältnisses. Für die A- und B-Kategorien beginnen die Mitarbeitenden im ersten Dienstjahr der neuen Kategorie, ausser wenn die Voraussetzungen von Art. 16. Abs. 4 GAV erfüllt sind.</p> <p>Der vertraglich definierte Hauptanstellungsort entscheidet über die kantonalen Mindestlöhne der Kategorie C (siehe Anhang 1 GAV).</p>
<p>2. Bei Arbeitsaufnahme vor dem 1. Juli wird das Eintrittsjahr als erstes Dienstjahr angerechnet.</p>	<p>Bei einem Stellenantritt vor dem 30. Juni wird das 1. Dienstjahr ab diesem Jahr angerechnet. Bei einem Eintritt nach dem 1. Juli gilt das 1. Dienstjahr ab dem Folgejahr.</p>
<p>3. Bei einem Wechsel in eine neue Kategorie gilt für diese unter Vorbehalt von Art. 8 Ziffer 3 und der nachfolgenden Ziffer 4 grundsätzlich das erste Dienstjahr.</p>	
<p>4. Jene Mitarbeitenden, die beim Wechsel in eine höhere Anstellungskategorie in den vorangegangenen drei Jahren in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis gewesen sind und dabei insgesamt mehr als 4000 Arbeitsstunden geleistet haben, werden in Bezug auf den Mindestlohn direkt ins 2. Dienstjahr überführt.</p>	

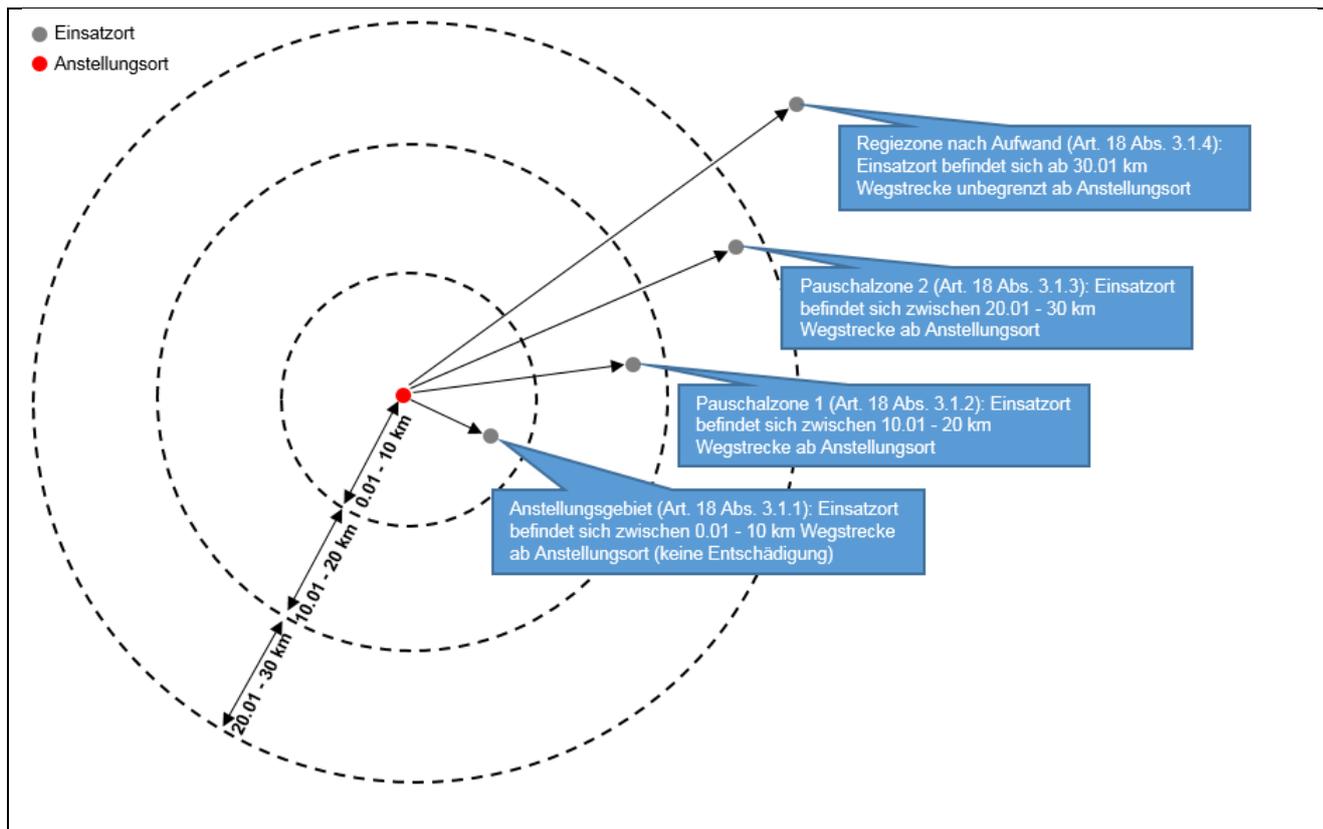
Artikel 17 Lohnfortzahlung

Artikel	Kommentar
---------	-----------

<p>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.</p>	<p>Die Krankentaggeldversicherung muss sowohl für Mitarbeitende im Monatslohn als auch für Mitarbeitende im Stundenlohn abgeschlossen werden.</p>
<p>2. Der Krankentaggeldanspruch beträgt mindestens 80%, berechnet auf dem durchschnittlichen AHV-pflichtigen Lohn. Bei der Anstellungskategorie C berechnet er sich auf dem durchschnittlichen AHV-pflichtigen Lohn der letzten neun Kalendermonate. Das Krankentaggeld wird spätestens ab dem 2. Tag, während 720 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 900 Tagen gewährt.</p>	
<p>3. Die effektiven Versicherungsbeiträge betreffend das Krankentaggeld werden vom Arbeitgeber mindestens zur Hälfte übernommen. Zulässig ist eine Wartefrist für die Leistungen der Krankentaggeldversicherung von maximal 60 Tagen, während der der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet bleibt, wobei seine Leistungen nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge denen der Krankentaggeldversicherung entsprechen müssen.</p>	
<p>4. Für das Mutterschaftstaggeld gelten die gesetzlichen Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung.</p>	
<p>5. Jede Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber unmittelbar zu melden.</p>	
<p>6. Die hier aufgeführten Bestimmungen für die Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit ersetzen die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR, soweit seitens der Krankentaggeldversicherung keine Vorbehalte oder Ausschlüsse angebracht worden sind.</p>	

Artikel	Kommentar
<p>1. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Mitarbeitenden die notwendigen Auslagen bei auswärtiger Arbeit zu ersetzen. Der Auslagenersatz umfasst namentlich die Abgeltung der anfallenden Fahrkosten, der zusätzlichen Fahrzeit, die nicht unter die Regelung von Art. 12 Ziffer 3 fällt, sowie allenfalls weiterer bei auswärtiger Arbeit entstehende Aufwände.</p>	<p>Der neue Artikel 18 „Auslagenersatz“ wurde im Bundesratsbeschluss vom 8. April 2016 als allgemeingültig erklärt und ist ab 1. Mai 2016 in Kraft getreten. Da das Inkrafttreten relativ kurzfristig beschlossen wurde, haben die Vertragsparteien die Übergangsbestimmung für den Artikel 18 GAV Auslagenersatz per 1. November 2016 präzisiert.</p> <p>Die Fahrzeitentschädigung kann als effektive Arbeitszeit gemäss Art. 12 Abs. 3 berechnet werden, sofern Mitarbeitende ihren Einsatz vom Hauptanstellungsort beginnen.</p> <p>Soweit Mitarbeitende den Auftrag haben, Fahrzeug oder Material anlässlich eines vorübergehenden, bezahlten Einsatzes zu übernehmen, so sind keine Spesen geschuldet, wenn sie dies nicht extra nach dem Einsatz zurückbringen müssen.</p>
<p>2. Zulässig sind maximal zwei vertraglich zu vereinbarende Anstellungsorte. Diese können am Ort der Hauptniederlassung (Sitz) / Zweigniederlassung (Filiale) / Betriebsstätte, am Wohnort des Mitarbeitenden oder am regelmässigen Einsatzort des Mitarbeitenden liegen. Wenn zwei Anstellungsorte vertraglich vereinbart werden, muss der eine als Hauptanstellungsort (HAO) und der andere als Nebenanstellungsort (NAO) klar bezeichnet werden. Der Ersatz für die zusätzliche Fahrzeit wird nicht an die Arbeitszeit gemäss diesem GAV angerechnet und basiert auf einer Stundenentschädigung von CHF 22.20 und unter der Annahme von durchschnittlich 40 km / h (Pauschalzonen 1 und 2) bzw. 70 km / h (Regiozone und entfernte Nebenanstellungsgebiete). Es gilt immer die Berechnungsgrundlage: kürzeste effektive Wegstrecke ausgehend vom Hauptanstellungsort zu seinem konkreten Einsatzort gemäss «Google Maps», Hin- und Rückweg.</p>	<p>Die Anstellungsorte müssen im Vertrag mit genauer Adresse (Strassen, Nr.) definiert werden. Diese Regelung gilt auch für regelmässige Einsatzorte, welche im Vertrag vereinbart worden sind. Auch diese müssen mit einer Adresse definiert werden. Ein Parkplatz ohne Adresse ist als vertraglich definierter Anstellungsort nicht zulässig. Wenn eine Filiale als Anstellungsort definiert wird, muss diese im Handelsregister eingetragen sein, um sicherzugehen, dass sie nicht nur auf dem Papier besteht.</p> <p>Art. 18 Abs. 2 GAV besagt, dass die zwei vertraglich zu vereinbarenden Anstellungsorte am regelmässigen Einsatzort des Mitarbeitenden liegen können. Im Sinn der Sozialpartner kann nur ein Einsatzort des Mitarbeitenden als Anstellungsort definiert werden. Die einzige Ausnahme, bei der zwei Einsatzorte als Anstellungsorte definiert werden können, ist dann gegeben, wenn Mitarbeitende je zur Hälfte an zwei Einsatzorten arbeiten.</p> <p>An einem Einsatzort muss der Zugang zu sanitären Anlagen und Pausenräumlichkeiten gewährleistet werden (vgl. Art. 32 ArGV 3).</p> <p>Alle Pauschalzonen sind als Hin- und Rückweg berechnet.</p>

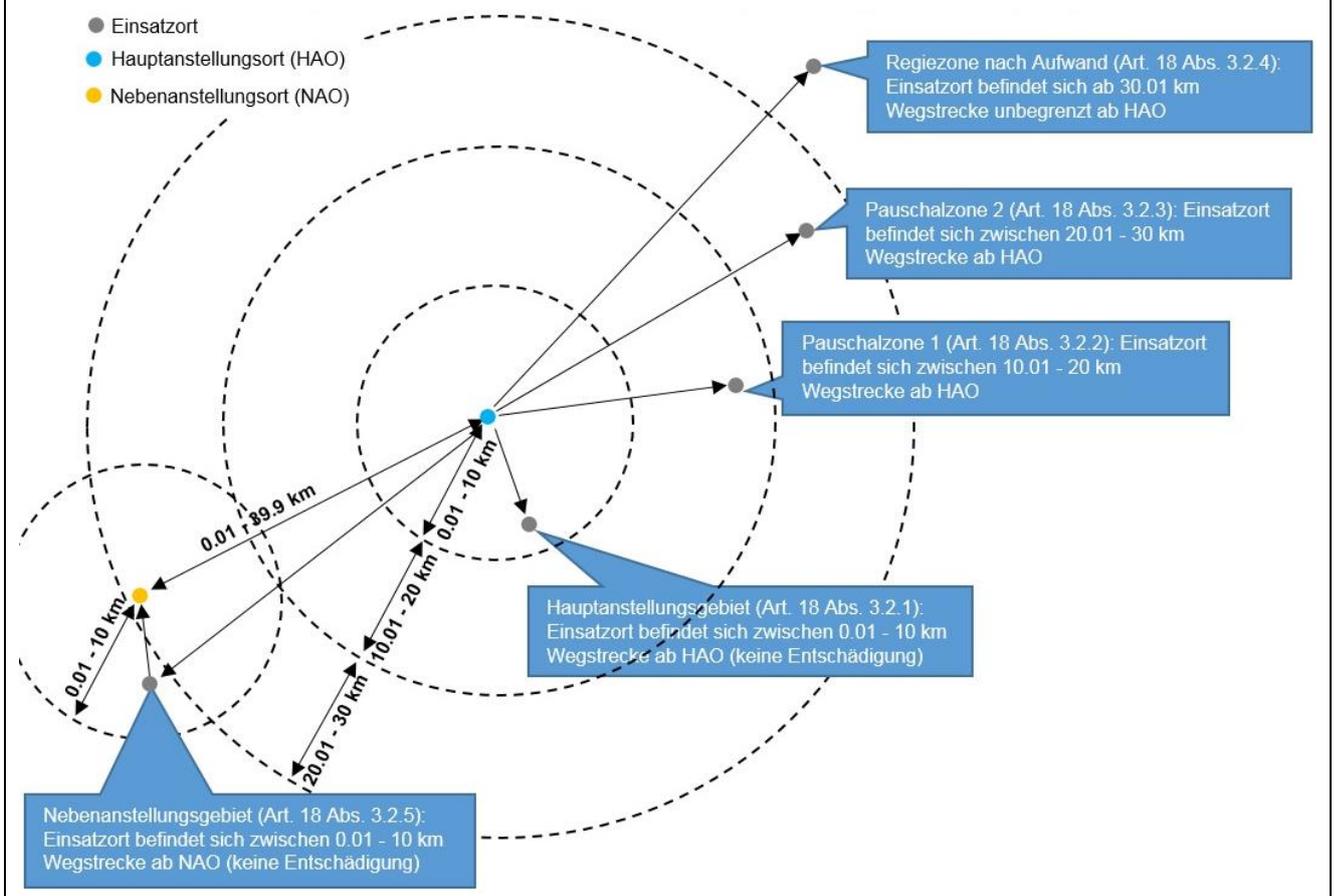
	<p>Als Betriebsstätte gilt eine feste, örtliche Geschäftseinrichtung, durch die die Tätigkeit eines Unternehmens, welches sich ansonsten an einem Ort befindet, ganz oder teilweise ausgeübt wird. Es muss nachgewiesen werden können, dass diese Betriebsstätte den einzelnen Mitarbeitenden tatsächlich zur Verfügung steht, d.h. dass diese tatsächlich «gelebt» wird. Daraus folgt, dass allen Mitarbeitenden (nicht nur beschränkt auf einzelne Kategorien wie Geschäftsführer etc.), bei welchen diese Betriebsstätte bei der Berechnung des Auslagenersatzes berücksichtigt werden soll, automatisch und ohne weitere Auflagen Zugang zur Betriebsstätte und deren sanitären Anlagen sowie Pausenräumlichkeiten haben müssen und/oder sie dort für die Dienstauführung notwendiges Material abholen, zwischenlagern und/oder zurückbringen können müssen. Der Abschluss eines Mietvertrages alleine begründet noch nicht per se eine Betriebsstätte.</p>
<p>3. Die Mitarbeitenden werden entsprechend der nachstehend aufgeführten drei Möglichkeiten für die zusätzliche Fahrzeit sowie für die anfallenden Fahrkosten entschädigt:</p>	<p>Die Fahrkosten gemäss Art. 18 GAV sind Spesen. Gemäss GAV wird die Fahrzeit nicht als Arbeitszeit betrachtet.</p> <p>Die Entschädigung für Fahrzeit ist AHV-pflichtig;</p> <p>Die zusätzliche Fahrzeit ist bei der Einhaltung der maximalen Tages- und Wochenarbeitszeit zu berücksichtigen.</p> <p>Achtung: Das ArG zählt die Fahrzeit als zusätzliche Arbeitszeit.</p>
<p>Wenn Mitarbeitende nur einen Anstellungsort haben, wie folgt:</p>	
<p><i>Artikel 18 Abs. 3.1 - ein Anstellungsort ist vertraglich definiert</i></p>	



<p>3.1.1. Anstellungsgebiet (der Einsatzort befindet sich zwischen 0.01 bis 10 km Wegstrecke ab Anstellungsort) - generell keine Entschädigung;</p>	
<p>3.1.2. Pauschalzone 1 (der Einsatzort befindet sich zwischen 10.01 bis 20 km Wegstrecke ab Anstellungsort)</p> <p>a. für Fahrkostenersatz pauschal CHF 7.00</p> <p>b. für Fahrzeutersatz pauschal CHF 5.60</p>	
<p>3.1.3. Pauschalzone 2 (der Einsatzort befindet sich zwischen 20.01 bis 30 km Wegstrecke ab Anstellungsort)</p> <p>c. für Fahrkostenersatz pauschal CHF 21.00</p> <p>d. für Fahrzeutersatz pauschal CHF 16.80</p>	
<p>3.1.4. Regiezone nach Aufwand (der Einsatzort befindet sich ab 30.01 km Wegstrecke unbegrenzt ab Anstellungsort):</p> <p>e. für Fahrkostenersatz: nach Aufwand [(2 x Distanz HAO-> Einsatzort) - (2 x 10 km)] x CHF 0.70</p> <p>f. für Fahrzeutersatz: nach Aufwand [(2 x Distanz HAO-> Einsatzort) - (2 x 10 km)] x CHF 0.32</p>	

3.2. Wenn Mitarbeitende einen Haupt- und einen Nebenanstellungsort haben, welche weniger als 40 km Wegstrecke auseinander liegen, wie folgt:

Artikel 18 Abs. 3.2 - Haupt- (HAO) und Nebenanstellungsort (NAO) sind vertraglich definiert. HAO und NAO liegen weniger als 40 km Wegstrecke gemäss Navigationsprogramm (Google Maps) auseinander.



<p>3.2.1. Hauptanstellungsgebiet (der Einsatzort befindet sich zwischen 0.01 bis 10 km Wegstrecke ab Hauptanstellungsort)</p> <p>- generell keine Entschädigung;</p>	
<p>3.2.2. Pauschalzone 1 (der Einsatzort befindet sich zwischen 10.01 bis 20 km Wegstrecke ab Hauptanstellungsort)</p> <p>g. für Fahrkostenersatz pauschal CHF 7.00</p> <p>h. für Fahrzeutersatz pauschal CHF 5.60</p>	
<p>3.2.3. Pauschalzone 2 (der Einsatzort befindet sich zwischen 20.01 bis 30 km Wegstrecke ab Hauptanstellungsort)</p> <p>i. für Fahrkostenersatz pauschal CHF 21.00</p>	

<p>j. für Fahrzeutersatz pauschal CHF 16.80</p>	
<p>3.2.4. Regiezone nach Aufwand (der Einsatzort befindet sich ab 30.01 km Wegstrecke unbegrenzt ab Hauptanstellungsort):</p> <p>k. für Fahrkostenersatz nach Aufwand [(2 x Distanz HAO-> Einsatzort) - (2 x 10 km)] x CHF 0.70</p> <p>l. für Fahrzeutersatz nach Aufwand [(2 x Distanz HAO-> Einsatzort) - (2 x 10 km)] x CHF 0.32</p>	
<p>3.2.5. Nebenanstellungsgebiet (der Einsatzort befindet sich zwischen 0.01 bis 10 km Wegstrecke ab Nebenanstellungsort)</p> <p>- generell keine Entschädigung</p> <p>Das Nebenanstellungsgebiet geht allen Pauschalzonen und der Regiezone vor.</p>	
<p>3.3. Wenn Mitarbeitende einen Haupt- und einen Nebenanstellungsort haben, welche 40 km oder mehr auseinander liegen, wie folgt:</p>	
<p><i>Artikel 18 Abs. 3.3 - Haupt- (HAO) und Nebenanstellungsort (NAO) sind vertraglich definiert. HAO und NAO liegen <u>mehr</u> als 40 km Wegstrecke gemäss Navigationsprogramm (Google Maps) auseinander.</i></p> <p> ● Einsatzort ● Hauptanstellungsort (HAO) ● Nebenanstellungsort (NAO) </p> <p> Regiezone nach Aufwand (Art. 18 Abs. 3.3.4): Einsatzort befindet sich ab 30.01 km Wegstrecke unbegrenzt ab HAO Pauschalzone 2 (Art. 18 Abs. 3.3.3): Einsatzort befindet sich zwischen 20.01 - 30 km Wegstrecke ab HAO Pauschalzone 1 (Art. 18 Abs. 3.3.2): Einsatzort befindet sich zwischen 10.01 - 20 km Wegstrecke ab HAO Hauptanstellungsgebiet (Art. 18 Abs. 3.3.1): Einsatzort befindet sich zwischen 0.01 - 10 km Wegstrecke ab HAO (keine Entschädigung) Nebenstellungsgebiet (Art. 18 Abs. 3.3.5): Einsatzort befindet sich zwischen 0.01 - 10 km Wegstrecke ab NAO </p>	
<p>3.3.1. Hauptanstellungsgebiet (der Einsatzort befindet sich zwischen 0.01 bis 10 km Wegstrecke ab Hauptanstellungsort)</p> <p>- generell keine Entschädigung;</p>	
<p>3.3.2. Pauschalzone 1 (der Einsatzort befindet sich zwischen 10.01 bis 20 km Wegstrecke ab Hauptanstellungsort)</p>	

<p>m. -für Fahrkostenersatz pauschal CHF 7.00</p> <p>n. für Fahrzeilersatz pauschal CHF 5.60</p>	
<p>3.3.3.Pauschalzone 2 (der Einsatzort befindet sich zwischen 20.01 bis 30 km Wegstrecke ab Hauptanstellungsort)</p> <p>o. -für Fahrkostenersatz pauschal CHF 21.00</p> <p>p. für Fahrzeilersatz pauschal CHF 16.80</p>	
<p>3.3.4.Regiezone (der Einsatzort befindet sich ab 30.01 km Wegstrecke unbegrenzt ab Hauptanstellungsort):</p> <p>q. für Fahrkostenersatz nach Aufwand [(2 x Distanz HAO-> Einsatzort) - (2 x 10 km)] x CHF 0.70</p> <p>r. für Fahrzeilersatz nach Aufwand [(2 x Distanz HAO-> Einsatzort) - (2 x 10 km)] x CHF 0.32</p>	
<p>3.3.5.Nebenanstellungsgebiet (der Einsatzort befindet sich zwischen 0.01 bis 10 km Wegstrecke ab Nebenanstellungsort)</p> <p>s. für Fahrkostenersatz pauschal, auf Basis [(2 x Distanz HAO-> NAO) - (2 x 40 km)] x CHF 0.70</p> <p>t. für Fahrzeilersatz pauschal, auf Basis[(2 x Distanz HAO-> NAO) - (2 x 40 km)] x CHF 0.32</p> <p>Das Nebenanstellungsgebiet geht der Regiezone vor.</p>	
<p>4. Der vorstehende Fahrkostenersatz gilt, soweit ein privater Personenwagen oder Motorrad eingesetzt wird. Allfällige Mitfahrer und Fahrer von Geschäftsfahrzeugen erhalten einzig den Fahrzeilersatz. Falls Mitarbeitende den öffentlichen Verkehr benutzen, werden als Fahrkosten der Preis des notwendigen Billettes, 2. Klasse, ersetzt.</p>	<p>Ein Elektrovelo ist einem Personenwagen oder Motorrad gleichgestellt und wird entsprechend entschädigt.</p>
<p>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 CHF –.70 pro im Einsatz gefahrenen Kilometer. Mit diesem Fahr-</p>	

<p>kostenersatz sind sämtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Mitarbeitenden aus dem Betrieb des Fahrzeugs gemäss Art. 327b OR abgegolten. Falls der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden nachweislich ein Dienstfahrzeug zur Verfügung stellt oder den Transport anderweitig organisiert und sämtliche damit zusammenhängenden Kosten übernimmt, ist kein Fahrkostenersatz geschuldet.</p>	
<p>6. Müssen Mitarbeitende auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers noch ausserhalb des Einsatzes (vor / nach dem effektiven Dienst) an einen anderen Ort (z.B. um Material / Personen usw. abzuholen / zurückzubringen) und können sich erst von dort an den effektiven Einsatzort begeben, so wird die Fahrzeit ab dem Abhol- bis zum Rückgabeort als Arbeitszeit entschädigt.</p>	<p>Sofern ein Schlüssel oder Wagen beim Firmensitz oder einem Stützpunkt abgeholt werden muss, gilt die Arbeitszeit ab Abholung (siehe auch Art. 12 Abs. 3 GAV).</p>
<p>7. Soweit der Arbeitgeber bei auswärtiger Arbeit und für einen definierten Auftrag dem Mitarbeitenden kostenlos eine Unterkunft oder eine spezielle kollektive Transportmöglichkeit (bspw. berufsmässiger Personentransport) zur Verfügung stellt, können in Abweichung zur vorstehenden Regelung Pauschallösungen zwischen der Arbeitnehmervertretung gemäss Mitwirkungsgesetz und dem Arbeitgeber getroffen werden. Diese sind der PaKo vorab zu melden, wobei der Inhalt der Pauschallösung aufzuzeigen ist.</p>	<p>Im Falle von Pauschallösungen anstelle von Spesix bei speziellen kollektiven Transportmöglichkeiten (damit gemeint sind Personentransporte von mehr als 8 Personen zzgl. Chauffeur/Fahrer) können die Transporte auch durch eigenes Personal durchgeführt werden, sofern die dafür allenfalls notwendigen Zulassungen erfüllt sind.</p> <p>Als Arbeitnehmervertretung gemäss Mitwirkungsgesetz gilt eine gewählte Betriebskommission. Ein entsprechendes Formular für Pauschallösungen finden Sie auf unserer Webseite.</p>
<p>8. Pro Tag kann nur ein Hin- und Rückweg zum Einsatzort mit Pauschalen abgerechnet werden. Weitere Einsätze wären nach Art. 12 Ziffer 3 vorstehend als Arbeitszeit abzurechnen.</p>	<p>Der Hin- und Rückweg ist grundsätzlich mit dem ersten Einsatzort des Tages zu verrechnen.</p>
<p>9. Falls ein Anstellungsort mehr als einmal pro Kalenderjahr geändert wird, ist dies der PaKo unter Angabe einer Begründung vorgängig zu melden. Sofern es mehr als zweimal im gleichen Kalenderjahr vorkommt, muss dies von der PaKo genehmigt werden.</p>	<p>Es ist nicht möglich, transitorisch die Anstellungsorte zu ändern, um einen Einsatzort innerhalb einer befristeten Zeit vertraglich zu definieren.</p>

<p>10. Jeden Monat, in dem ein Auslagenersatz ausgerichtet wird, erhalten die Mitarbeitenden vom Arbeitgeber eine schriftliche, nachvollziehbare Spesenabrechnung. Diese umfasst die Angaben zu Einsatzdatum, -ort, Pauschal- resp. Regiezone für den Fahrzeutersatz sowie allenfalls anfallenden Fahrtkosten und weiteren entstehenden Aufwände.</p>	<p>Damit eine Spesenrechnung tatsächlich nachvollziehbar ist, muss diese für einen Kontrolleur klar und plausibel dargestellt sein. Allfällige Unklarheiten gehen demnach zu Lasten des Arbeitgebers (wie z.B. „Einsatzort: Coop Bern“ anstatt „Coop Bern Bahnhof“).</p>
---	--

Artikel 19 Zuschläge

Artikel	Kommentar
<p>1. Mitarbeitende mit eidgenössischem Fachausweis für Personenschutz, Bewachung, Anlässe oder Zentralendienste erhalten zusätzlich zu den Mindestansätzen einen Zuschlag von mindestens CHF 200.– pro Monat (bei einer Jahresarbeitszeit von 2000 Stunden, pro rata bei Teilzeitangestellten) oder eine Stundenentschädigung von mindestens CHF 1.20.</p>	<p>Der Zuschlag für Mitarbeitende mit eidgenössischem Fachausweis für Sicherheit und Bewachung oder Personen- und Objektschutz wird ab dem Zeitpunkt der Ausstellung des Diploms geschuldet. Der Zuschlag ist generell zum bisherigen Lohn dazu zu rechnen. Es ist möglich, auch zusätzliche und höhere Zuschläge zu vereinbaren bzw. auszurichten.</p>
<p>2. Für angeordnete Arbeitseinsätze mit Diensthund (Diensthundeführer) wird den Mitarbeitenden zusätzlich 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 Diensthundeführer-Bewilligungen sowie für die erforderlichen Haftpflichtversicherungen des Diensthundes im angeordneten Dienst zu übernehmen. Ausserhalb der Dienstzeit ist die Haftpflichtversicherung Sache des Hundehalters.</p>	
<p>3. Für angeordnete Arbeitseinsätze mit Schusswaffe ist ein Zuschlag von CHF 2.– pro Stunde bzw. max. CHF 150.– pro Monat auszurichten. Von dieser Regelung ausgenommen sind Kader-Mitarbeitende mit einem Lohn, der über dem Mindestlohn plus Zuschlag von CHF 2.– pro Stunde bzw. CHF max.</p>	<p>Es sind nur Mitarbeitenden ausgenommen, die tatsächlich im Bereich Geldtransport (CIT) arbeiten. Wenn ein Unternehmen neben Geldtransporten andere Sicherheitsdienstleistungen erbringt, sind nur diejenigen Mitarbeitenden ausgenommen, die ihre Tätigkeit überwiegend im Bereich Geldtransport (CIT) erbringen. Wenn von der Ausnahme des Zuschlages</p>

150.– pro Monat liegt. Generell von diesem Zuschlag ausgenommen ist der Bereich Geldtransport – CIT (Cash In Transit).	für den Bereich Geldtransporte (CIT) Gebrauch gemacht wird, obliegt es den Unternehmen die entsprechenden Nachweise zu erbringen.
--	---

Artikel 20 Ferien

Artikel	Kommentar
<p>1. Mitarbeitende der Kategorie A und B haben Anspruch auf folgende Ferien:</p> <p>a. 4 Wochen (20 Arbeitstage) ab dem 1. Dienstjahr;</p> <p>b. 5 Wochen (25 Arbeitstage) ab dem 5. Dienstjahr und dem 45. Altersjahr; ab dem 10. Dienstjahr und dem 40. Altersjahr; ab dem 15. Dienstjahr; bis zum vollendeten 20. Altersjahr;</p> <p>c. 6 Wochen (30 Arbeitstage) ab dem 10. Dienstjahr und dem 60. Altersjahr.</p>	<p>Es ist eine Pflicht der Arbeitgeber, dafür zu sorgen, dass die Ferien von den Mitarbeitenden tatsächlich bezogen werden.</p> <p>Für die Dienstjahre bei der Ermittlung des Ferienanspruchs gilt der Firmeneintritt unter Vorbehalt von Art. 20 Abs. 3.</p>
<p>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. Entsprechend wird ein Zuschlag zum Basisstundenlohn von 10,64% (bei einem Anspruch auf 5 Wochen Ferien) respektive 8,33% (bei einem Anspruch auf 4 Wochen Ferien) berechnet. 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.</p>	<p>Der Ferienzuschlag wird auf dem Bruttolohn berechnet.</p> <p>Ausgangslage für Berechnungsbeispiel: Mitarbeiter/in Kategorie C / im ersten Dienstjahr / Kanton Zürich / mit 4 Wochen Ferienanspruch. Mindestlohn gemäss GAV: 23.20 / Std.</p> <p>Gearbeitete Std. im Monat: 60 Std.</p> <p>Zeitbonus gemäss Art. 12 Abs. 2 GAV: 1 Std.</p> <p>Berechnung: Bruttolohn: (Gearbeitete Std. im Monat + Zeitbonus) 60 Std. + 1 Std. = 61 Std. Bruttolohn: 23.20 CHF (Mindestlohn) x 61 Std = CHF 1'415.20 Berechnung Ferienentschädigung: CHF 1'415.20 (Bruttolohn) x 0.0833 (Ferienentschädigung) = CHF 117.90 Bruttolohn inkl. Ferienentschädigung: CHF 1'533.10</p>
<p>3. Zur Ferienberechnung dient das Kalenderjahr. Bei Arbeitsaufnahme vor dem</p>	

1. Juli wird das Eintrittsjahr als erstes Dienstjahr bzw. bei Geburtstag vor dem 1. Juli das Altersjahr angerechnet.	
4. Restliche Ferienguthaben eines Jahres sollten bis zum 30. April des folgenden Jahres bezogen werden. Danach ordnet der Arbeitgeber allein den Zeitpunkt des Bezugs an.	
5. Bei unverschuldeten Arbeitsverhinderungen (wie Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst) von zwei vollen Monaten und bei Verhinderungen wegen Schwangerschaft 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.	
6. Wenn das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder abgeschlossen wird, hat die betreffende Person für jeden gearbeiteten Monat Anspruch auf einen Zwölftel der für das ganze Jahr vorgesehenen Ferien.	

Artikel 21 Absenzen

Artikel	Kommentar
<p>1. Mitarbeitende haben Anspruch auf folgende zusätzlich bezahlte Beurlaubung:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>Aufgrund des Persönlichkeitsschutzes haben die Mitarbeitenden Anrechte auf Beurlaubung gemäss den im GAV aufgelisteten Ereignissen. „Reguläre Arbeitstage“ bedeuten die Tage, an welchen Mitarbeitende normalerweise arbeiten. Falls das Ereignis auf einen regulären Arbeitstag fällt, haben Mitarbeitende Anspruch auf einen freien Tag. Die PaKo empfiehlt, bei Mitarbeitenden mit einem höheren Arbeitspensum einen grosszügigeren Massstab zu gewähren. Im Sinne der PaKo müssen Mitarbeitenden mit einem 100-%- Pensum in der Regel ein freier Tag gewährleistet und bezahlt werden.</p> <p>Die Berechnung des Salärs bei den C-Mitarbeitenden erfolgt auf rückwirkender Grundlage</p>

<p>Mitarbeitenden 1 Arbeitstag</p> <p>f. bei Wohnungswechsel, sofern nicht der Arbeitgeber gewechselt wird (maximal 1x pro Kalenderjahr) 1 Arbeitstag</p>	<p>(bspw. auf Basis des durchschnittlichen AHV-Lohns der letzten 9 Kalendermonate).</p>
---	---

Artikel 22 Militärdienst / Zivildienst / Zivilschutz

Artikel	Kommentar
<p>1. Bei Leistung von schweizerischem Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst hat der Mitarbeitende der Anstellungskategorie A und B Anspruch auf Lohn gemäss Ziffer 2 nachstehend.</p>	
<p>2. Die Auszahlung erfolgt aufgrund der EO-Anmeldung. Die Höhe der Lohnzahlung für Mitarbeitende der Anstellungskategorie A und B beträgt:</p> <p>a. Während der militärischen Grundausbildung / Rekrutenschule (RS) als Rekrut (gilt während dieser Zeit auch für Durchdiener) sowie für die darüberhinausgehende Zeit (Beförderungsdienste):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50% des Lohnes; – Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht: 90% des Lohnes. <p>b. <i>Während anderer obligatorischer Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr: 100% des Lohnes. Dies gilt auch für Durchdiener nach abgeschlossener militärischer Grundausbildung.</i></p>	
<p>3. Diese Lohnzahlung wird unter der Bedingung geleistet, dass das Anstellungsverhältnis vor dem Militärdienst mindestens 3 Monate gedauert hat und danach mindestens ein Jahr fortgesetzt wird. Ist diese Bedingung nicht erfüllt, richtet sich die Lohnzahlung nach dem Gesetz.</p>	

<p>4. Die Mitarbeitenden der Anstellungskategorie C erhalten mindestens die Leistungen gemäss Erwerbersatzordnung (EO).</p>	
<p>5. Im Rahmen der Lohnzahlungen fallen die Leistungen der EO an den Arbeitgeber. Sind die Leistungen der EO höher als die oben aufgeführten Lohnzahlungen, sind diese in jedem Fall an den Arbeitnehmer weiterzuleiten und mit der Ausgleichskasse abzurechnen. Der Mitarbeitende stellt dem Arbeitgeber innert 7 Tagen die EO-Anmeldung unaufgefordert zu.</p>	

Artikel 23 Lohnnachgenuss

Artikel	Kommentar
<p>1. Beim Hinschied eines aktiven Mitarbeitenden wird dessen Ehegatten / eingetragenen Partner oder dessen Kindern unter 18 Jahren oder Personen, denen gegenüber der Verstorbene eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, je nach Dienstdauer ein Lohnnachgenuss gewährt. Dieser Nachgenuss beträgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. bis zu 5 Dienstjahren 1 Monatslohn b. nach mehr als 5 Dienstjahren 2 Monatslöhne c. nach mehr als 20 Dienstjahren für im Monatslohn beschäftigte Mitarbeitende 3 Monatslöhne. 	<p>Das Dienstjahr wird ab Firmeneintritt berechnet (siehe dazu Kommentar zu Art. 16 GAV vorstehend).</p> <p>Bei Mitarbeitenden in der Kategorie C (Stundenlöhner) wird der Lohn anhand des Durchschnitts der letzten 9 Monaten berechnet.</p>

Artikel 24 Kinderzulagen

Artikel	Kommentar
1. Kinderzulagen richten sich nach den gesetzlichen Grundlagen.	Kantonale Regelungen sind für die Höhe der Kinderzulagen massgebend. (Artikel 7 des Familienzulagengesetzes). Im Zweifel kann die zuständige Ausgleichskasse kontaktiert werden.

Artikel 25 Berufliche Vorsorge

Artikel	Kommentar
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 auszuhandigen.	

Artikel 26 Leumund und Auskunftspflicht

Artikel	Kommentar
1. Die Arbeit im Sicherheitsdienst bedingt einen einwandfreien Leumund und geordnete finanzielle Verhältnisse. Es ist daher wichtig, dass keine vertrauensmindernden Vorstrafen vorhanden sind	Ein Eintrag im Betreibungsregister ist noch kein Beweis für finanzielle Probleme. Bestehen Einträge, sind Mitarbeitende gehalten, den Arbeitgeber zu informieren und die Umstände zu erklären. Hingegen ist ein Verlustschein ein

<p>und dass die Mitarbeitenden nicht strafällig werden. Diesbezügliche Vorkommnisse müssen dem Arbeitgeber unaufgefordert und sofort gemeldet werden.</p>	<p>genügender Beweis, dass finanzielle Probleme bestehen.</p>
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>Eine fristlose Kündigung wegen verschwiegener finanziellen Probleme kann nur im absoluten Ausnahmefall ausgesprochen werden (z.B. massive Verschuldungen und / oder grober Vertrauensbruch gegenüber dem Arbeitgeber).</p>

Artikel 27 Geheimhaltungspflicht

Artikel	Kommentar
<p>1. Mitarbeitende sind verpflichtet, 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.</p>	<p>Die Mitarbeitenden müssen Betriebsgeheimnisse vertraulich behandeln. Die Geheimhaltungspflicht hat jedoch nichts mit dem Konkurrenzverbot zu tun und ist keine geeignete juristische Grundlage, um die Anstellung bei einem anderen Unternehmen zu verbieten.</p>

Artikel 28 Betriebskommission

Artikel	Kommentar
<p>1. Zur Behandlung betriebsinterner Fragen wählen die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden aus ihrem Kreis eine oder mehrere Betriebskommissionen. Bei Firmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden kann an Stelle einer Betriebskommission ein Mitarbeiterdelegierter</p>	<p>Die Mitarbeitenden können ihre Delegierten sowie die Mitglieder der Betriebskommission unabhängig bestimmen. Es darf sich dabei jedoch nicht um Vertreter oder Mitglieder der Unternehmensleitung oder um Personen handeln, die nicht dem GAV unterliegen. Für die</p>

<p>gewählt werden.</p>	<p>Organisation der Wahlen ist in logistischer Hinsicht der Arbeitgeber mitverantwortlich. Wahlberechtigt sind jedoch nur die Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden müssen die Möglichkeit erhalten, sich zur Wahl zu stellen. Die die Wahl betreffende Informationen müssen entweder an einer von allen Mitarbeitenden frequentierten Stelle ausgehängt werden oder allen Mitarbeitenden (per E-Mail oder per Post) einzeln zugestellt werden.</p> <p>Auch wenn dieser Artikel nur für VSSU-Mitglieder und für freiwillig Angeschlossenen Unternehmungen gilt, müssen von allen zumindest die gesetzlichen Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes eingehalten werden.</p>
<p>2. Der Aufgabenbereich ist in einem Reglement zu regeln. Darin sind die gesetzlichen Mitwirkungsrechte – namentlich bezüglich Information über wesentliche Reglementsänderungen sowie Anhörung bei Regelungen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit – auf betrieblicher Ebene zu konkretisieren.</p>	<p>Die Inhalte des Betriebskommissionsreglements sind gemäss Mitwirkungsgesetzes zu gestalten.</p> <p>Musterreglemente der UNIA können beim PaKo-Sekretariat angefordert werden.</p>
<p>3. Die Firmen sind verpflichtet, die Betriebskommissionen bzw. die Mitarbeiterdelegierten in ihrer Funktion zu unterstützen.</p>	<p>Es wird insbesondere auf Art. 9, 11 Abs. 2 und Art. 13 Mitwirkungsgesetz (MwG) verwiesen.</p>
<p>4. Die Firmen teilen alljährlich bis spätestens 30. Juni der PaKo sowie den Sozialpartnern die Namen sowie die genauen Funktionen der Betriebskommissionsmitglieder / Mitarbeiterdelegierten mit. Die Sozialpartner sind zur Kontaktaufnahme berechtigt, wobei diese stets über die Firmen zu erfolgen hat.</p>	<p>Die Mitteilung der Namen sowie die genauen Funktionen der Betriebskommissionsmitglieder / Mitarbeiterdelegierten hat zusammen mit der Deklaration zu Händen der PaKo sowie auch zu Händen den Sozialpartnern zu erfolgen.</p>

Artikel 29 Friedenspflicht

Artikel	Kommentar
<p>1. Während der Vertragsdauer verpflichten sich die Parteien zur absoluten Friedenspflicht.</p>	
<p>2. Allfällige Differenzen über die Ausle-</p>	

	gung und Anwendung der Vertragsbestimmungen sind in direkten Verhandlungen zu erledigen.	
3.	Kommt auf direktem Wege keine Einigung zustande, so werden die Differenzen der Eidgenössischen Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten unterbreitet.	
4.	Für Differenzen aus dem individuellen Arbeitsverhältnis sind die ordentlichen Gerichte zuständig.	Die PaKo Sicherheit prüft lediglich die Einhaltung des GAV's. Die Beurteilung der individuellen Arbeitsverhältnisse ist nicht in ihrem Aufgabengebiet. Sofern Streitigkeiten zwischen Parteien bestehen, müssen diese vor Gericht beurteilt werden. Mitarbeitende können in einem solchen Fall auch die Unterstützung von einer Gewerkschaft verlangen.

Artikel 30 Dauer des Vertrages

Artikel	Kommentar
1. Dieser Vertrag wird für eine unbefristete Dauer abgeschlossen und tritt unter Vorbehalt der vorher erteilten Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat am 1. Juni 2020 in Kraft. Diesfalls ersetzt er auf diesen Zeitpunkt den bisherigen GAV.	
2. Der GAV kann mit einem eingeschriebenen Brief unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten ordentlich jeweils auf den 31. Dezember gekündigt werden, erstmals per 31. Dezember 2022.	
3. Die Parteien vereinbaren, jährlich im Herbst Verhandlungen zu führen, namentlich betreffend Löhne.	

Artikel 31 Allgemeinverbindlicherklärung

Artikel	Kommentar
1. Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, um Allgemeinverbindlicherklärung dieses Vertrages nachzusuchen.	

Artikel 32 Anhänge und Reglemente

Artikel	Kommentar
2. Als integrierter Bestandteil dieses Vertrages gelten: a. Anhang 1: Mindestlöhne; b. Anhang 2: Kautions; c. Reglement über die Verwendung der Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge; d. PaKo-Reglement.	
3. Firmenspezifisch sind folgende Reglemente vorgesehen: a. Reglement für die Betriebskommission Sicherheitspersonal; b. <i>Ausbildungsreglement</i> .	

VSSU

Verband Schweizerischer
Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen

A. Berchtold
Präsident

M. Fluri
Generalsekretär

Unia

Gewerkschaft

V. Alleva
Präsidentin

V. Polito
Mitglied der GL