

Kollektivvertragsabschlussprotokoll
Bewachungsgewerbe 2020

Abschnitt I

KOLLEKTIVVERTRAG
2020
(für Wachorgane im Bewachungsgewerbe)

Die kollektivvertraglichen Regelungen vom 1. Jänner 2019 werden wie folgt abgeändert:

1. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Die Neuregelungen treten mit 1. Jänner 2020 in Kraft und haben eine Geltungsdauer von 12 Monaten.

2. § 9 Arbeitszeit, Verteilung und Pausen

- a) Die Überschrift zu § 9 lautet neu wie folgt: **§ 9 Arbeitszeit, Pausen und Schlichtungsverfahren**
- b) § 9 Abs 4 und § 9 Abs 5 lauten neu wie folgt:

„(4) Verwendungsgruppe D: Mobiler Dienst

Für Vollzeitbeschäftigte darf die tägliche Normalarbeitszeit 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Arbeitszeitgesetz (AZG) nicht anderes bestimmt wird.

Allen Wachorganen im Mobilen Dienst sind im Rahmen der täglichen Arbeitszeit zwei nicht in die Arbeitszeit einzurechnende unbezahlte Ruhepausen von je einer halben Stunde zu gewähren.

In der Dienstart D2 „Geld- und Werttransportdienst“ kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass im Rahmen der täglichen Arbeitszeit nur eine nicht in die Arbeitszeit einzurechnende unbezahlte Ruhepause von einer halben Stunde zu gewähren ist. An Stelle dieser halbstündigen Ruhepause können zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je 10 Minuten gewährt werden.

(5) Verwendungsgruppe E: Veranstaltungssicherheitsdienste

Für Vollzeitbeschäftigte darf die tägliche Normalarbeitszeit 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Arbeitszeitgesetz (AZG) nicht anderes bestimmt wird. Die Aufteilung der Wochenar-

beitszeit und/oder die im Vorhinein festzulegende tägliche Arbeitszeit ist im Zuge der Diensterteilung dem Wachorgan rechtzeitig bekannt zu geben.

Beträgt die tägliche Arbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist eine bezahlte Ruhepause in der Dauer von einer halben Stunde zu gewähren.

- c) Die ersten beiden Sätze von § 9 Abs 1, Abs 2, Abs 3 und 6 werden an die Formulierungen von § 9 Abs 4 und Abs 5 angepasst und lauten daher neu wie folgt:

„Für Vollzeitbeschäftigte darf die tägliche Normalarbeitszeit 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Arbeitszeitgesetz (AZG) nicht anderes bestimmt wird.“

- d) § 9 wird um folgenden Absatz 7 ergänzt:

„(7) Schlichtungsverfahren

Bei unterschiedlicher Auffassung zum Vorliegen ausreichender Arbeitsbereitschaft gemäß § 5 AZG können nachfolgende Schlichtungsverfahren zum Erzielen einer Einigung herangezogen werden:

1. Betriebsinternes Schlichtungsverfahren:

- a) Das betriebliche Schlichtungsverfahren (BSV) ist ausschließlich bei Unternehmen mit einem bestehenden Betriebsrat vorgesehen.
- b) Parteien mit Stimmrecht: Ein dem Unternehmen angehörender Unternehmensvertreter (UV) sowie ein dem Betriebsrat angehörender Betriebsratsvertreter (BV).
- c) Parteien mit beratender Stimme: Je ein dem Unternehmen angehörender Mitarbeiter kann vom UV oder vom BV dem Verfahren beigezogen werden.
- d) Die Behandlung eines Streitfalles hat binnen vier Wochen ab dem Zeitpunkt zu erfolgen, ab dem die Unternehmensleitung und/oder der Betriebsratsvorsitzende die Einleitung eines BSV zu diesem nachweislich schriftlich verlangt hat.
- e) Der Anteil der tatsächlichen Arbeitsbereitschaft an der verlängerten Normalarbeitszeit ist mittels Zeitmessgerät an der Arbeitsstelle festzustellen.
- f) UV und BV müssen sich für die Zeitmessung nach Anzahl und Lage auf repräsentative Dienstschicht(en) einigen, für die eine Schlichtung erforderlich ist.
- g) Wird im BSV eine Einigung erzielt, so ist das Ergebnis so rasch wie möglich, längstens jedoch binnen vier Monaten umzusetzen.
- h) Gültige Beschlüsse im betrieblichen Schlichtungsverfahren kommen ausschließlich durch einstimmigen Beschluss der Parteien zustande.
- i) Wird keine Einigung erzielt, so ist von der Unternehmensleitung und/oder vom Betriebsratsvorsitzenden die Sozialpartner-Schlichtungsstelle anzurufen.

2. Sozialpartner-Schlichtungsstelle:

- a) Die Durchführung eines sozialpartnerschaftlichen Schlichtungsverfahrens (SSV) kann von der Unternehmensleitung beim Fachverband der gewerblichen Dienstleister und/oder vom Betriebsratsvorsitzenden (wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, vom betroffenen Mitarbeiter oder von einem, von betroffenen Mitarbeitern bevollmächtigten Vertreter) beim Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vda, verlangt werden.

- b) Die Einberufung eines SSV hat von jener kollektivvertragsschließenden Partei, von der die Durchführung verlangt wurde, unter Einhaltung einer Frist von mindestens vier und höchstens sechs Wochen zu erfolgen.
- c) Parteien mit Stimmrecht: Ein bevollmächtigter Mitarbeiter der Geschäftsstelle des Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister und ein bevollmächtigter Mitarbeiter des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft vida.
- d) Parteien mit beratender Stimme: Je ein Fachexperte aus dem Kreis der Mitglieder des Verhandlungsteams zum Abschluss des zum Zeitpunkt des SSV gültigen Branchenkollektivvertrages kann von UV und BV (wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, vom betroffenen Mitarbeiter oder von einem von betroffenen Mitarbeitern bevollmächtigten Vertreter) dem Verfahren beigezogen werden.
- e) Parteien mit Anhörungsrecht: UV und BV (wenn kein Betriebsrat vorhanden ist: betroffener Mitarbeiter oder ein von betroffenen Mitarbeitern bevollmächtigter Vertreter).
- f) Der Sozialpartner-Schlichtungsstelle sind alle im BSV zur Verfügung gestellten Informationen und vorgelegten Dokumente zugänglich zu machen.
- g) Gültige Beschlüsse der Sozialpartner-Schlichtungsstelle kommen ausschließlich durch einstimmigen Beschluss der stimmberechtigten Parteien zustande.
- h) Wird im SSV eine Einigung erzielt, so ist das Ergebnis binnen vier Monaten umzusetzen.

3. § 14 Sonstige Verhinderungsfälle

In § 14 wird der Satzteil „bei Verkehrsstörungen bis zu einer Stunde im Einzelfall, wenn die Verkehrsstörung allgemein bekannt ist und es dem Wachorgan unmöglich war, seinen Arbeitspflichten nachzukommen;“ ersatzlos gestrichen.

4. § 21 Abs 1 Lohntabelle

Die Grundstundenlöhne betragen:

Verwendungsgruppe A - Wachdienst	EUR 9,43
Verwendungsgruppe B - Service und Sicherheitsdienst.....	EUR 10,50
Dienststart B 6 - Museumsaufsichtsdienst	EUR 9,49
Verwendungsgruppe C - Sonderdienst	EUR 11,76
Verwendungsgruppe D - Mobiler Dienst.....	EUR 10,49
Verwendungsgruppe E - Veranstaltungssicherheitsdienste	EUR 9,43
Verwendungsgruppe F - Flughafensicherheitsdienst	EUR 11,35

5. § 26 Sonderzahlungen

§ 26 Abs 1 und § 26 Abs 2 lauten neu wie folgt:

„(1) Urlaubszuschuss

Allen Wachorganen gebührt (im ersten Dienstjahr nach dem Ende der Wartefrist) einmal pro Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss.

Der Anspruch auf Urlaubszuschuss entsteht erst nach einer ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit von 3 Monaten (Wartefrist). Scheidet ein Wachorgan vor Ablauf der dreimonatigen Wartefrist aus, steht ihm kein Urlaubszuschuss zu. Wurde die Wartefrist zurückgelegt, ist der entstandene Anspruch rückwirkend ab dem Eintrittsdatum zu berechnen. Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Wachorganen gebührt nur der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit, wenn sie die Wartefrist vollständig zurückgelegt haben.

Der Urlaubszuschuss beträgt im 1. Dienstjahr 3 Wochenlöhne und ab dem 2. Dienstjahr 4,33 Wochenlöhne. Hat ein Wachorgan innerhalb der letzten 24 Monate vor Aufnahme in einem anderen Bewachungsunternehmen bereits den Anspruch auf einen Urlaubszuschuss in Höhe von 4,33 Wochenlöhnen erworben, so beträgt der Urlaubszuschuss im aufnehmenden Unternehmen bereits im 1. Dienstjahr 4,33 Wochenlöhne. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber dies spätestens beim Eintritt nachzuweisen.

Maßgebend für die Höhe des Urlaubszuschusses ist das Dienstjahr, für das der Urlaubszuschuss ausbezahlt wird.

Im ersten Dienstjahr erhalten die Arbeitnehmer den aliquoten Urlaubszuschuss mit der Auszahlung des sechsten auf den Eintrittsmonat folgenden Akontolohn. Ab Beginn des zweiten Kalenderjahres wird der Urlaubszuschuss spätestens mit dem Akontolohn für Juni ausbezahlt.

(2) Weihnachtsremuneration

Allen Wachorganen gebührt (im ersten Dienstjahr nach dem Ende der Wartefrist) einmal pro Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration.

Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration entsteht erst nach einer ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit von 3 Monaten (Wartefrist). Scheidet ein Wachorgan vor Ablauf der dreimonatigen Wartefrist aus, steht ihm keine Weihnachtsremuneration zu. Wurde die Wartefrist zurückgelegt, ist der entstandene Anspruch rückwirkend ab dem Eintrittsdatum zu berechnen. Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Wachorganen gebührt nur der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit, wenn sie die Wartefrist vollständig zurückgelegt haben.

Die Weihnachtsremuneration beträgt im 1. Dienstjahr 3 Wochenlöhne und ab dem 2. Dienstjahr 4,33 Wochenlöhne.

Maßgebend für die Höhe der Weihnachtsremuneration ist das Dienstjahr, für das die Weihnachtsremuneration ausbezahlt wird. Hat ein Wachorgan innerhalb der letzten 24 Monate vor Aufnahme in einem anderen Bewachungsunternehmen bereits den Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration in Höhe von 4,33 Wochenlöhnen erworben, so beträgt die Weihnachtsremuneration im aufnehmenden Unternehmen bereits im 1. Dienstjahr 4,33 Wochenlöhne. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber dies spätestens beim Eintritt nachzuweisen.

Im ersten Dienstjahr erhalten die Arbeitnehmer, welche am 1. September oder danach eingetreten sind, den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration für das laufende Kalenderjahr frühestens nach Ablauf der Wartefrist aber spätestens am 31. März des folgenden Jahres. Mitarbeiter, die vor dem 1. September eingetreten sind, erhalten die Weihnachtsremuneration mit dem Akontolohn für November. Ab Beginn des zweiten Kalenderjahres wird die Weihnachtsremuneration spätestens mit dem Akontolohn für November ausbezahlt.“

6. Anhang 3

Anhang 3 wird aus dem Kollektivvertrag ersatzlos gestrichen.

7. Evaluierung der Schlichtungsverfahren, Verfall

Zu den in § 9 Abs 7 neu eingeführten Schlichtungsverfahren wird vereinbart, dass im Frühjahr 2021 eine erste Evaluierung der bis dahin erfolgten Schlichtungsverfahren erfolgen soll. Gemeinsam mit der Evaluierung der Schlichtungsverfahren nach 2 Jahren wird die Forderung der vida nach Ausdehnung der Verfallsfrist (auf 6 Monate für alle bzw. in weiterer Folge auf 12 Monate) neu bewertet.

8. Einrichtung einer Strategiegruppe

Alle bisher eingerichteten Arbeitsgruppen werden eingestellt.

Es wird die Einrichtung einer Strategiegruppe (ca. je 4 Personen pro Sozialpartner) vereinbart, die sich ab dem 2. Quartal 2020 mit mittel- und langfristigen Perspektiven und Strategien in der Bewachungsbranche, insbesondere zu folgenden Themen beschäftigen wird:

- saisonalen Beschäftigungsschwankungen
- Ausbildung
- Lohn und Lohnbestandteile
- Digitalisierung
- KV-Rahmenbedingungen
- Auftragslage
- Imagepflege

9. VPI-Basis für künftige Kollektivvertragsverhandlungen

Es wird vereinbart, dass für zukünftige Kollektivvertragsverhandlungen folgende Berechnungsbasis herangezogen werden soll: der Durchschnittswert der VPI-Werte in den dem Verhandlungstermin vorausgehenden 12 Monaten.

Abschnitt II

SONDERKOLLEKTIVVERTRAG VERANSTALTUNGSSICHERHEITSDIENSTE 2020

Die kollektivvertraglichen Regelungen vom 1. Jänner 2019 werden wie folgt abgeändert:

1. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Die Neuregelungen treten mit 1. Jänner 2020 in Kraft und haben eine Geltungsdauer von 12 Monaten.

2. Grundstundenlohn

Der Grundstundenlohn beträgt:

Veranstaltungssicherheitsdienst: EUR 9,43

FÜR DEN FACHVERBAND DER GEWERBLICHEN DIENSTLEISTER



FGO Mag. Hans-Georg-Chwoyka
Bundesvorsitzender Bewachungsgewerbe



Mag. Thomas Kirchner
Fachverbandsgeschäftsführer

FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT VIDA



Gottfried Bachmann
Verhandlungsleiter



Ursula Woditschka
Fachbereichssekretärin

Wien, am 27. November 2019