

Laufzeit:
gültig ab 01.01.2024
erstmals kündbar zum 31.12.2025

AVE vom ab
BAZ Nr. vom

SPARTENTARIFVERTRAG

für Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften im Land Niedersachsen

vom 09. November 2023
gültig mit Wirkung ab 1. Januar 2024

Zwischen dem

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT (BDSW),
Landesgruppe Niedersachsen

- einerseits -

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen,
Goseriede 10, 30159 Hannover

- andererseits -

wird folgender **Spartentarifvertrag** abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für das Land Niedersachsen

fachlich: für alle Betriebe, die Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften für Dritte erbringen. Betriebe im Sinne dieses Tarifvertrages sind auch selbständige Betriebsabteilungen. Als selbständige Betriebsabteilung gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern eines Betriebes, die außerhalb des Betriebes Sicherheitsdienstleistungen erbringt.

persönlich: für alle Arbeitnehmer, die Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften für Dritte erbringen, dem UZwGBw unterliegen oder zumindest statt eines Sonder- und Waffenausweises über einen Sonderausweis der Bundeswehr verfügen und im räumlichen Geltungsbereich dieses Lohntarifvertrages eingesetzt werden.

Die Berufsbezeichnungen gelten für alle Geschlechter gleichermaßen.

§ 2 Stundengrundlöhne

		<u>01.01.2024 – 31.12.2024</u>	
		<u>Lohn bis 6</u>	<u>Lohn ab 7.</u>
		<u>Monate in €</u>	<u>Monat in €</u>
1.	Sicherheitsmitarbeiter Stundengrundlohn	14,81	15,91
2.	Sicherheitsmitarbeiter im Betreibermodell Stundengrundlohn	16,51	17,09
3.	Sicherheitsmitarbeiter der gemäß Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer eine Ausbildung zur IHK-Geprüften Werkschutzfachkraft oder Geprüften Schutz- und Sicherheitskraft absolviert haben muss in Ausübung dieser Funktion Stundengrundlohn	17,93	18,38
4.	Sicherheitsmitarbeiter im Betreibermodell der gemäß Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer eine Ausbildung zur IHK-Geprüften Werkschutzfachkraft oder Geprüften Schutz- und Sicherheitskraft absolviert haben muss in Ausübung dieser Funktion Stundengrundlohn	19,01	19,46

01.01.2025 – 31.12.2025

		<u>Lohn bis 6</u> <u>Monate in €</u>	<u>Lohn ab 7.</u> <u>Monat in €</u>
1.	Sicherheitsmitarbeiter Stundengrundlohn	16,15	16,88
2.	Sicherheitsmitarbeiter im Betreibermodell Stundengrundlohn	17,75	18,13
3.	Sicherheitsmitarbeiter der gemäß Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer eine Aus- bildung zur IHK-Geprüften Werkschutzfachkraft oder Geprüften Schutz- und Sicherheitskraft absolviert ha- ben muss in Ausübung dieser Funktion Stundengrundlohn	19,20	19,50
4.	Sicherheitsmitarbeiter im Betreibermodell der ge- mäß Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Auf- tragnehmer eine Ausbildung zur IHK-Geprüften Werk- schutzfachkraft oder Geprüften Schutz- und Sicher- heitskraft absolviert haben muss in Ausübung dieser Funktion Stundengrundlohn	20,35	20,65

§ 3 Zulagen

01.01.2024 – 31.12.2024

		<u>Lohn bis 6</u> <u>Monate in €</u>	<u>Lohn ab 7.</u> <u>Monat in €</u>
1.	Wachleiter erhalten eine Zulage (einschließlich der Arbeitsbereitschaft, jedoch nicht während des Bereit- schaftsdienstes) je Stunde von	0,50	0,50
2.	Wachschichtführer erhalten eine Zulage (einschließ- lich der Arbeitsbereitschaft, jedoch nicht während des Bereitschaftsdienstes) je Stunde von	0,50	0,50

In militärischen Liegenschaften bei konventioneller Bewachung ohne durch den Auftraggeber beauftragten Wachschichtführer oder in Betreibermodellen Absicherung ohne einen in der militärischen Liegenschaft physisch präsenten Konsolenbediener ist eine der Wachpersonen in der betreffenden Liegenschaft während der gesamten beauftragten Wachzeit mit der Dienstaufsicht zu betrauen. Voraussetzung hierfür ist eine ständige oder überwiegende Wachstärke von mehr als 2 Wachpersonen in der Liegenschaft. Als überwiegende Wachstärke versteht sich 50 % und mehr der gesamten beauftragten Wachzeit.

3.	Sicherheitsmitarbeiter , welche ihren Dienst als Torposten, Schließposten, Personenkontrolle, Personenkontrolle mit Passwechselverfahren und /oder Kfz-Kontrolle ausüben, erhalten eine Zulage (einschließlich der Arbeitsbereitschaft, jedoch nicht während des Bereitschaftsdienstes) je Stunde von	0,26	0,26
4.	Sicherheitsmitarbeiter , welche ihren Dienst mit Wachhunden ausüben, erhalten je Stunde - einschließlich der Arbeitsbereitschaft - eine Zulage von (in einer 24-Stunden-Schicht / bei einer Schichtdauer von mehr als 12 Stunden für jeweils max. 12 Stunden)	0,40	0,40
5.	Sicherheitsmitarbeiter , die während ihres Dienstes ein Kraftfahrzeug führen, erhalten eine Zulage (einschließlich der Arbeitsbereitschaft, jedoch nicht während des Bereitschaftsdienstes) je Stunde von	0,26	0,26
6.	Sicherheitsmitarbeiter , die eine Fernsprechzentrale bedienen, erhalten je Stunde - einschließlich der Arbeitsbereitschaft, jedoch nicht während des Bereitschaftsdienstes - eine Zulage von	0,26	0,26
7.	Sicherheitsmitarbeiter , welche ihren Dienst als Konsolenbediener im Betreibermodell ausüben, erhalten je Stunde - einschließlich der Arbeitsbereitschaft, jedoch nicht während des Bereitschaftsdienstes - eine Zulage von	0,40	0,40
8.	Sicherheitsmitarbeiter , die eine mobile elektronische Sicherungsanlage im Betreibermodell aufbauen, abbauen oder reinigen, erhalten in Ausübung dieser Funktion je Stunde eine Zulage von	2,50	2,50

§ 4 Zeitzuschläge

Auf die jeweiligen tariflichen Stundengrundlöhne gemäß § 2 werden folgende Zeitzuschläge gezahlt:

1. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 %.
2. Können Freischichten aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, ist ein Zuschlag von 35 % zu zahlen. Der Freischichtzuschlag entfällt, wenn die Freischicht innerhalb der nächsten sechs Wochen nachgewährt wird.
3. Für Nacharbeit in der Zeit von 23:00 Uhr bis 06:00 Uhr wird ein Zuschlag von 15 % gezahlt.
4. Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen wird ein Zuschlag von 100 % gezahlt. Das gilt auch für den Oster- und Pfingstsonntag.
5. Für Arbeit an Sonntagen wird ein Zuschlag von 50 % gezahlt.
6. Für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember ab 14:00 Uhr wird ein Zuschlag von 100 % gezahlt.
7. Fallen Zeitzuschläge gemäß den Ziffern 4., 5., oder 6. zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zeitzuschlag gezahlt.
8. Zeitzuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sind für Arbeits-, Bereitschafts- und Ruhezeit zu zahlen.

§ 5 Urlaub und Urlaubsentgelt

1. Jeder Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr einen Jahresurlaub von 36 Werktagen, unabhängig von der Betriebszugehörigkeit.

Wird nicht in der 6-Tage-Woche gearbeitet, so ist eine Umrechnung auf die entsprechenden Arbeitstage zulässig.

2. Im Ein- und Austrittsjahr wird Teilurlaub gewährt. Der Arbeitnehmer erhält für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs innerhalb der Grenzen des Bundesurlaubsgesetzes.
3. Eine geldliche Abfindung des Urlaubs ist nur im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig.
4. Das tägliche Urlaubsentgelt berechnet sich aus dem Bruttojahreslohn, den der Arbeitnehmer in dem, dem Urlaubsjahr vorangegangenen, Kalenderjahr erworben hat, geteilt durch 313. Zum Bruttojahreslohn gehören alle Vergütungen mit Ausnahme einmaliger Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Beträge, die als Kostenerstattung gezahlt werden, z. B. Fahrgeld und Spesen.

Wird nicht in der 6-Tage-Woche gearbeitet, so kann der Teiler entsprechend geändert werden. In einer Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsmethode gewählt werden.

5. Lohnkürzungen, die im Berechnungszeitraum in Folge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben bei der Urlaubsentgeltberechnung außer Betracht. Der in Ziffer 4 genannte Teiler ist dann entsprechend zu ändern.
6. Für neu eingetretene Arbeitnehmer, deren Beschäftigungszeit weniger als ein Kalenderjahr beträgt, wird analog zu Ziffer 4. das tägliche Urlaubsentgelt auf Grund ihrer tatsächlichen Beschäftigungszeit im Verhältnis berechnet.
7. Lohnerhöhungen im Urlaubsjahr sind zu berücksichtigen.
8. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

§ 6 Urlaubs- und Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr haben Anspruch auf Urlaubsgeld. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. Juni. Die Höhe dieses Anspruches beträgt 1 % des jeweiligen Bruttojahreslohnes.

Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat Juni.

2. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr haben Anspruch auf Weihnachtsgeld. Stichtag zur Festlegung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. November. Im Kalenderjahr des Eintritts in den Betrieb besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld.

Die Höhe des Weihnachtsgeldes beträgt:

ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit	1,0 %
im 3. bis 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit	2,0 %
nach Vollendung des 6. Jahres der Betriebszugehörigkeit	3,0 %

des jeweiligen Bruttojahreslohnes.

Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat November.

3. Zum Bruttojahreslohn gehören alle Vergütungen mit Ausnahme einmaliger Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Beträge, die als Kostenerstattung gezahlt werden, z. B. Fahrgeld und Spesen.

Zu Grunde gelegt für die Berechnung wird der Bruttojahreslohn des vorangegangenen Kalenderjahres (tatsächlicher Verdienst des Vorjahres i. V. mit § 8 Ziffer 4).

4. Scheidet der Arbeitnehmer vor den Auszahlungsdaten aus, so besteht weder Anspruch auf Weihnachtsgeld noch auf Urlaubsgeld.

5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während oder mit Ablauf von 3 Monaten endet sowie Arbeitnehmer, die tageweise aushilfsbeschäftigt werden, haben keinen Anspruch gemäß Ziffer 1. und 2.
6. Abweichende Zahlungstermine und höhere Zahlungsbeträge können in einer Betriebsvereinbarung bestimmt werden.

§ 7 Fortzahlung von Arbeitsentgelt und Sozialleistungen

1. Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz mit folgenden Abweichungen zur Höhe des fortzuzahlenden Entgelts:
 - a) Die Höhe der Entgeltzahlung beträgt 100 von 100 des tariflichen Stundengrundlohnes ohne jegliche tariflichen und außertariflichen Zuschläge und Zulagen.
 - b) Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer berechnet sich nach der für den Arbeitnehmer durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Monate ohne Überstunden multipliziert mit dem tariflichen Stundengrundlohn ohne jegliche tariflichen und außertariflichen Zuschläge und Zulagen. Der so ermittelte Tageslohn wird mit den Arbeitstagen der Arbeitsunfähigkeit multipliziert.

Für Arbeitnehmer, deren ununterbrochene Beschäftigungszeit länger als vier Wochen, aber weniger als drei Monate, beträgt, wird die tatsächliche Beschäftigungszeit für die Berechnung der durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitszeit zu Grunde gelegt.
 - c) Bei Vorliegen von Dienstplänen kann der Arbeitgeber für seinen Betrieb die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Lohnausfallprinzip ohne jegliche tariflichen und außertariflichen Zulagen und Zuschläge berechnen.
 - d) Einmalzahlungen fallen nicht in diese Berechnung hinein.
2. Arbeitnehmer, die auf Grund der Erkrankung eines Kindes (§ 45 SGB V) oder einer Betreuungsperson (§ 38 SGB V) die Kindesbetreuung übernehmen müssen, haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung im gesetzlichen Rahmen. Dies gilt auch im Falle der Arbeitsbefreiung für die Stellensuche.
3. In Sterbefällen von Arbeitnehmern ist denjenigen Hinterbliebenen, die mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben,
 - nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von einer Woche,
 - nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von zwei Wochen,
 - nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von vier Wochen,

- nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von fünf Wochen,
- nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von sieben Wochen,

zu gewähren.

4. Unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit erhalten bei einem tödlichen Betriebsunfall die Hinterbliebenen ein Sterbegeld in Höhe des durchschnittlichen Bruttolohnes von sechs Wochen. Das gilt nicht, wenn durch eine betriebliche Versicherung dieses Sterbegeld gesichert ist und mindestens in gleicher Höhe an die Hinterbliebenen ausgezahlt wird. Das Sterbegeld ist sofort fällig. Der Arbeitgeber kann gegebenenfalls von den Hinterbliebenen eine Erklärung über die Abtretung eines gegen eine Versicherungsgesellschaft gerichteten Anspruchs auf Gewährung von Sterbegeld verlangen.

§ 8 Betriebszugehörigkeit

1. Als Betriebszugehörigkeit gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber ununterbrochen beschäftigt ist. Sie beginnt am 1. des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem 1. des jeweiligen Monats bestanden hat.
2. Arbeitnehmern, die unverschuldet ihr Arbeitsverhältnis unterbrechen, wird bei einer Wiedereinstellung binnen einen Jahres die frühere Zeit der Betriebszugehörigkeit voll angerechnet.
3. Die in Ziffern 1 und 2 geregelte Dauer der Betriebszugehörigkeit ist für alle tarifvertraglichen und gesetzlichen Ansprüche und Bedingungen anzuwenden.
4. Abweichend von Ziffer 3 gilt die in § 7 geregelte Betriebszugehörigkeit ausschließlich für die tatsächliche Zugehörigkeit im jeweiligen Unternehmen.

§ 9 Kündigungsfristen

1. Es gelten die in § 2 des Mantelrahmentarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland vom 30.08.2011, gültig ab 01.01.2012, vereinbarten Kündigungsfristen.
2. Nach Ablauf von fünf Jahren des Arbeitsverhältnisses gelten für die Kündigung durch den Arbeitgeber die folgenden Kündigungsfristen:

ab 6. bis 10. Beschäftigungsjahr 2 Monate zum Monatsende,

ab dem 11. Beschäftigungsjahr 4 Monate zum Monatsende.

§ 10 Mitbestimmung des Betriebsrates

Die Anwendung und Durchführung dieses Tarifvertrages erfolgt unter Mitbestimmung des Betriebsrates entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz.

§ 11 Allgemeines

1. Arbeitnehmer, die monatliches Gehalt beziehen, dürfen nicht schlechter gestellt sein, als wenn sie nach den zutreffenden Stundenlöhnen dieses Tarifvertrages entlohnt würden.
2. Werden mehrere zulagepflichtige Funktionen ausgeübt, so ist nur die höhere Zulage zu zahlen. Gleichhohe Zulagen kumulieren entsprechend nicht.
3. Davon abweichend wird die Zulage für die Tätigkeit eines Konsolenbedieners in militärischen Liegenschaften kumulativ zur Schichtführerzulage in militärischen Liegenschaften gezahlt.

Ferner wird die Zulage für die Tätigkeit eines Sicherheitsmitarbeiters in militärischen Liegenschaften, der eine mobile elektronische Sicherungsanlage im Betreibermodell aufbaut, abbaut oder reinigt, kumulativ zu den in § 3 Ziffern 1. - 7. genannten Zulagen gezahlt.

4. Falls die Reinigung der Dienstbekleidung nicht auf Kosten des Arbeitgebers erfolgt, ist eine Reinigungspauschale zu zahlen in Höhe von monatlich
12,50 €.
5. Wenn aus betriebstechnischen Gründen Positionen, die eine Zulage beinhalten, entfallen, so gilt mit Ablauf des Monats, in dem die Umstellung erfolgt, der Anspruch auf diese Zulage als erloschen.

Das Gleiche gilt für die Gewährung einer Zulage, die mit dem nächstfolgenden Ersten des Monats gezahlt wird, wenn eine entsprechende Position bekleidet wird oder eine Prüfung abgelegt worden ist.

§ 12 Betriebliche Altersvorsorge

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Teile des Stundengrundlohnes für die betriebliche Altersvorsorge umgewandelt bzw. genutzt und abgeführt werden können.

Alles Weitere bleibt individuellen Vertragsverhandlungen vorbehalten.

§ 13 Ausschlussfristen

1. Sämtliche gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei Monate nach Fälligkeit, von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer jedoch nicht später als einen Monat nach Fälligkeit der Ansprüche für den Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, sofern sie nicht vorher unter Angabe der Gründe schriftlich geltend gemacht worden sind.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

3. Von dieser Ausschlussfrist werden jedoch Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen beruhen sowie der Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn, nicht erfasst. Über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen weiterhin der tarifvertraglichen Ausschlussfrist.

§ 14 Allgemeinverbindlichkeit

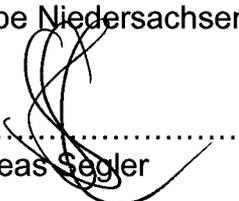
Die Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrages wird gemeinsam durch die Tarifvertragsparteien beantragt.

§ 15 Schlussbestimmungen

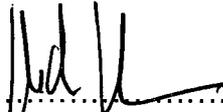
Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2024 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2025 gekündigt werden.

Hannover, den 15. November 2023

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT
Landesgruppe Niedersachsen


.....
Andreas Segler

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen,


.....
(Landesbezirksleitung)


.....
(Verhandlungsführung)


.....
(Landesfachbereichsleitung)

1. PROTOKOLLNOTIZ

**zum Spartentarifvertrag
für Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften
im Land Niedersachsen vom 09.11.2023
gültig ab 01.01.2024, erstmals kündbar zum 31.12.2025**

1. Bei Erstellung von Dienstausfallbescheinigungen sind alle tariflichen Leistungen, insbesondere Urlaubs- und Weihnachtsgeld, mit zu berücksichtigen.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich dahingehend einig, dass der Geltungsbereich des Tarifvertrages sich nur auf militärische Liegenschaften bezieht, die sich im Lande Niedersachsen befinden. Arbeitnehmer, deren Arbeitsbeginn und Arbeitsende innerhalb des Landes Niedersachsen stattfindet, werden nach dem für den Einsatzbeginn und das Einsatzenende jeweils geltenden Lohn-tarifvertrag für militärische Liegenschaften entlohnt. Arbeitnehmer, die eine ständige militärische Liegenschaft während der Dienstzeit im Lande Niedersachsen betreuen, werden nach dem niedersächsischen Lohn-tarifvertrag für militärische Liegenschaften bezahlt.

Hannover, den 15. November 2023

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT
Landesgruppe Niedersachsen

.....
Andreas Segler

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen,

.....
(Landesbezirksleitung)

.....
(Verhandlungsführung)

.....
(Landesfachbereichsleitung)

2. PROTOKOLLNOTIZ

**zum Spartentarifvertrag
für Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften
im Land Niedersachsen vom 09.11.2023
gültig ab 01.01.2024, erstmals kündbar zum 31.12.2025**

Der Mehrarbeitszuschlag gemäß § 4 Ziffer 1. wird grundsätzlich ab der 265. tatsächlich geleisteten Monatsarbeitsstunde fällig.

Hannover, den 15. November 2023

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT
Landesgruppe Niedersachsen

.....
Andreas Segler

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen,

.....
(Landesbezirksleitung)

.....
(Verhandlungsführung)

.....
(Landesfachbereichsleitung)

3. PROTOKOLLNOTIZ

**zum Spartentarifvertrag
für Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften
im Land Niedersachsen vom 09.11.2023
gültig ab 01.01.2024, erstmals kündbar zum 31.12.2025**

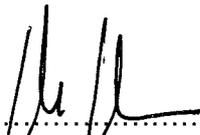
Sofern die Inhalte des Spartentarifvertrages für Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften im Land Niedersachsen vom 09.11.2023 in einem bundesweit geltenden Tarifvertrag geregelt werden, besteht für beide Tarifvertragsparteien in Bezug auf diesen Spartentarifvertrag ein Sonderkündigungsrecht. Eine Sonderkündigung ist nur wirksam, wenn sie einvernehmlich durch beide Tarifvertragsparteien erklärt wird. Sie wirkt zum Ablauf des Tages, an dem beiden Parteien eine Kündigung der jeweils anderen Partei zugegangen ist. Bei Ausübung dieses Sonderkündigungsrechtes entfaltet der Spartentarifvertrag keine Nachwirkung.

Hannover, den 15. November 2023

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT
Landesgruppe Niedersachsen


.....
Andreas Segler

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen,


.....
(Landesbezirksleitung)


.....
(Verhandlungsführung)


.....
(Landesfachbereichsleitung)

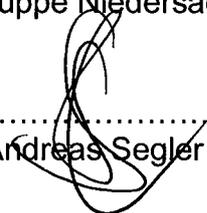
4. PROTOKOLLNOTIZ

**zum Spartentarifvertrag
für Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften
im Land Niedersachsen vom 09.11.2023
gültig ab 01.01.2024, erstmals kündbar zum 31.12.2025**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Differenz zwischen den Löhnen „bis 6 Monate“ und „ab 7. Monat“ der Beschäftigung jeweils bezogen auf die einzelnen Lohngruppen in § 2 bei jeder zukünftigen in einem Spartentarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften in Niedersachsen vereinbarten Lohnsteigerung jeweils um weitere 25 % reduziert wird.

Hannover, den 15. November 2023

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT
Landesgruppe Niedersachsen


.....
Andreas Segler

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen,


.....
(Landesbezirksleitung)


.....
(Verhandlungsführung)


.....
(Landesfachbereichsleitung)

5. PROTOKOLLNOTIZ

**zum Spartentarifvertrag
für Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften
im Land Niedersachsen vom 09.11.2023
gültig ab 01.01.2024, erstmals kündbar zum 31.12.2025**

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren mit dem ernsthaften Willen einer Einigung im Zuge der nächstfolgenden Lohn tariffvertragsverhandlungen darüber zu verhandeln, dass sich mit Wirkung ab dem 01.01.2026 die Zulagen gemäß § 3 Ziffern 1 und 2 erhöhen.

Hannover, den 15. November 2023

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT
Landesgruppe Niedersachsen

.....
Andreas Segler

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen,

.....
(Landesbezirksleitung)

.....
(Verhandlungsführung)

.....
(Landesfachbereichsleitung)