Bundesanzeiger
Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz
www.bundesanzeiger.de

Land Niedersachsen

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für Sicherheitsdienstleistungen (militärische Liegenschaften)

Vom 29. Juni 2026

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung erklärt aufgrund des § 5 Absatz 1, 2, 6 und 7 des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 27. April 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 119) geändert worden ist, auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Niedersachsen den

Spartentarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften im Land Niedersachsen vom 9. Oktober 2025

– erstmals kündbar zum 31. Dezember 2027 –

abgeschlossen zwischen

dem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW), Landesgruppe Niedersachsen, Friedrichstraße 153 a, 10117 Berlin, und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Goseriede 10, 30159 Hannover,

mit Wirkung vom 1. Januar 2026 mit den weiter unten stehenden Einschränkungen für allgemeinverbindlich. § 3 Nummer 9 wird auf Antrag mit Wirkung vom 1. April 2026, dem Tag der Veröffentlichung des Antrages im Bundesanzeiger, für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: für das Land Niedersachsen;

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

persönlich: für alle Arbeitnehmer, die Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften für Dritte erbringen, dem Gesetz über die Anwendung unmittelbaren Zwangs und die Ausübung besonderer Befugnisse durch Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr und verbündeter Streitkräfte sowie durch zivile Wachpersonen unterliegen oder zumindest statt eines Sonder- und Waffenausweises über einen Sonderausweis der Bundeswehr verfügen und im räumlichen Geltungsbereich dieses Lohntarifvertrags eingesetzt werden.

Die Allgemeinverbindlicherklärung wird auf Antrag wie folgt eingeschränkt:

a) § 5 Nummer 8 wird von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

b) § 9 Nummer 1 wird von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

c) § 10 wird von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

d) § 13 bezieht sich nur auf die in diesem Spartentarifvertrag geregelten Ansprüche.

e) § 14 wird von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

f) Ohne Protokollnotizen.

Der Tarifvertrag ist mit Ausnahme der nicht von der Allgemeinverbindlicherklärung umfassten Rechtsnormen in der Anlage abgedruckt.

Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (Papier- und Vervielfältigungs- oder Druckkosten sowie Übersendungsporto) verlangen.

Hannover, den 29. Juni 2026
502 – 45532/0030 (525)

Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

Im Auftrag
Bräuer

Die PDF-Datei der amtlichen Veröffentlichung ist mit einem qualifizierten elektronischen Siegel versehen. Siehe dazu Hinweis auf Infoseite.

Anlage

Spartentarifvertrag
für Sicherheitsdienstleistungen in militärischen Liegenschaften im Land Niedersachsen vom 09. Oktober 2025

§ 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

	01.01.2026 – 31.12.2026	
	Lohn bis 6 Monate in €	Lohn ab 7. Monat in €
1. **Sicherheitsmitarbeiter**		
Stundengrundlohn	17,18	17,54
2. **Sicherheitsmitarbeiter** im Betreibermodell		
Stundengrundlohn	18,65	18,84
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	20,11	20,26
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	21,31	21,46

	01.01.2027 – 31.12.2027
	Lohn in €
1. **Sicherheitsmitarbeiter**	
Stundengrundlohn	18,22
2. **Sicherheitsmitarbeiter** im Betreibermodell	
Stundengrundlohn	19,57
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	21,05

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 22,30

§ 3

Zulagen

	01.01.2026 – 31.12.2026	
	Lohn bis 6 Monate in €	Lohn ab 7. Monat in €
1. **Wachleiter** erhalten eine Zulage (einschließlich der Arbeitsbereitschaft, jedoch nicht während des Bereitschaftsdienstes) je Stunde von	0,70	0,70
2. **Wachschichtführer** erhalten eine Zulage (einschließlich der Arbeitsbereitschaft, jedoch nicht während des Bereitschaftsdienstes) je Stunde von 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.	0,70	0,70
3. **Sicherheitsmitarbeiter**, welche ihren Dienst als Torposten, Schließerposten, 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)	1,50	1,50
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	0,60	0,60
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
9. **Sicherheitsmitarbeiter**, deren Hauptaufgabe es ist unbefugt in einen militärischen Sicherheitsbereich einfliegende oder einen solchen überfliegende Drohnen sowohl zu klassifizieren als auch zu identifizieren und im Rahmen des UZwGBw abzuwehren, erhalten eine Zulage je Schichtstunde, maximal jedoch für 12 Stunden pro Schicht, von	1,50	1,50

	01.01.2027 – 31.12.2027
	Lohn in €
1. **Wachleiter** erhalten eine Zulage (einschließlich der Arbeitsbereitschaft, jedoch nicht während des Bereitschaftsdienstes) je Stunde von	0,70
2. **Wachschichtführer** erhalten eine Zulage (einschließlich der Arbeitsbereitschaft, jedoch nicht während des Bereitschaftsdienstes) je Stunde von 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.	0,70
3. **Sicherheitsmitarbeiter**, welche ihren Dienst als Torposten, Schließerposten, 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
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)	1,50
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
6. **Sicherheitsmitarbeiter**, die eine Fernsprechzentrale bedienen, erhalten je Stunde – einschließlich der Arbeitsbereitschaft, jedoch nicht während des Bereitschaftsdienstes – eine Zulage von	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	0,60
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
9. **Sicherheitsmitarbeiter**, deren Hauptaufgabe es ist unbefugt in einen militärischen Sicherheitsbereich einfliegende oder einen solchen überfliegende Drohnen sowohl zu klassifizieren als auch zu identifizieren und im Rahmen des UZwGBw abzuwehren, erhalten eine Zulage je Schichtstunde, maximal jedoch für 12 Stunden pro Schicht, von	1,50

§ 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 Nachtarbeit 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.

[§ 5 Nummer 8 wurde von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und ist daher nicht abgedruckt.]

§ 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

[§ 9 Nummer 1 wurde von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und ist daher nicht abgedruckt.]

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 wurde von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und ist daher nicht abgedruckt.]

§ 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.

   Weiter wird die Zulage für die Tätigkeit eines Sicherheitsmitarbeiters, dessen Hauptaufgabe es ist, unbefugt in einen militärischen Sicherheitsbereich einfliegende oder einen solchen überfliegende Drohnen sowohl zu klassifizieren als auch zu identifizieren und im Rahmen des UZwGBw abzuwehren, kumulativ zu den in § 3 Ziffern 1. – 8. 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 wurde von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und ist daher nicht abgedruckt.]

§ 15

Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2026 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2027 gekündigt werden.