

gültig ab 01.07.2007
erstmalig kündbar zum 30.09.2010

AVE ab

BAZ Nr. vom

MANTELTARIFVERTRAG
für das Wach- und Sicherheitsgewerbe
IN HESSEN
vom 14. Juni 2007
gültig ab 1. Juli 2007

Zwischen dem

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen Wirtschafts- und
Arbeitgeberverband e. V., Bad Homburg, Landesgruppe Hessen

- einerseits -

und der

ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Hessen,
Frankfurt am Main

- andererseits -

wird folgender **Manteltarifvertrag** abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Manteltarifvertrag gilt

räumlich: für das Land Hessen;

fachlich: für alle Betriebe des Wach- und Sicherheitsgewerbes, sowie für alle
Betriebe, die Kontroll- und Ordnungsdienste betreiben, für alle
Bewachungsobjekte und Dienststellen,

persönlich: für alle Arbeitnehmer, die im räumlichen Geltungsbereich dieses
Manteltarifvertrages eingesetzt werden.

Alle Berufsbezeichnungen gelten sowohl für weibliche als auch für männliche
Arbeitnehmer.

2. Definition von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten:

- a) Vollzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, die als Vollzeitbeschäftigte eingestellt wurden und deren Arbeitszeit im Regelfall in einem Berechnungszeitraum von drei aufeinander folgenden Monaten im Durchschnitt 174 Stunden beträgt.
- b) Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren monatliche Arbeitszeit die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten nicht erreicht.

Teilzeitbeschäftigte, die vorübergehend über ihre vereinbarte Arbeitszeit hinaus zusätzliche Arbeitszeit leisten und dadurch die monatliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten erreichen, sind nicht als Vollzeitbeschäftigte anzusehen.

- c) Bei Teilzeitbeschäftigten ist die regelmäßige monatliche Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

§ 2 Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann bei

- a) einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren mit einer Frist von 2 Monaten zum Monatsende,
- b) einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren mit einer Frist von 4 Monaten zum Monatsende,
- c) einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende,
- d) einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren mit einer Frist von 7 Monaten zum Monatsende,

gekündigt werden.

2. **Arbeitspapiere und Zeugnisse**

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden dem Arbeitnehmer die Arbeitspapiere und ein Zeugnis ausgehändigt. Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses einmal im Kalenderjahr und bei Wechsel des Vorgesetzten.

§ 3 Arbeits- und Verhaltenspflichten

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.

Vollzeitbeschäftigte, die eine Nebenbeschäftigung ausüben möchten, haben dies dem Arbeitgeber vorher schriftlich anzuzeigen.

2. Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitszeit pünktlich einzuhalten. Über jedes Arbeitsversäumnis (Dienstverhinderung bzw. Dienstwiederaufnahme) ist der Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, die ihm in Ausübung seines Dienstes bekannt werden, nicht unbefugt zu offenbaren. Dies gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
4. Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Voraussetzungen des Arbeitsverhältnisses betreffen, wie z. B. Familienstandsänderungen, die Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, der Eintritt einer Berufsunfähigkeit, der Bezug einer Unfallrente etc., sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
5. Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Betriebsarzt, den medizinischen Dienst oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer im Hinblick auf seine ihm zugewiesene Tätigkeit tauglich bzw. frei von ansteckenden Krankheiten ist.

Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. Die Kosten der Untersuchung trägt während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber.

§ 4 Bekleidung und Ausrüstung

1. Ist das Tragen von Schutz- / Dienstkleidung durch die jeweils gültigen BG-Vorschriften oder sonstige Bestimmungen vorgeschrieben, so wird diese unentgeltlich durch den Arbeitgeber gestellt. Dies gilt auch für Sicherheitsschuhe. Näheres kann in Betrieben mit Betriebsrat in einer Kleiderordnung geregelt werden (§87 Abs. 1 BetrVG).
2. Wird keine Kleidung unentgeltlich zur Ausübung des Wach- und Sicherheitsdienstes gestellt, ist ein monatliches Kleidergeld von € 75,00 zu zahlen. Ausgenommen davon sind Arbeitnehmer, die im innerbetrieblichen Verwaltungsdienst eingesetzt werden.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten das monatliche Kleidergeld im Verhältnis von ihrer einzelvertraglichen Arbeitszeit zu der für ihren Tätigkeitsbereich maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte.

§ 5 Betriebszugehörigkeit

Als Betriebszugehörigkeit wird die Zeit angerechnet, die der Arbeitnehmer zusammenhängend beim gleichen Arbeitgeber im Sicherheitsgewerbe bzw. bei mehreren Arbeitgebern, jedoch zusammenhängend im gleichen Objekt geleistet hat.

§ 6 Pausen

Bei gewerblichen Arbeitnehmern werden die Pausen bei täglichen Arbeitszeiten von über 10 bis zu 12 Stunden voll bezahlt.

§ 7 Zuschläge

1. Für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein Zuschlag gezahlt.
2. Mehrarbeit im Sinne dieses Manteltarifvertrages ist nur die angeordnete und geleistete Arbeit, die die Arbeitszeit im Durchschnitt von 3 auf einander folgenden Monaten von 174 Stunden im Monat überschreitet;
 - im Interventions- und Revierdienst die Arbeitszeit von 210 Stunden im Monat überschreitet;
 - im Objektschutzdienst die Arbeitszeit von 264 Stunden im Monat überschreitet (einschl. Arbeitsbereitschaft);
 - im Objektschutzdienst im militärischen Bereich von 264 Stunden im Monat überschreitet;
 - im Werkfeuerwehrdienst von 288 Stunden im Monat überschreitet.
3. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 % je Arbeitsstunde.
4. Für Nachtarbeit (als Nachtarbeit gilt Arbeit in der Zeit von 20:00 bis 06:00 Uhr) und dienstplanmäßige Sonntagsarbeit auch Oster-Sonntag und Pfingst-Sonntag (als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 06:00 bis 20:00 Uhr) 25 % pro Stunde.
5. Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

in der Zeit von 06:00 bis 20:00 Uhr	100 % pro Stunde
in der Zeit von 20:00 bis 06:00 Uhr	75 % pro Stunde
6. Für Arbeit am 24.12. und 31.12., die

zwischen 14:00 und 20:00 Uhr geleistet wird	100 % pro Stunde
zwischen 20:00 und 24.00 Uhr	75 % pro Stunde.
7. Für nicht dienstplanmäßige Sonntagsarbeit

(planmäßig ist die Bekanntgabe des jeweiligen Wochen-/ Monatsplanes 4 Tage vor dessen In-Kraft-Treten)	50 % pro Stunde
--	-----------------
8. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der höchste Zuschlag gezahlt, wobei der Nachtzuschlag und der Mehrarbeitszuschlag bei Anfall grundsätzlich zu bezahlen ist.

9. Werden Arbeitnehmer an dienstplanmäßig freien Tagen (auf Grundlage eines Wochen-/Monatsdienstplanes) aus dringenden betrieblichen Gründen zur Arbeitsleistung herangezogen, kann diese Arbeitsleistung innerhalb von 4 Kalenderwochen durch entsprechende Freizeitgewährung ausgeglichen werden.
10. Werden Arbeitnehmer übertariflich bezahlt, so werden die Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge gemäß § 7 dieses Manteltarifvertrages nach dem übertariflichen Entgelt berechnet.

§ 8 Urlaubsanspruch

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Jeder Arbeitnehmer hat einmal im Kalenderjahr Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung seiner Bezüge. Der Urlaub wird auf der Basis von vollen Kalendertagen (00:00 bis 24:00 Uhr) gewährt. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der Anspruch auf den Jahresurlaub entsteht erstmalig nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit. Diese ist auch bei Wiedereintritt in den Betrieb zu erfüllen.
3. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmer:
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die sie wegen Nichterfüllung der Wartezeit keinen vollen Urlaubsanspruch erwerben;
 - b) wenn sie vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden;
 - c) wenn sie nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheiden.
4. Scheiden Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, beträgt der Urlaubsanspruch 28 Kalendertage.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten diesen Urlaubsanspruch im Verhältnis von ihrer einzelvertraglichen Arbeitszeit zu der für ihren Tätigkeitsbereich maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte.

5. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
6. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

7. Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit den Arbeitnehmern für das laufende Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmern eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.
8. Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dem stehen berechnete Belange des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers entgegen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als 14 Kalendertagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens 14 aufeinander folgende Kalendertage umfassen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder dringende, in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Urlaubstage aus dem abgelaufenen Kalenderjahr verfallen spätestens mit Ablauf des 31.03. des folgenden Kalenderjahres.
9. Urlaub gemäß Abs. 8 ist zwei volle Kalendermonate vor Urlaubsantritt schriftlich zu beantragen. Wird ein Urlaubsantrag nicht innerhalb von vier Wochen nach Antragsstellung durch den Arbeitgeber abgelehnt, so gilt dieser als genehmigt.

Kosten, die dem Arbeitnehmer dadurch entstehen, dass die vorgenannte Frist nicht eingehalten wird, trägt der Arbeitgeber. Dies gilt auch, wenn der bereits genehmigte Urlaub aus betrieblichen Gründen vor Urlaubsantritt seitens des Arbeitgebers zurückgezogen wird.

10. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden die durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesenen Tage nicht auf den Urlaub angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Erkrankung länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des Resturlaubs ist erneut festzulegen.
11. Auf den Jahresurlaub werden Kur- und Heilverfahren, die von einem Träger der Sozialversicherung verordnet werden sowie die sich an die Kur unmittelbar anschließende Nachkur, wenn der Kurarzt diese zur Erreichung des Kurzweckes für erforderlich hält, nicht angerechnet. Diese Regelung gilt nicht für Badekuren (Kururlaub), für die der Sozialversicherungsträger nur Zuschüsse leistet und durch welche die übliche Gestaltung eines Erholungsurlaubes nicht erheblich beeinträchtigt wird.
12. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

II. Höhe des Urlaubsanspruches

1. Der Grundurlaub für Arbeitnehmer beträgt 32 Kalendertage.
2. Neben dem Grundurlaub erhält jeder Arbeitnehmer nach einer Betriebszugehörigkeit von

mehr als 3 Jahren.....	1 Kalendertag Zusatzurlaub,
mehr als 5 Jahren.....	2 Kalendertage Zusatzurlaub,
mehr als 7 Jahren.....	4 Kalendertage Zusatzurlaub,
ab dem 10. Jahr.....	7 Kalendertage Zusatzurlaub

Der Zusatzurlaub im Rahmen der o. g. Betriebszugehörigkeitsdauer wird in dem Urlaubsjahr gewährt, in dem der Arbeitnehmer seine jeweilige Betriebszugehörigkeit vollendet hat. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

3. a) Bei der Berechnung des Urlaubsanspruches werden die innerhalb des Urlaubszeitraumes liegenden Samstage, Sonntage, Feiertage und dienstfreie Tage mitgerechnet.
- b) Liegen vor und nach einem zusammenhängenden Urlaubszeitraum von mehr als 5 Tagen dienstfreie Tage, wird nur 1 dienstfreier Zeitraum auf den Urlaubsanspruch angerechnet.
- c) Bei einzelnen Kurzurlauben von 1 – 5 Tagen, werden bei Erreichen von jeweils 5 Urlaubstagen zusätzlich 2 Urlaubstage auf den bestehenden Urlaubsanspruch angerechnet und vergütet, bis der Gesamturlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres verbraucht ist.

III. Urlaubsentgelt

1. Als Urlaubsentgelt erhält der Arbeitnehmer für jeden Urlaubstag $\frac{1}{365}$ des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgeltes der letzten 12 Abrechnungsmonate (Einmalzahlungen ausgenommen), welches der Arbeitnehmer vor Antritt des Urlaubs erhalten hat.
2. Eine Verminderung des Urlaubsentgeltes unterbleibt für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit hatte.
3. Bei weniger als 12-monatiger Betriebszugehörigkeit errechnet sich das Urlaubsentgelt entsprechend anteilig nach der tatsächlichen Beschäftigungsdauer.

§ 9 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Ist ein Arbeitnehmer wegen Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, hat er dies unverzüglich, und zwar vor dem dienstplanmäßigen Arbeitsbeginn, dem Arbeitgeber mitzuteilen.
2. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des 3. Tages der Erkrankung, eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ersichtlich ist.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich und zwar ebenfalls vor Arbeitsbeginn nach seiner ursprünglichen Arbeitsunfähigkeit, sowohl die Fortdauer anzuzeigen, als auch eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

3. Als Entgeltfortzahlung erhält der Arbeitnehmer bis zur Dauer von sechs Wochen für jeden Krankheitstag (Krankheitstage sind Kalendertage) $\frac{1}{365}$ des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgeltes der letzten 12 Abrechnungsmonate (Einmalzahlungen ausgenommen), welches der Arbeitnehmer vor Beginn der Krankheit erhalten hat. Basis für diese Berechnung ist das 100 %-ige Entgelt.

Bei weniger als 12-monatiger Betriebszugehörigkeit errechnet sich die Entgeltfortzahlung entsprechend anteilig nach der tatsächlichen Beschäftigungsdauer vor dem Beginn der Krankheit.

4. Ein von einem Sozialversicherungsträger angeordneter Kuraufenthalt steht einer durch Erkrankung verursachten Arbeitsunfähigkeit gleich, wenn eine entsprechende Bescheinigung vorgelegt wird.
5. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch Verschulden Dritter, z. B. durch Verkehrsunfall eingetreten, besteht gegenüber dem Arbeitgeber Mitteilungspflicht wegen Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen in Höhe des fort gezahlten Entgeltes.

§ 10 Sterbegeld

1. Hinterlässt der Arbeitnehmer einen Ehegatten oder der Personalabteilung gemeldeten Lebensgefährten (Änderung der Meldung nur alle 2 Jahre möglich) und/oder unterhaltsberechtignte Kinder, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, ist den Hinterbliebenen eine einmalige Beihilfe als Sterbegeld zu gewähren.

Diese Beihilfe beträgt bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als 1 bis 5 Jahren	100 %
von mehr als 5 bis 10 Jahren	150 %
von mehr als 10 Jahren	200 %

des letzten voll abgerechneten monatlichen Bruttoentgelts (Einmalzahlungen ausgenommen).

Kinder erhalten die Beihilfe längstens jedoch bis zum vollendeten 27. Lebensjahr.

2. Bei Tod in Folge eines Arbeitsunfalls, der weder grob fahrlässig noch vorsätzlich herbeigeführt wurde, erhalten die Hinterbliebenen ein Sterbegeld in der zweifachen Höhe der unter Abs. 1 aufgeführten Prozentsätze.
3. Eine Zahlung entfällt, wenn durch eine betriebliche Vereinbarung oder durch eine gleichwertige Regelung (Versicherung) die Beihilfe gesichert ist und mindestens in gleicher Höhe an die Hinterbliebenen ausgezahlt wird. Ist dies nicht der Fall, trägt der Arbeitgeber den Differenzbetrag zwischen der durch betriebliche Vereinbarung gesicherten Beihilfe und der vorgenannten Beihilfe.
4. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen Hinterbliebenen zum Erlöschen. Steuern und sonstige Abgaben werden vom Sterbegeldempfänger getragen.

§ 11 Jahressonderzahlung

1. Die Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr mit der Entgeltauszahlung November eine Jahressonderzahlung.
2. Die Jahressonderzahlung beträgt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von mehr als 1 bis zu 3 Jahren.....	15,0 %
von mehr als 3 bis zu 7 Jahren.....	27,5 %
von mehr als 7 bis zu 10 Jahren.....	30,0 %
von 10 Jahren an.....	45,0 %

des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgeltes der letzten 12 Abrechnungsmonate (Einmalzahlungen ausgenommen).

3. Das Volumen der Jahressonderzahlung verringert sich um 2,5 % je Fehltag, d. h., dass der Anspruch auf die Jahressonderzahlung ab dem 40. Fehltag im Berechnungszeitraum entfällt.
4. Als Fehltage gelten:
 - Tage der Arbeitsunfähigkeit,
 - unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit,
 - Freistellungen von der Arbeit ohne Entgeltfortzahlung.

Tage der Arbeitsunfähigkeit, die auf Grund eines Arbeitsunfalls entstanden sind, gelten nicht als Fehltage.

5. Stichtag für die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit und die Ermittlung der Fehltage ist der 31.10. eines jeden Kalenderjahres.

§ 12 Jubiläumswendung

Aus Anlass des Arbeitsjubiläums erhält der Arbeitnehmer mit der Gehalts- / Entgeltabrechnung des laufenden Monats, in dem das Jubiläum vollendet ist, als Einmalzahlung

bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit € 310,00
bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit € 620,00.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Jubiläumswendung im Verhältnis von ihrer einzelvertraglichen Arbeitszeit zu der für ihren Tätigkeitsbereich maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte.

§ 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 drei Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Von dieser Ausschlussfrist werden jedoch Schadenersatzansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen beruhen, nicht erfasst.

§ 14 Schlussbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2007 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Wochen, jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 30. September 2010, schriftlich von jeder Tarifvertragspartei gekündigt werden.
2. Mit In-Kraft-Treten dieses Manteltarifvertrages tritt der am 3. Februar 2003 abgeschlossene Manteltarifvertrag sowie eventuelle Anhänge oder Protokollnotizen außer Kraft.
3. Die Ansprüche aus den tariflichen Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages und des jeweils gültigen Entgelttarifvertrages richten sich nach dem Ort der Erbringung der Arbeitsleistung.
4. Die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Manteltarifvertrages soll durch gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien erwirkt werden.

Frankfurt am Main, den 14. Juni 2007

**Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.
Landesgruppe Hessen**

Peter H. Bachus
(Landesgruppenvorsitzender)

**ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Hessen**

Jürgen Bothner

Gerhard König