

Branchenmindestlohn für Geld- und Wertdienste

Ausgangssituation

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 22. September 2017 die **2. Rechtsverordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Geld- und Wertdienste** (Zweite Geld- und Wertdienstearbeitsbedingungenverordnung – GeldWertArbbV2) gemäß § 7 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) erlassen und im Bundesanzeiger BAnz AT vom 29.09.2017 V 1 veröffentlicht.

Danach gilt diese Rechtsverordnung mit Wirkung ab 1. Oktober 2017 bis 31. Dezember 2018. Die Rechtsverordnung selbst nimmt insbesondere Bezug auf die dann zwingend einzuhaltenden Rechtsnormen des Bundeslohntarifvertrages vom 1. Februar 2017 für Geld- und Wertdienste in der Bundesrepublik Deutschland hinsichtlich der anzuwendenden **Stundengrundlöhne** für die mobile Dienstleistung im Geld- und Werttransport und die stationäre Dienstleistung in der Geldbearbeitung. Von besonderer Bedeutung ist auch das **Arbeitsortprinzip** gemäß § 5 des Bundeslohntarifvertrages.



Die Rechtsverordnung bindet über das AEntG **alle inländischen und alle ausländischen Geld- und Wertdienstleister**, die Dienstleistungen im Geld- und Werttransport und in der Geldbearbeitung in Deutschland durchführen (möchten) und **alle privaten und öffentlichen Auftraggeber**. Von daher hat die Erstreckung der Regelungen des Bundeslohntarifvertrages vom 1. Februar 2017 für Geld- und

Wertdienste in der Bundesrepublik Deutschland über eine Rechtsverordnung nach § 7 AEntG das Ziel, die Beschäftigten und Unternehmen dieser Branche vor Dumpinglöhnen durch Anbieter im Inland und aus anderen Ländern zu schützen. Deshalb können auch ausländische Betriebe zur Einhaltung der Arbeitsbedingungen in Deutschland auf Grund des EU-Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet werden, wenn diese Bedingungen ohne Ausnahme für alle in Deutschland ansässigen Geld- und Wertdienstleistungsunternehmen gelten. Dies kann durch das Arbeitnehmerentsendegesetz erreicht werden.

Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

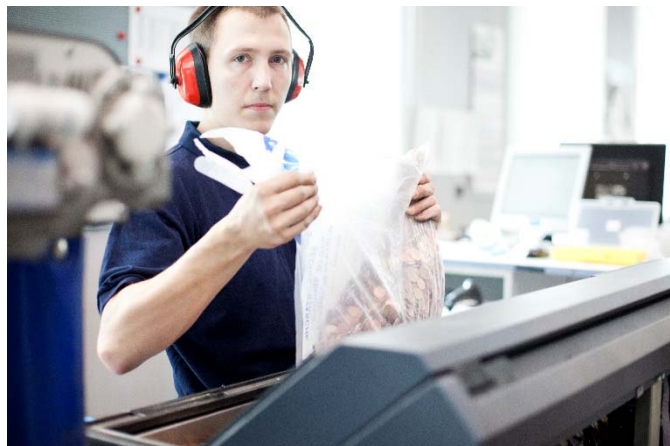
Das AEntG gilt grundsätzlich für **alle in- und ausländischen Unternehmen**, die Geld- und Wertdienstleistungen im Bereich Geld- und Werttransport und Geldbearbeitung in Deutschland anbieten. Der Zoll hat die Pflicht, die Einhaltung der Rechtsnormen des Bundeslohntarifvertrages vom 1. Februar 2017 entsprechend zu kontrollieren.

Begriff der „Geld- und Wertdienstleistung als Sicherheitsdienstleistung“

Nach § 4 Ziffer 4. AEntG ist der Anwendungsbereich für Sicherheitsdienstleistungen als in das AEntG einbezogene Branche eröffnet. Die Geld- und Wertdienstleistungen gehören als eigenständiges Segment der Sicherheitsdienstleistungen zum Begriff und zur Branche der Sicherheitsdienstleistungen gemäß § 4 Ziffer 4. AEntG. Grundlage der Tätigkeit ist wie bei allen Sicherheitsdienstleistungen eine Erlaubnis nach § 34a Gewerbeordnung.

Nach der Gesetzesbegründung zum AEntG gehören folgende Bereiche zu den Sicherheitsdienstleistungen:

- Objektschutz, Revierkontrolldienst
- Alarmverfolgung / Interventionsdienst
- Notruf- und Serviceleitstellen
- Fluggastkontrolle
- Maritime Sicherheit
- Personenschutz
- Sicherheit im ÖPV
- Sicherungsarbeiten bei Gleisbauarbeiten
- **Geld- und Wertdienste**
- Werkfeuerwehren



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) führte in seiner Gesetzesbegründung zum AEntG aus:

*„Sicherheitsdienstleistungen beschränken sich nicht mehr auf das traditionelle Bewachen von Leben und Eigentum fremder Personen im Sinne des § 34a Gewerbeordnung. Sie umfassen inzwischen neben Objekt- und Wachschatz **einschließlich Geld- und Wertdiensten**, Schutz von kerntechnischen Anlagen, Schutz- und Sicherheitsaufgaben an Verkehrsflughäfen, Bewachung militärischer Liegenschaften, Überwachung des öffentlichen Personenverkehrs und dem Personenschutz auch Empfangsdienste, Veranstaltungs- und Ordnungsdienste, Revier- und Interventionsdienste, Sicherungsposten bei Gleisbauarbeiten, City-Streifen, Notruf- und Service-Leitstellen, in Übereinstimmung mit Landesrecht ausgegliederte Werkfeuerwehren sowie sonstige sicherheitsrelevante Serviceaufgaben.“*

Konsequenzen der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Geld- und Wertdienste

Geltungsbereich des Bundeslohntarifvertrages

Der Bundeslohntarifvertrag tarifiert die beiden Haupttätigkeitsgruppen der Geld- und Wertdienste, den mobilen Geld- und Werttransport und die stationäre Geldbearbeitung mit den dort vereinbarten regionalen Branchenmindestlöhnen.

Der **Bundeslohntarifvertrag gilt im Rahmen des fachlichen und räumlichen Geltungsbereiches, für alle Betriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen**, die Geld- und Wertdienste in der Geldbearbeitung und/oder als Geld- und Werttransporte in Deutschland durchführen.

Eine allgemeine gesetzliche Definition des Begriffes „Betrieb“ fehlt. Das Arbeitsrecht baut jedoch weitestgehend auf dem Begriff des Betriebes auf, wie er z. B. im Betriebsverfassungsrecht, beim Betriebsübergang und beim Kündigungsschutz angewendet wird. Der Begriff wird jedoch gelegentlich mit unterschiedlicher Bedeutung gebraucht.

Im Allgemeinen versteht man unter **Betrieb** die organisatorische Einheit, mit der ein Unternehmer allein oder mit seinen Mitarbeitern bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt. Der Betrieb muss auf eine gewisse Dauer angelegt sein.

Jeder Betrieb bildet eine organisatorische Einheit. Dies setzt einen Inhaber voraus, der natürlich aus mehreren Personen, z. B. bei einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) usw. bestehen kann. Diese Personen müssen jedoch einen gemeinsamen Betriebszweck verfolgen und sind regelmäßig rechtlich verbunden.

Zum Betrieb gehören auch Nebenbetriebe, es sei denn, sie liegen räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt und haben durch Aufgabenbereich oder Organisation eigenständigen Charakter.

Liegt eine **selbstständige Betriebsabteilung** vor, so findet der Bundeslohntarifvertrag ebenfalls Anwendung.

Dagegen hat ein unselbstständiger Betriebsteil oder eine unselbstständige Betriebsabteilung keine selbstständige betriebliche Zwecksetzung und keine selbstständige, in sich geschlossene Organisation.

Sie ist in Zielsetzung und Organisation dem Betrieb eingegliedert. Allein der Betrieb ist zuständig z. B. für Einstellungen und Entlassungen.

Vom Begriff des Betriebes ist der Begriff des Unternehmens zu unterscheiden. Darunter ist die organisatorische Einheit zu verstehen, die unter dem Zweck der Gewinnerzielung steht. In einem Unternehmen können ein oder mehrere Betriebe organisatorisch verbunden sein. Der kaufmännische Unternehmensbegriff hat im Arbeitsrecht nur ausnahmsweise Bedeutung, z. B. bei der Mitbestimmung. Für den Anwendungsbereich des AEntG ist grundsätzlich der einzelne Betrieb von Bedeutung und nicht das Unternehmen.

Der **persönliche Geltungsbereich** des Bundeslohntarifvertrages bezieht sich auf alle beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und auf die im Transport und in der Geldbearbeitung operativ tätigen betrieblichen Angestellten (wie Einsatzleiter, Schichtleiter, Disponenten).

Kaufmännische und technische Angestellte sind hingegen nicht vom persönlichen Geltungsbereich des Bundeslohntarifvertrages erfasst.



Die Stundenlöhne für Sicherheitsmitarbeiter betragen:

a) Mobile Dienstleistung: Geld- und Werttransport

Bundesland	ab 1. März 2017	ab 1. Januar 2018
Nordrhein-Westfalen	16,13 €	16,53 €
Niedersachsen	15,23 €	15,63 €
Baden-Württemberg	14,88 €	15,33 €
Bayern		
Bremen	14,56 €	15,01 €
Hamburg		
Hessen		
Rheinland-Pfalz	13,47 €	14,02 €
Saarland		
Schleswig-Holstein	12,35 €	12,90 €
Berlin	11,94 €	12,64 €
Brandenburg		
Mecklenburg-Vorpommern		
Sachsen		
Sachsen-Anhalt		
Thüringen		

b) Stationäre Dienstleistung: Geldbearbeitung

Bundesland	ab 1. März 2017	ab 1. Januar 2018
Bayern	13,24 €	13,56 €
Hessen		
Nordrhein-Westfalen		
Baden-Württemberg	12,69 €	13,02 €
Bremen		
Hamburg		
Niedersachsen		
Rheinland-Pfalz	10,51 €	10,91 €
Saarland		
Schleswig-Holstein		
Berlin	9,88 €	10,38 €
Brandenburg		
Mecklenburg-Vorpommern		
Sachsen		
Sachsen-Anhalt		
Thüringen		

Grundsätzlich keine Anrechnung von Zulagen / Zuschlägen

Kein Teil der Mindestlöhne und damit nicht anrechenbar sind die Zuschläge und Zulagen, insbesondere für Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge, Mehrarbeitszuschläge, Aufwandsentschädigungen, Erschwernis-, Schmutz-, Gefahren- und qualifikationsgebundene Zulagen, sowie Zulagen, die aufgrund einer besonders herausgehobenen Verantwortung des Arbeitnehmers gezahlt werden (z. B. Schichtführer-, Teamleiterzulage). Dies gilt unabhängig davon, ob diese Zuschläge tarifvertraglich festgelegt oder aufgrund anderer Verpflichtungen (z. B. aus Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung) zu zahlen sind.

Arbeitsortprinzip

Für den Bundeslohntarifvertrag ist gemäß § 5 beim Anspruch auf den festgelegten Branchenmindestlohn auf den jeweiligen Ort der Erbringung der Arbeitsleistung abzustellen.

Ort der Erbringung der Arbeitsleistung für die **mobile Dienstleistung** im Tarifsinne für inländische Unternehmen der Ort ist, an dem die Arbeit aufgenommen und beendet wird. Für ausländische Unternehmen gilt ohne tarifliche Regelung das Beschäftigungsortprinzip gemäß § 8 Absatz 1 AEntG.

Für die **stationäre Dienstleistung** in der Geldbearbeitung ist Ort der Erbringung der Arbeitsleistung der Ort, an dem die Arbeit im Geldbearbeitungszentrum aufgenommen und beendet wird.



Ausschlussfristen

Bezüglich des Branchenmindestlohnes für Geld- und Wertdienste sind die allgemeinen Verjährungsfristen für Arbeitsverhältnisse anzuwenden (3 Jahre).

Haftung

A) Allgemein

Das AEntG richtet sich nicht nur an **Arbeitgeber**, sondern auch an **Unternehmer, die Geld- und Wertdienstleistungen vergeben**.

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) legt den Unternehmensbegriff nach Sinn und Zweck des Gesetzes weit aus und bezieht daher neben privaten auch öffentliche Auftraggeber in den Geltungsbereich des AEntG ein.

§ 14 AEntG führt aus:

„Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen auszuzahlen ist (Nettoentgelt).“

Ein Unternehmer kann **verschuldensunabhängig als selbstschuldnerischer Bürge** in Anspruch genommen werden, wenn der von ihm beauftragte Unternehmer, ein Nachunternehmer oder ein vom Unternehmer oder vom Nachunternehmer beauftragter Verleiher der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestentgeltes nicht nachkommt (**Garantiehaftung des Unternehmers**).



Eine Exkulpation, sei es durch Kontrolle der Lohnabrechnungen oder durch eine vertraglich fixierte Verpflichtung des beauftragten Unternehmers, den Branchenmindestlohn zu zahlen, ist nicht möglich. Auch wenn der Auftraggeber den Unternehmer oder dieser seinen Subunternehmer in der Ausschreibung oder im Dienstleistungsvertrag dazu verpflichtet und er im Rahmen der Ausführung der Dienstleistung stichprobenartig kontrolliert, ob der Branchenmindestlohn gezahlt wird, haftet er gegenüber dem Arbeitnehmer auf Zahlung.

Die Haftung bezieht sich nur auf das an den Arbeitnehmer auszubezahlende Nettoentgelt. Nettoentgelt ist der Betrag, der nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitnehmer ausbezahlt ist.

B) Prüfung des Angebotes

§ 23 Abs. 2 AEntG regelt den Fall einer sog. mittelbaren Täterschaft des Auftraggebers:

„(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1.

entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist, eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet oder

2.

einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist, eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet.“

Somit ergibt sich für private Unternehmer wie auch öffentliche Vergabestellen aus diesem Gesetz heraus eine **besondere Prüfverpflichtung**.

Der Zoll wird prüfen, ob der Auftraggeber an der Mindestlohnunterschreitung „beteiligt“ war, wenn ein Geld- und Wertdienstleister seinen Arbeitnehmern nicht den Branchenmindestlohn zahlt. An einer Unterschreitung kann sich der Auftraggeber dadurch beteiligen, dass er dem Geld- und Wertdienstleister wissentlich oder durch fahrlässiges Nichtwissen den Zuschlag erteilt hat.

Wenn ein Geld- und Wertdienstleister seinen Arbeitnehmern nicht den Branchenmindestlohn zahlt, ist regelmäßig von vorsätzlichem Verhalten auszugehen. Fälle von fahrlässigem Verhalten sind aus der Sicht des Zolls nicht vorstellbar.

Maßnahmen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Allgemeines

Die Prüfung und Kontrolle der Einhaltung des Branchenmindestlohnes erfolgt nach § 2 AEntG durch die zuständigen Behörden gemäß Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz. In erster Linie werden dies Ermittler der „Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)“ des Zolls sein.

Die Prüfungsrechte des Zolls sind nicht vergleichbar mit den bekannten Prüfungen der Sozialversicherungsträger. Die FKS ist bei ihren Ermittlungen mit polizeilichen Befugnissen, teilweise auf Grundlage staatsanwaltschaftlicher Ermächtigungen ausgestattet. Es besteht eine vollständige Vernetzung des Zolls mit weiteren relevanten Behörden (Finanzamt, Sozialversicherungsträger, Arbeitsagentur).

Die FKS führt nicht nur **Anlass bezogene**, sondern auch **verdachtslose Außenprüfungen** durch. Es ist also nicht erforderlich, dass bereits ein Verdacht vorliegt. Daher erlaubt eine solche Maßnahme der FKS keinen Rückschluss, ob bei einer überprüften Firma gesetzwidriges Handeln vorliegt.

Unberührt davon gibt es auch strafprozessuale Maßnahmen (z. B. Durchsuchungen) aufgrund vorliegender Verdachtsmomente, z. B. wegen konkret vorliegender Hinweise.

Der Geld- und Wertdienstleister, aber auch der Auftraggeber muss den Beamten der FKS den Zutritt ermöglichen, wenn die verdachtslose Außenprüfung bzw. die Durchsuchung in einem ihrer Objekte stattfindet; erhält jedoch keine Auskunft über den Ausgang der Prüfungen bzw. der Ermittlungen.

Die einzelnen Befugnisse des Zolls

Das AEntG verweist auf die Regelung der Befugnisse der Kontrollbehörden aus dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz. Dadurch erhalten die Zollbehörden **umfassende polizeiliche Rechte** zur Überprüfung der Einhaltung der zwingenden Rechtsnormen des Bundeslohntarifvertrages vom 1. Februar 2017.

Das Hausrecht des Kunden gilt ausdrücklich nicht für Kontrollen durch die FKS:

- Befugnis, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und Auftraggebers von Dienst- oder Werkleistungen während der Geschäftszeit zu betreten und dort Einsicht in die Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen zu nehmen, aus denen Umfang, Art oder Dauer von Beschäftigungsverhältnissen hervorgehen oder abgeleitet werden können;
- Einsichtsrecht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 1 des AEntG geben;

- Einsichtnahme in die Unterlagen, aus denen die Vergütung der Dienst- oder Werkleistungen hervorgeht, die natürliche oder juristische Personen oder Personenvereinigungen in Auftrag gegeben haben;
- Befugnis, bei dem Auftraggeber, der nicht Unternehmer im Sinne des § 2 des Umsatzsteuergesetzes ist, Einsicht in die Rechnungen, einen Zahlungsbeleg oder eine andere beweiskräftige Unterlage über ausgeführte Werklieferungen oder sonstige Leistungen im Zusammenhang mit einem Grundstück zu nehmen;
- Befragungsrechte gegenüber Arbeitgeber, Auftraggeber und den dort Beschäftigten;
- Einsichtsrechte auch in mitgeführte Unterlagen bei Arbeitgeber und Auftraggeber;
- In Datenverarbeitungsanlagen gespeicherte Daten haben der Arbeitgeber und der Kunde auszusondern und den Behörden der Zollverwaltung auf deren Verlangen auf automatisiert verarbeitbaren Datenträgern oder in Listen zu übermitteln;
- Überprüfungen der Personalien der angetroffenen Beschäftigten beim Arbeitgeber und Auftraggeber;
- Anhalten und Betreten der Beförderungsmittel (Dienst- und Privat-Kfz) zwecks Überprüfung;
- Ausländer sind ferner verpflichtet, ihren Pass, Passersatz oder Ausweisersatz und ihren Aufenthaltstitel, ihre Duldung oder ihre Aufenthaltsgestattung den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen.



Dokumentationspflichten der täglichen Arbeitszeit

Die FKS wird vorrangig anhand von Befragungen der Beschäftigten und ggf. des Auftraggebers die Arbeitszeiten ermitteln. Diese werden mit den Lohnunterlagen und Arbeitsverträgen beim Arbeitgeber und bei Bedarf mit den relevanten Unterlagen des Kunden abgeglichen. Bei Differenzen muss der Arbeitgeber beweisen, dass die vergüteten Arbeitsstunden den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entsprechen.

Kern der Dokumentationsvorschriften des § 19 Absatz 1 AEntG ist die Verpflichtung aller Betriebe, **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** aller im Bereich der Sicherheitsdienstleistungen Beschäftigten **aufzuzeichnen** und diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Aufbewahrungsort lohnrelevanter Unterlagen

Die täglichen Arbeitszeitaufzeichnungen sind nach Möglichkeit am Sitz des Unternehmens aufzubewahren. Bei Arbeitnehmern, die in mehreren Betrieben / Betriebsabteilungen tätig sind, sind die Arbeitszeitaufzeichnungen im Zweifel persönlich mitzuführen. Alle weiteren lohnrelevanten Unterlagen sind im Betrieb bzw. der zuständigen Niederlassung aufzubewahren.

Die Beschäftigten müssen folgende Unterlagen bei der Arbeit im Original mit sich führen und der FKS bei Kontrollen vorlegen:

- Dienstausweis,
- ggf. Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis.



Bußgelder und andere Sanktionen bei Verstößen gegen das AEntG

Verstöße gegen das AEntG können sowohl eine Ordnungswidrigkeit als auch eine Straftat darstellen.

Bis 500.000 Euro Bußgeld (§ 23 Abs. 3, 1. Teilsatz AEntG):

Verstöße gegen die zwingenden Arbeitsbedingungen, den Branchenmindestlohn oder die Beitragsleistung; dies gilt auch bei der Beauftragung eines Arbeitgebers, der einen solchen Verstoß begeht.

Bis 30.000 Euro Bußgeld (§ 23 Abs. 3, 2. Teilsatz AEntG):

- Verstöße gegen Duldungspflichten bei Kontrollen der FKS;
- Verstöße bei der Datenübermittlung;
- Verstöße bei Aufzeichnungspflichten (tägliche Arbeitszeit) und Aufbewahrungspflichten;
- Verstöße bei den Bereithaltungspflichten lohnrelevanter Unterlagen.

Bei Bußgeldern ab 200 Euro

erfolgt ein Eintrag in das Gewerbezentralregister.

Ab einem Bußgeld von 2.500 Euro

droht ein mehrjähriger Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen. Ferner sind Strafanzeigen wegen Lohnwucher (§ 291 StGB) oder Leistungsbetrug (§ 263 StGB) möglich. Bei einer Verurteilung drohen hohe Geldstrafen und sogar Freiheitsstrafen.





Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Geld- und Wertdienste (Zweite Geld- und Wertdienstearbeitsbedingungenverordnung – GeldWertArbbV2)

Vom 22. September 2017

Auf Grund des § 7 Absatz 1 und 2 in Verbindung mit Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, dessen Absatz 1 und Absatz 4 durch Artikel 6 Nummer 6 Buchstabe b und c des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es den in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallenden Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrags nach § 1 Satz 1 dieser Verordnung, den Parteien von Tarifverträgen in der Branche mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich sowie den paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich dieser Rechtsverordnung festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat:

§ 1

Zwingende Arbeitsbedingungen

Die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Bundeslohntarifvertrags für Geld- und Wertdienste in der Bundesrepublik Deutschland vom 1. Februar 2017, abgeschlossen zwischen der Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste e. V., Norsk-Data-Straße 3, 61352 Bad Homburg, einerseits, und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di, Bundesvorstand, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, andererseits, finden auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, die unter seinen am 1. Oktober 2017 gültigen Geltungsbereich fallen, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Dienstleistungen des Bewachungs- und Sicherheitsgewerbes oder Kontroll- und Ordnungsdienste erbringt, die dem Schutz von Rechtsgütern aller Art, insbesondere von Leben, Gesundheit oder Eigentum dienen. Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich dieser Verordnung beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat der Verleiher ihm oder ihr nach § 8 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zumindest die nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren; dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieser Verordnung fällt.

§ 2

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Oktober 2017 in Kraft und am 31. Dezember 2018 außer Kraft.

Berlin, den 22. September 2017

Die Bundesministerin
für Arbeit und Soziales

Andrea Nahles



Anlage
(zu § 1 Satz 1)

Rechtsnormen des Bundeslohntarifvertrags für Geld- und Wertdienste in der Bundesrepublik Deutschland vom 1. Februar 2017

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland,

fachlich: für alle Betriebe bzw. selbstständigen Betriebsabteilungen, die Geld- und Wertdienste in der Geldbearbeitung und/oder als Geld- und Werttransporte durchführen,

persönlich: für alle in diesen Bereichen beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und für die im Transport und in der Geld- und Wertbearbeitung operativ tätigen betrieblichen Angestellten (wie Einsatzleiter, Schichtleiter, Disponenten).

Alle personenbezogenen Begriffe in diesem Vertrag gelten für Männer und Frauen gleichermaßen.

§ 2

Stundenlöhne

Die Stundenlöhne* für Sicherheitsmitarbeiter betragen:

a) Mobile Dienstleistung:

Geld- und Werttransport

Bundesland	ab 1. März 2017	ab 1. Januar 2018
Nordrhein-Westfalen	16,13 €	16,53 €
Niedersachsen	15,23 €	15,63 €
Baden-Württemberg	14,88 €	15,33 €
Bayern	14,88 €	15,33 €
Bremen	14,56 €	15,01 €
Hamburg	14,56 €	15,01 €
Hessen	14,56 €	15,01 €
Rheinland-Pfalz	13,47 €	14,02 €
Saarland	13,47 €	14,02 €
Schleswig-Holstein	12,35 €	12,90 €
Berlin	11,94 €	12,64 €
Brandenburg	11,94 €	12,64 €
Mecklenburg-Vorpommern	11,94 €	12,64 €
Sachsen	11,94 €	12,64 €
Sachsen-Anhalt	11,94 €	12,64 €
Thüringen	11,94 €	12,64 €

b) stationäre Dienstleistung:

Geldbearbeitung

Bundesland	ab 1. März 2017	ab 1. Januar 2018
Bayern	13,24 €	13,56 €
Hessen	13,24 €	13,56 €
Nordrhein-Westfalen	13,24 €	13,56 €
Baden-Württemberg	12,69 €	13,02 €
Bremen	12,69 €	13,02 €
Hamburg	12,69 €	13,02 €
Niedersachsen	12,69 €	13,02 €

* Die nicht vom Geltungszeitraum der Verordnung erfassten Stundenlöhne sind nicht mit abgedruckt.



Bundesland	ab 1. März 2017	ab 1. Januar 2018
Rheinland-Pfalz	10,51 €	10,91 €
Saarland	10,51 €	10,91 €
Schleswig-Holstein	10,51 €	10,91 €
Berlin	9,88 €	10,38 €
Brandenburg	9,88 €	10,38 €
Mecklenburg-Vorpommern	9,88 €	10,38 €
Sachsen	9,88 €	10,38 €
Sachsen-Anhalt	9,88 €	10,38 €
Thüringen	9,88 €	10,38 €

(§ 2 Buchstabe c und § 3 werden von der Verordnung ausgenommen und sind daher nicht abgedruckt.)

§ 4

Fälligkeit der Vergütungsansprüche

Die Abrechnung der Entgelte erfolgt monatlich. Die Entgeltperiode ist der Kalendermonat. Die Abrechnung und Auszahlung ist im Folgemonat bis spätestens zum 15. vorzunehmen. (§ 4 Satz 4 wird von der Verordnung ausgenommen und ist daher nicht abgedruckt.)

Günstigere Regelungen bleiben unberührt.

§ 5

Arbeitsortprinzip

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der Ort der Erbringung der Arbeitsleistung für die mobile Dienstleistung im Tarifsinne für inländische Unternehmen der Ort ist, an dem die Arbeit aufgenommen und beendet wird.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass für die stationäre Dienstleistung in der Geldbearbeitung Ort der Erbringung der Arbeitsleistung der Ort ist, an dem die Arbeit im Geldbearbeitungszentrum aufgenommen und beendet wird.



Bundesvereinigung Deutscher
Geld- und Wertdienste

Redaktion:
RA Andreas Paulick, Tanja Staubach

Norsk-Data-Straße 3, 61352 Bad Homburg
Tel. 06172 948050 / Fax 06172 458580
mail@bdgw.de / www.bdgw.de
