



## EUROPÄISCHE KOMMISSION

GENERALDIREKTION BESCHÄFTIGUNG, SOZIALES UND CHANCENGLEICHHEIT

Sozialer Dialog, soziale Rechte, Arbeitsbedingungen, Anpassung an den Wandel  
**Sozialer Dialog, Arbeitsbeziehungen**

Brüssel, 6. August 2007

### AUSSCHUSS FÜR DEN SEKTORALEN SOZIALEN DIALOG „PRIVATE SICHERHEITSDIENSTE“ SITZUNG DER ARBEITSGRUPPE

vom 11. Juni 2007 in Brüssel

### ENTWURF DES PROTOKOLLS

#### **Vorsitz:**

Herr Dirk HADRICH (GD EMPL/F1)

#### **Anwesenheitsliste:**

ASENSIO GUERRA	Helena	Fes-UGT (ES)
COBAS URCELAY	Eduardo	CoESS/APROSER (ES)
HAKALA	Jorma	Verband der Unternehmen für unterstützende Dienstleistungen (FIN)
HARTL	Natascha	Gewerkschaft VIDA (AT)
HELLMOUTH	Joakim	Schwedische Transportarbeitergewerkschaft (SE)
JENAL	Leon	OGB-L (LUX)
KALO	Jozsef	MBVMSZ (HU)
KUPCSOK	Peter	VSZSZ Gewerkschaft der privaten Sicherheitsbranche (HU)
LARSSON	Gunnar	Schwedische Transportarbeitergewerkschaft (SE)
LINDSTRÖM	Markus	ALMEGA (SE)
LUTTER	Riho	Estonian Security Association (EST)
NADAS	Mihaly	VSZSZ Gewerkschaft der privaten Sicherheitsbranche (HU)
OORSPRONG	Marjolein	UNI-Europa (BE)
PENKOVA	Vaska	NAFTSO (BU)
PINTEAUX	Michel	CoESS/SNES (FR)
POSOCHOVAS	Aleksandras	Litauische Dienstleistungsgewerkschaft (LT)
PROIETTI	Fabrizio	FEDERSICUREZZA (IT)
REID	Madeleine	GD EMPL
RICHTER	Gerald	Verdi (DE)
SARRAF	Chistina	VSÖ (AT)
VAN SAND	Leen	CoESS
WARNECK	Fabrice	UNI-Europa (BE)
WASCHULEWSKI	Wolfgang	BDWS (DE)
ZAIMOVA	Anna	GSENTU (BG)

<http://www.ec.europa.eu/socialdialogue>

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/sectorial23\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/sectorial23_de.htm)

E-mail: [dirk.hadrich@ec.europa.eu](mailto:dirk.hadrich@ec.europa.eu)



Der vorgeschlagene Entwurf für die Tagesordnung der Sitzung wird angenommen, nachdem Punkt 6 (CIT) an den Anfang verlegt und Punkt 2 a (Gewalt am Arbeitsplatz) auf die nächste Sitzung vertagt wurde.

### **1. Bericht der CIT-Untergruppe für eine gemeinsame Erklärung**

Angesichts einiger kürzlich vorgebrachter Anmerkungen zum Text beschließen die Sozialpartner, bestimmte Aspekte zu überdenken und sie am 28. September 2007 noch einmal mit Sachverständigen der Kommission zu besprechen.

### **2. Umsetzung von Texten des sozialen Dialogs auf nationaler Ebene. Aussprache auf Grundlage eines Vorschlagsentwurfs**

UNI-Europa erläutert den gemeinsamen Vorschlagsentwurf „From Brussels to the workplace“. Man habe die Arbeit von zehn Jahren gesammelt und wolle jetzt Prioritäten, positive Ergebnisse und Schwierigkeiten ermitteln. Lokale Aktionspläne könnten in Betracht gezogen werden, und 2008 solle es auch einen Follow-up-Plan geben.

Der Vorschlagsentwurf wird von den Sozialpartnern angenommen.

☞ Follow-up:

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer planen den Austausch ihrer aktuellen Mitgliedlisten.
2. Die Sozialpartner wollen untersuchen, was in welchen Ländern auf nationaler Ebene getan wird.
3. Im September werden die Mitglieder ihre konkreten Vorstellungen zu dem Vorschlag einbringen.
4. Die Sozialpartner sollten im September Leitlinien für das Follow-up vorlegen.
5. Im Dezember werden die Mitglieder ihre nationalen Aktionspläne vorlegen.
6. Die Ergebnisfelder im gemeinsamen Dokument sind noch leer und sollten mit kurzen Erläuterungen gefüllt werden.

### **3a. Gesundheit und Sicherheit: Stand der branchenübergreifenden Vereinbarung über Gewalt am Arbeitsplatz**

Die Präsentation des EGB-Sachverständigen wird auf die Sitzung im September verschoben.

UNI-Europa verweist auf die Wichtigkeit und Notwendigkeit, der Gewalt am Arbeitsplatz ein Ende zu setzen. Die Arbeitnehmerorganisation hofft, zu diesem Thema mit CoESS ins Gespräch zu kommen.

CoESS erklärt, in dieser Branche sei eine gewisse Dimension der Gewalt am Arbeitsplatz unvermeidlich. Man sehe der EGB-Präsentation mit Interesse entgegen und sei offen für eine Diskussion und für eine vertiefte Bearbeitung des Themas.

☞ Follow-up: Für die Sitzung am 28. September wird die Präsentation des EGB-Sachverständigen in die Tagesordnung aufgenommen werden.

### **3b. Gesundheit und Sicherheit: Fragebogen zum Stress am Arbeitsplatz**

UNI-Europa berichtet über die Antworten von acht Organisationen aus sieben Ländern. Es seien erhebliche Unterschiede festzustellen. Die Gesetzgebung sei zum Teil gut, bisweilen jedoch nicht deutlich genug.

CoESS berichtet über zwölf Antworten mit Informationen zum rechtlichen Rahmen und zu Leitlinien, Standards und vorbeugenden Maßnahmen.

Die schwedischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erläutern das schwedische SWEM-System (Systematic Work Environment Management) und eine spezifische Checkliste. Die Arbeitgeber seien dazu verpflichtet, die Risiken am Arbeitsplatz zu analysieren und präventiv dagegen vorzugehen. Es müssten Schulungskurse angeboten, die häufigsten Stressfaktoren untersucht und wirksame vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden. Besonders wichtig sei zumeist die Kommunikation.

Die spanischen Arbeitnehmer liefern einen Überblick über die in ihrem Land geleistete Arbeit. 2003 sei eine externe Beobachtungsstelle eingerichtet worden; dann habe man einen Leitfaden über bewährte Verfahren erstellt, in dem die wichtigsten Faktoren und Maßnahmen angeführt wurden. CoESS hält dieses Dokument für sehr nützlich und sieht darin eine gute Grundlage für ein EU-Dokument.

☞ Follow-up:

1. Die schwedischen Sozialpartner stellen ihre spezifische Checkliste zur Verfügung.
2. Die Sozialpartner besorgen die Mittel für die Übersetzung des spanischen Leitfadens.

#### **4. Projekt „Bestes Preis-/Leistungsverhältnis“: Berlin und Warschau**

Die deutschen Sozialpartner berichten über die Tagung in Berlin und die Diskussionen über das Auswahlverfahren des Deutschen Bundestags. Besonders hervorgehoben wird der Qualitätsaspekt, der nicht nur für die Sozialpartner, sondern für die gesamte Gesellschaft sehr wichtig sei.

Die Tagung in Warschau wurde abgesagt, weil die erforderlichen Mittel nicht sichergestellt werden konnten.

#### **5a. Festlegung der Rahmenbedingungen für die Modernisierung der Arbeitsorganisation: Detaillierte Vorstellung der Studie von UNI-Europa**

UNI-Europa erläutert die Zielsetzungen und den Plan für das von der GD Beschäftigung finanzierte Projekt. Es wird die Sektoren ‚Reinigungsbranche‘ und ‚Private Sicherheitsdienste‘ umfassen, die beide durch eine Dreiecksbeziehung mit den Kunden gekennzeichnet sind. Es sollten die Unterschiede und Gemeinsamkeiten festgestellt und ein Überblick über die bewährten Verfahren zur Gestaltung des Wandels auf Unternehmensebene gegeben werden. Im Juli/August solle ein Sachverständiger ausgewählt werden, der einen Entwurf für einen Fragebogen erstellen und ihn im August/September versenden wird. Die Antworten auf den Fragebogen würden im Zeitraum Oktober-Dezember erwartet. Ein abschließender Bericht für den ASSD werde innerhalb von zwölf Monaten erstellt.

☞ Follow-up: Die Sozialpartner verfolgen das Projekt weiter.

#### **5b. Festlegung der Rahmenbedingungen für die Modernisierung der Arbeitsorganisation: Die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und der Sektor ‚Private Sicherheitsdienste‘: Vorstellung der Umsetzung sowie der Besonderheiten durch die Kommission**

CoESS ersucht um Informationen, wie die für den Sektor vorgesehene Abweichung in der Arbeitszeitrichtlinie anzuwenden sei. Es fehle an Informationen über nationale Gegebenheiten und mögliche innerstaatliche tarifvertragliche Vereinbarungen zur Arbeitszeit. CoESS unterstreicht die Verantwortung der öffentlichen Auftraggeber für die Vergabeentscheidungen, wenn Unternehmen die im Tarifvertrag vereinbarte Entlohnung nicht zahlen können. Gelegentlich führe ein Mangel an Arbeitskräften und Lizenzen dazu, dass längere Arbeitszeiten

notwendig würden. Der Sektor der privaten Sicherheitsdienste zeichne sich seinem Wesen nach durch eine gewisse Flexibilität aus, der auch Rechnung getragen werden müsse.

UNI-Europa hält das Thema Arbeitszeit für sehr wichtig, da aus einigen Ländern von 200-400 Arbeitsstunden im Monat und von menschenunwürdigen Löhnen unter 2 EUR/Stunde berichtet werde. UNI-Europa könne sich mit der großzügigen Ausnahmeregelung in der Arbeitszeitrichtlinie und der nicht verbindlichen Option tarifvertraglicher Vereinbarungen der Sozialpartner nicht einverstanden erklären.

Mehrere Mitglieder berichten aus ihren Ländern von hohen Arbeitsstundenzahlen in der Praxis und von Schwierigkeiten mit der Vereinbarung von Berufs- und Familienleben.

Madeleine REID (GD EMPL) erklärt, der geänderte Vorschlag für die Arbeitszeitrichtlinie werde unter der portugiesischen Präsidentschaft im Rat weiter diskutiert. Eine Einigung sei in vielen Bereichen durchaus denkbar, aber bei der „Opt-Out-Klausel“ gebe es große Schwierigkeiten. Für den Sektor der privaten Sicherheitsdienste könnten mehrere Änderungen relevant sein:

- Streichung der Opt-Out-Klausel in drei Jahren,
- Erweiterung des Bezugszeitraums für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit von sechs auf zwölf Monate per Gesetz (gegenwärtig ist dies nur durch tarifvertragliche Regelungen möglich),
- Unterteilung des Bereitschaftsdiensts am Arbeitsplatz in ‚aktiven‘ und ‚inaktiven‘ Bereitschaftsdienst; bei letzterem ist der Arbeitnehmer zwar anwesend, muss aber keine Tätigkeit ausüben. Der aktive Bereitschaftsdienst würde nach der Richtlinie weiter als Arbeitszeit behandelt, der inaktive Bereitschaftsdienst hingegen würde bei der Berechnung, ob die Arbeitszeit über der zulässigen Höchstgrenze liegt, nicht berücksichtigt, aber auch nicht zu den in der Richtlinie verlangten täglichen beziehungsweise wöchentlichen Ruhezeiten gezählt.
- Größere Flexibilität bei den Ausgleichsruhezeiten, die gegenwärtig unmittelbar auf die nicht eingehaltene Mindestruhezeit folgen müssen: stattdessen könnten die Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines durch tarifvertragliche Vereinbarungen oder innerstaatliche Gesetze festgelegten ‚angemessenen Zeitraums‘ genommen werden.

Die Kommission ist zudem mit einer weiteren Maßnahme befasst, einem Bericht über die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie auf innerstaatlicher Ebene. Die nationalen Regierungen wurden ersucht, bis Ende Juni einen Bericht vorzulegen, aus dem die Ansichten der jeweiligen Sozialpartner hervorgehen. Parallel dazu wurden die europäischen Sozialpartner konsultiert. Sie wurden sowohl auf europäischer Ebene als auch über die jeweilige nationale Regierung um Stellungnahme bis Ende Juni ersucht.

Die Kommission zieht in Betracht, die Durchsetzung der Richtlinie mit Hilfe von Vertragsverletzungsverfahren zu verbessern.

Auf Anfrage unterstreicht Madeleine Reid, dass die Richtlinie zwar nicht die Löhne erfasst, wohl aber überlange Arbeitszeiten. Zusätzliche Initiativen der Sozialpartner zu diesem Thema seien jedoch angebracht.

Die Sozialpartner diskutieren die Besonderheiten des Sektors im Hinblick auf die Arbeitszeit, den geeigneten Bezugszeitraum und die Notwendigkeit der Festlegung einer Höchstarbeitszeit.

➤ Follow-up: Die Sozialpartner bewerten die Umsetzung der Richtlinie und liefern der Kommission ihre Stellungnahme, gegebenenfalls über die Konsultationen auf nationaler oder europäischer Ebene.

## **6. „Europatour“ des sozialen Dialogs: Berichte der Mitglieder**

UNI-Europa berichtet über eine gemeinsame Vereinbarung, die zwei von acht Organisationen in Polen unterzeichnet haben.

CoESS verweist auf die Schwierigkeiten bei der Herstellung eines Gleichgewichts zwischen guter Repräsentativität und hohen sozialen Standards.

Aus Litauen wird über Verbesserungen beim sozialen Dialog und bei den abgeschlossenen Tarifverträgen berichtet.

Die bulgarischen Mitglieder berichten über positive Entwicklungen im sozialen Dialog, allerdings gebe es in ihrem Land nach wie vor qualitative Mängel, Unsicherheiten hinsichtlich der Vertreter und bisweilen unkorrekte Informationen.

Die ungarischen Mitglieder berichten über positive Ergebnisse und gute Zusammenarbeit bei verschiedenen Themen außer bei der Arbeitszeit und den Löhnen.

➤ Follow-up: Die Sozialpartner verfolgen die Entwicklungen beim sozialen Dialog in den Mitgliedstaaten weiter.

## **7. Gleichstellung der Geschlechter: Erste Debatte über eine gemeinsame Erklärung**

UNI-Europa erläutert die Schwierigkeiten bei der Einstellung von Personal im Sektor der privaten Sicherheitsdienste. In der Branche dominierten männliche Arbeitnehmer. Es sei fraglich, ob der Sektor Beschäftigungsalternativen für Schwangere bieten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben garantieren könne. Man müsse darüber sprechen, ob für die Beschäftigten in diesem Sektor körperliche Kraft unabdingbar sei und ob einige spezifische Besonderheiten des Sektors mit kulturellen oder wirtschaftlichen Problemen verbunden seien. UNI-Europa hofft, zahlreiche Punkte zusammen mit CoESS weiter entwickeln zu können.

CoESS hält es für wichtig, die positiven Praktiken in Österreich zu ermitteln, wo 35 % der Beschäftigten im Sektor Frauen sind. Insgesamt sei ein Anstieg der weiblichen Mitarbeiter zu verzeichnen; diese positive Entwicklung könne dazu beitragen, den Personalmangel auszugleichen. Allerdings sei festzustellen, dass zwar mehr Frauen eine Lizenz erhalten, den Sektor aber auch relativ rasch wieder verlassen.

In Litauen erfolgt der Transport von Geld zu 90 % durch Männer, das Zählen und der sonstige Umgang mit dem Bargeld hingegen zu 90 % durch Frauen.

➤ Follow-up: Die Sozialpartner ermitteln die einschlägigen Forschungsaktivitäten und spezifischen Interessen.

## **8. Mitteilungen der Europäischen Kommission**

Dirk Hadrich informiert über die am 30. Mai 2007 von der Kommission gestartete zweite Phase der Konsultation zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Zur ersten Phase der Anhörung der Sozialpartner waren zahlreiche Antworten eingegangen, aus denen hervorging, dass dieses

Thema weiter bearbeitet werden muss. Die Sozialpartner werden aufgefordert, bis Mitte Juli entsprechende Beiträge einzubringen.

Dirk Hadrich teilt weiter mit, dass die Sozialpartner am 26. April 2007 eine branchenübergreifende Vereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz unterzeichnet haben. In der Vereinbarung wird von Dritten ausgehende Gewalt nicht ausdrücklich ausgeschlossen; dies solle vor allem in den Sektoren, in denen die Mitarbeiter viel Kontakt mit Dritten haben, von den Sozialpartnern weiter diskutiert werden.

## **9. Verschiedenes**

NÄCHSTE SITZUNGEN:

28. September 2007: Arbeitsgruppe

29. November 2007: Plenartagung