

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN  
Institut des Sciences du Travail



**Sektorale Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen im  
privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe in der EU**

Zusammenfassung

Dezember 2003

**Projekt VT/2002/0215**

Forschungsprojekt im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen  
Kommission

## Die Zusammenfassung der Studie wurde erstellt von:

### Autor der Studie

Olivier HOFF, Forscher

### Forschungsteam

Prof. Armand SPINEUX

Prof. Pierre REMAN

Catherine DELBAR, Forscherin

Marinette MORMONT, Forscherin

### Verwaltungstechnische Koordinierung

Marie-Anne SAUSSU

### Nationale Sachverständige des Netzwerks

Österreich	Franz Traxler	Institut für Soziologie – Universität Wien.
Belgien	Jean Vandewattyne	Université Libre de Bruxelles (ULB)
Dänemark	Carsten Jorgensen	Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, FAOS – Department of Sociology, University of Copenhagen
Finnland	Pekka Ylostalo	University of Helsinki, Department of Sociology
Frankreich	Anne-Marie Grozelier	Forum social européen
Deutschland	Dieter Sadowski Catherine Leillich	IAAEG – Universität Trier.
Griechenland	Aliki Mouriki	National Center for Social Research – Athens
Irland	Pauline Conroy	Ralaheen Ltd
Italien	Franca Alacevich Manuela Galetto	Università degli studi di Firenze – Dipartimento di scienza della politica e sociologia politica.
Luxemburg	Franz Clement	Centre d'Études de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques (CEPS – INSTEAD).
Niederlande	Marc Van Der Meer	University of Amsterdam – Department of Sociology.
Portugal	Marinus Pires De Lima	Universidade de Lisboa – Instituto de Ciências Sociais – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE).
Spanien	Ramon De Alos-Moner Vila	Universitat Autònoma de Barcelona – Grup d'Estudis Sociològic sobre la Vida Quotidiana i el Treball
Schweden	Dominique Anxo	Center for European Labour Market Studies (CELMS) – Department of Economics – Göteborg University.
Vereinigtes Königreich	David Marsden	London School of Economics

### Haftungsausschluss

*Der Inhalt dieser Veröffentlichung gibt nicht unbedingt die Meinung bzw. den Standpunkt der Europäischen Kommission bzw. der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales wieder. Die in diesem Bericht zusammengefasste Studie wurde von unabhängigen Sachverständigen durchgeführt. Infolgedessen übernimmt die Kommission keinerlei Verantwortung. Die europäischen Organisationen, die Gegenstand dieser Studie sind, hatten vor der endgültigen Genehmigung die Möglichkeit, Bemerkungen zum Inhalt zu machen.*

# Einleitung

Dieses Dokument ist eine Zusammenfassung des ersten Berichts im Rahmen der Studie, die vom Institut für Arbeitswissenschaft (IST) der Katholischen Universität Löwen im Auftrag der Europäischen Kommission (DGV) durchgeführt wurde. Grundlage der Studie ist die Ausschreibung Nr. VT/2002/83. Ziel des Berichts besteht darin, der Kommission empirische Daten zur Untersuchung der *institutionellen Repräsentativität* europäischer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe in den 15-EU Mitgliedstaaten zur Verfügung zu stellen. Der Bericht geht aus einer Reihe von Forschungsprojekten hervor, deren Schwerpunkt auf Organisationen lag, die auf intersektorieller Ebene in jedem EU-Land als "soziale Partner" anerkannt sind (Mitgliedsorganisationen des CEC<sup>1</sup> und Eurocadres) und auf dem Bau-, Textil-, Handels-, Güterverkehr- und Agrarsektor usw. Tarifabkommen unterzeichnen.

## 1. Hintergrund

In einer 1993 veröffentlichten Mitteilung<sup>2</sup> stellte die Europäische Kommission drei Kriterien auf, anhand derer der Zugang von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu dem Anhörungsprozess geregelt wurde, der unter Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik festgeschrieben ist. Nach Maßgabe dieses Artikels sollen Organisationen *"1. branchenübergreifend, sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen; 2. aus Verbänden bestehen, die vollständig in die Strukturen der Sozialpartner der Mitgliedstaaten eingebunden und zur Aushandlung von Abkommen befugt sind, außerdem sollen sie in allen Mitgliedstaaten möglichst repräsentativ sein; 3. sie sollten über angemessene Strukturen verfügen, um wirksam am Anhörungsprozess teilnehmen zu können"*<sup>3</sup>.

Bei einer weiteren, 1998<sup>4</sup> veröffentlichten Mitteilung wurde das Konzept der *"Ausschüsse für den sektoralen Dialog"* eingeführt, durch die die bisherigen *Paritätischen Ausschüsse* und *informellen Arbeitsgruppen* ersetzt werden sollten; in diesen Ausschüssen hatten sich bis dato die sektoralen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf europäischer Ebene konzentriert. Ohne über die künftige Rolle der beiden letztgenannten Gremien zu spekulieren, drehen sich ihre derzeitigen Aufgaben in erster Linie um Beratung - so wie dies bereits auf intersektorieller Ebene der Fall war. Was die Erweiterungen der Zuständigkeiten angeht, sollte jeder Ausschuss *"... zu den Entwicklungen auf Gemeinschaftsebene mit sozialen Implikationen angehört werden und den sozialen Dialog auf sektoraler Ebene entwickeln und fördern"*<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Europäischer Führungskräfteverband.

<sup>2</sup> KOM (93) 600 endg. vom 14. Dezember 1993, Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik an den Rat und das Europäische Parlament, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, § 24.

<sup>3</sup> Für eine ausführliche Erörterung dieser Kriterien wird der Leser auf die erste Studie hingewiesen, deren Schwerpunkt auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen auf intersektorieller Ebene liegt.

<sup>4</sup> Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik, KOM (98)-322 vom 20. Mai 1998, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften Anhang II. Mitteilung an den Rat und an das Europäische Parlament über Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene.

<sup>5</sup> Op cit §2.

Hieraus ergibt sich, dass die Einrichtung dieser Ausschüsse eine Erweiterung des sozialen Dialogs auf sektoraler europäischer Ebene darstellt, obwohl sich dieser auf ein bereits bestehendes System stützt. Bevor die Mitteilung der Kommission veröffentlicht wurde, gab es neun paritätische Ausschüsse und elf informelle Arbeitsgruppen. Bis zum 1. Februar 1999 waren bei der Kommission 21 Anträge von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen eingegangen<sup>6</sup>: Diese stammten aus so verschiedenen Bereichen wie Landwirtschaft, Güterkraftverkehr, Postdienste, Handel sowie dem Hotel- und Gaststättengewerbe.

Die Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, die diesen Ausschüssen ggf. beitreten und/oder einen Antrag auf Einrichtung eines solchen Ausschusses einreichen möchten, sind wie auf intersektorieller Ebene mit dem Konzept der Repräsentativität verknüpft und decken sich weitestgehend mit den in der Mitteilung von 1993 formulierten Voraussetzungen. Die Ausschüsse für den sozialen Dialog haben folgende Kriterien zu erfüllen:

- (a) Die Organisationen sollen sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen;
- (b) sie sollen aus Verbänden bestehen, die vollständig in die Strukturen der Sozialpartner der Mitgliedstaaten eingebunden und zur Aushandlung von Abkommen befugt sind, außerdem sollten sie in mehreren Mitgliedstaaten repräsentativ sein;
- (c) sie sollten über angemessene Strukturen verfügen, um wirksam am Anhörungsprozess teilnehmen zu können".<sup>7</sup>

Wie möglicherweise festgestellt wurde, umfassen die Änderungen in erster Linie das Verschwinden von Kriterien, die sich auf die intersektoriellen Merkmale von Organisationen und die Tatsache beziehen, dass die Organisationen in allen Mitgliedstaaten vertreten sind; die neuen Vorschriften lassen sehr viel Spielraum, zumal sie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen nur zur Vertretung *einiger* Mitgliedstaaten verpflichten. Diese Aufweichung der Vertretungsvoraussetzung könnte insofern ein Problem bei der Eingrenzung darstellen, als es kein Kriterium gibt, das eine Mindestzahl von Mitgliedstaaten zur Anwendung des Kriteriums vorschreibt. Für eine ausführliche Erörterung dieser Kriterien und die dadurch möglicherweise aufgeworfenen Probleme verweisen wir den Leser auf die erste Studie, die im Rahmen dieses Forschungsprojekts durchgeführt wurde<sup>8</sup>.

Allerdings ist hierbei klarzustellen, dass im Rahmen des IST-Berichts nur die *institutionellen Konsequenzen* untersucht werden, die sich aus dem anerkannten oder nicht anerkannten repräsentativen Status der Mitglieder einer europäischen Organisation ergeben. Theoretisch könnte der repräsentative Status (bzw. die *Anerkennung der Legitimität einer Sozialpartnerorganisation* zur Aushandlung von Tarifabkommen oder zur Beteiligung am Aufbau einer Sozial- oder Arbeitsmarktpolitik) infolge der verschiedenen nationalen Traditionen in diesem Bereich ganz verschieden gedeutet werden; dies reicht

---

<sup>6</sup> Quelle: Weber T., New era in sectoral social dialogue takes shape, aus EIRO online, Dublin, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 1998 (<http://www.eiro.eurofound.ie/1999/02/features/eu9902150f.html>).

<sup>7</sup> KOM (98) 322 vom 20. Mai 1998, § 1.

<sup>8</sup> Spineux A, Walthéry P. et al, Bericht über die Repräsentativität der europäischen Sozialpartnerorganisationen, koordinierter Bericht des Instituts für Arbeitswissenschaft der Katholischen Universität Löwen, im Auftrag der Europäischen Kommission (Generaldirektion für Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten), Louvain-la-Neuve, 1998, S. 3-7.

beispielsweise von der Möglichkeit zur Mobilisierung der aktivistischen Basis über Systeme zur gegenseitigen Anerkennung (im strengen Sinne des Wortes ohne Definition eines Kriteriums) bis hin zu quantitativen Schwellen in Bezug auf den Ausgang von Gewerkschaftswahlen.

## 2. Der Forschungsansatz

Infolgedessen besteht das Forschungsziel in diesem Zusammenhang - insoweit bestehende sektorale Ausschüsse betroffen sind - in erster Linie in der Erfassung empirischer Daten, die die Untersuchung der institutionellen Repräsentativität der zugehörigen Organisationen auf Grundlage der drei vorgenannten Kriterien ermöglichen. Genauer gesagt werden in dem Bericht, der in diesem Dokument zusammengefasst wird, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes untersucht. Um den unterschiedlichen Anerkennungsmechanismen Rechnung zu tragen, werden auf nationaler Ebene nur Organisationen berücksichtigt, die an *Tarifverhandlungen teilnehmen* und folglich in den betroffenen Sektoren auf die eine oder andere Art *ad hoc* anerkannt sind. Eine Ausnahme von dieser Regel betrifft Organisationen, die einem oder mehreren europäischen Verbänden angehören, die direkt Gegenstand unserer Forschung sind.

## 3. Das Forschungskonzept

Zur Durchführung dieser Studie wurde ein Netzwerk von Forschern aus Universitäten<sup>9</sup> der 15 EU-Staaten eingerichtet, wobei die beteiligten Forscher weder mit der Europäischen Kommission noch mit den Sozialpartnern in einer Beziehung stehen. Die Aufgabe des Netzwerks bestand in der Erstellung eines Berichts auf Grundlage einer gemeinsamen Struktur von Organisationen, auf die die oben genannten Kriterien in allen Mitgliedstaaten zutreffen. Jeder länderspezifische Bericht der Sachverständigen wurde den nationalen Organisationen zur Kommentierung der erfassten Daten vorgelegt. Anschließend wertete das Koordinationsteam des IST die Informationen aus, die zum Zwecke einer Vergleichsanalyse gesammelt worden waren. Dabei griff es auf Daten aus den Berichten der Sachverständigen zurück, um eine Vergleichsanalyse im Hinblick auf die einzelnen Länder durchzuführen. Zwischen dem Koordinationsteam und den nationalen Sachverständigen ist eine fortwährende Zusammenarbeit geplant. Das Ziel des Verfahrens besteht in der gleichzeitigen Umsetzung eines "Top-Down"-Ansatzes auf europäischer Ebene und eines "Bottom-up"-Ansatzes auf Ebene der Mitgliedstaaten; darüber hinaus wird das IST ebenfalls Informationen über sämtliche europäischen Organisationen auswerten. Der Bericht wird im Folgenden von den in ihm untersuchten europäischen Organisationen überprüft, damit Letztere etwaige Anmerkungen vornehmen können. Diese fließen entweder direkt in den Bericht oder in einen Anhang ein. Schlussendlich wird der Bericht vor der endgültigen Billigung ebenfalls

---

<sup>9</sup> Siehe oben stehende Liste.

von den Dienststellen der Kommission überprüft, die dann entscheiden, ob die ggf. hinzugefügten Kommentare aufzunehmen sind oder nicht.

Hierbei sei darauf hingewiesen, dass das mit Aufgabe und Erstellung der Zusammenfassung und der Vergleichsanalysen beauftragte IST-Team sowie die 15 nationalen Sachverständigen betonen möchten, unabhängig von politischen Konsequenzen und Entscheidungen zu sein, die sich aus der vorliegenden Studie ergeben könnten. Ihre Rolle beschränkt sich auf die Erfassung möglichst vieler Daten, um die drei von der Europäischen Kommission festgelegten Repräsentativitätskriterien zu veranschaulichen und zu dokumentieren.

Die Struktur dieses zusammenfassenden Berichts gestaltet sich infolgedessen folgendermaßen: Zunächst werden die Eigenheiten des Sektors sowie die Unterschiede bei der Tarifpolitik beleuchtet, die in den einzelnen EU-Ländern bestehen können; anschließend werden die Merkmale von Mitgliedern der beiden untersuchten Organisationen dargelegt, indem bei beiden folgende Sachverhalte erörtert werden:

## **I. Quantitative Aspekte des repräsentativen Status**

- *Arbeitgeberorganisationen*: Zahl der Mitgliedsorganisationen; Zahl der angeschlossenen Unternehmen; Beschäftigte dieser Unternehmen und die Mitgliedschaftsrate auf Grundlage der Beschäftigtenzahlen; erforderlichenfalls eine ausführliche Darstellung besonderer Merkmale der Organisation und ihrer Mitglieder.
- *Arbeitnehmerorganisationen*: Zahl der Mitgliedsorganisationen; Zahl der angeschlossenen Beschäftigten; Mitgliedschaftsrate.

### **Anerkennung**

- Nimmt die Organisation an Tarifverhandlungen teil und ist sie zur Unterzeichnung von Tarifabkommen befugt?
- Herausforderungen in Bezug auf Repräsentativität: Sofern besondere Entwicklungen zu verzeichnen sind (zum Beispiel die Entstehung neuer Organisationen, die bereits bestehenden sektoralen Organisationen Konkurrenz machen, oder eine erhebliche Abnahme der Mitgliederzahlen), gehen die Sachverständigen kurz auf Ereignis, Sachverhalt und gegenwärtige Trends ein.

## **II. Nationale und europäische Mitgliedschaften**

- Verzeichnis höher stehender, nationaler Verbände, denen die Organisation direkt oder indirekt angeschlossen ist.
- Verzeichnis europäischer Verbände, denen die Organisation direkt oder indirekt angeschlossen ist.
- Verzeichnis internationaler Verbände, denen die Organisation direkt oder indirekt angeschlossen ist.

Organisationen, die nicht Mitglied europäischer Organisationen sind, aber dennoch als wichtig betrachtet werden, werden ebenfalls aufgeführt und nach Maßgabe der oben genannten Kriterien untersucht.

Zu guter Letzt wird im Hinblick auf jeden Mitgliedstaat eine Zusammenfassung der tarifpolitischen Strukturen und der dort niedergelassenen Organisationen nebst einer ausführlichen Beschreibung ihrer Merkmale erstellt.

## 4. Allgemeine methodologische Anmerkungen

Der Leser sei vorab auf die quantitativen Daten und die Vielfalt der Quellen hingewiesen. Neben den von unserem Netzwerk und den nationalen Sachverständigen erfassten Zahlen liegen auch Angaben nationaler und europäischer Organisationen und sonstiger Organe vor; außerdem sind Schätzungen des IST auf Grundlage verfügbarer Daten enthalten. Allerdings sind diese Schätzungen mit erheblicher Vorsicht zu bewerten und sollten nur dazu dienen, einen globaleren Überblick über Beschäftigung und Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen auf sektoraler Ebene zu verschaffen.

Was diese statistischen Daten angeht (unter Ausnahme der meisten Berechnungen zur Dichte, die wir selbst durchgeführt haben), geben wir Zahlen den Vorzug, die uns von unseren nationalen Sachverständigen übermittelt wurden. Ist zwischen den Daten, die uns von Sachverständigen bekannt gegeben wurden, und den Daten anderer Quellen (wie z. B. von europäischen Organisationen) ein erheblicher Unterschied festzustellen, sind die alternativen Zahlen dieser Organisationen Gegenstand einer Fußnote.

Die Dichte dient als Hilfsmittel zur Bewertung der quantitativen Bedeutung von Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbänden des Sektors. In Bezug auf Gewerkschaften wird die Dichte errechnet, indem die Zahl aller Mitglieder durch die Zahl der Beschäftigten des gesamten Sektors dividiert wird. In Bezug auf Arbeitgeberorganisationen wird die Dichte errechnet, indem die Zahl aller Beschäftigten in angeschlossenen Unternehmen durch die Zahl der Beschäftigten des gesamten Sektors dividiert wird [*Dichte (Beschäftigte)*]. Ebenso kann hierbei die Gesamtzahl der angeschlossenen Unternehmen durch die Gesamtzahl der Unternehmen des ganzen Sektors dividiert werden [*Dichte (Unternehmen)*]. Sofern keine Angaben hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen vorliegen, werden die Zahlen der gesamten Beschäftigung zugrundelegt und infolgedessen selbstständige Arbeitnehmer eingeschlossen. Die Zahlen sind allerdings mit größter Vorsicht zu genießen; folglich wird auf die länderspezifischen Zusammenfassungen verwiesen, um die vorgelegten Daten vor dem entsprechenden Hintergrund zu betrachten.

In bestimmten Ländern wurde die Dichte anhand zweier Methoden errechnet (Dichte nach Sektor und Dichte nach Untersektor). Dadurch sollten den Anmerkungen der Sachverständigen Rechnung getragen werden, wonach eine Berechnung der Dichte nach Untersektoren zu einer höheren Genauigkeit bzgl. der tatsächlichen Mitgliederzahlen in den jeweiligen Ländern führt. In Ermangelung entsprechender Zahlen sind diese Berechnungen in den meisten anderen Ländern jedoch nicht durchführbar.

Die tatsächliche Bedeutung einer Organisation hängt nicht unbedingt von ihrer Mitgliederzahl ab. Denn auch wenn die Mitgliederzahlen in Frankreich beispielsweise niedrig sind, genießen Gewerkschaften doch erhebliche Anerkennung, wobei die Ergebnisse der Wahlen zu Belegschaftsvertretern wichtiger sein können als die Mitgliederzahlen.

Die Herkunft der Daten wird durch verschiedene Schriftbilder gekennzeichnet:

**FETTDRUCK:** Daten von nationalen Sachverständigen;

**KURSIVER FETTDRUCK:** Daten von europäischen Organisationen oder sonstigen Organen;

**KURSIVDRUCK:** Schätzungen des IST auf Grundlage verfügbarer Daten.

Das Wort *Beschäftigte* bezeichnet die abhängig Beschäftigten (vorbehaltlich anders lautender Angaben in den länderspezifischen Zusammenfassungen) und schließt infolgedessen selbstständige Arbeitnehmer und arbeitende Familienmitglieder aus.

# Beschreibung des Sektors auf europäischer Ebene

## 1. Eingrenzung des Sektors

Unter den Nace-Bezeichnungen Code 7460 kommen *Detekteien und Schutzdienste* dem privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe, so wie es in den 15 EU-Ländern strukturiert ist, am nächsten. Das private Wach- und Sicherheitsgewerbe umfasst zahlreiche Tätigkeitsbereiche. Europäische Akteure sind sich darüber einig, dass der Sektor aus vier Teilbereichen besteht: Wachdienste (Bewachung von Waren/Personen, die einer menschlichen Vor-Ort-Präsenz bedarf), Überwachung (Bewachung mit technischen Hilfsmitteln), Transport von Bargeld und Wertgegenständen (Cash-In-Transit bzw. Wert-Fernverkehr) und Flughafensicherheitsdienste (zum Beispiel Gepäckdurchleuchtung, Passagierkontrolle und Flugzeugbewachung).

Hierbei ist festzuhalten, dass diese Aufteilung in vier Untersektoren, die zudem den Vorteil bietet, die üblicherweise im Sektor der Mitgliedstaaten enthalten Aktivitäten abzudecken, keine strenge Aufteilung nach Sparten darstellt, und zwar weder in Bezug auf Unternehmen noch auf Tarifpolitik. In der Praxis kann die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens zumeist mehreren der oben genannten Untersektoren zugeordnet werden.

Bei einem Vergleich der einzelnen Länder können sich die Aktivitäten des Sektors vom tarifpolitischen Standpunkt aus betrachtet leicht unterscheiden. Beispielsweise gehört der Flughafensicherheitsdienst in Luxemburg nicht zum privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe, zumal die Bewachung des Flughafens durch Polizeidienststellen und Zollbehörden in staatlicher Hand liegt. In ähnlicher Weise nehmen Arbeitgeberorganisationen in Frankreich und Belgien, die Alarmanlagen installieren, nicht an Tarifverhandlungen der Sicherheitsbranche teil; dagegen gehört dieser Tätigkeitsbereich in einigen anderen Ländern zum Sektor dazu (zwecks Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik).

## 2. Sozioökonomische Merkmale des Sektors

Allgemein betrachtet unterliegt der Sektor einem Wachstum. Gründe für dieses Phänomen sind unter anderem die Verlagerung von Sicherheitsdiensten vom öffentlichen Sektor zum privaten Sektor (beispielsweise arbeiten Beschäftigte privatwirtschaftlicher Unternehmen vermehrt in Asylantenwohnheimen und übernehmen den Transport von Häftlingen zum Gericht), die Beauftragung privatwirtschaftlicher Sicherheitsdienste durch Banken und große Geschäfte, die einen Teil ihrer Aktivitäten auslagern (insbesondere Cash Processing), sowie eine steigende Nachfrage nach Sicherheitsdiensten auf Flughäfen. Nach

Auffassung der europäischen Sozialpartner gehen Aktivitäten im Bereich Wert-Fernverkehr infolge des Euro und der Bankkarten jedoch zurück. Dagegen nimmt die Bedeutung von Tätigkeiten im Bereich der Flughafensicherheit zu.

Die Wettbewerbsstrategien dieser Unternehmen drehen sich bis jetzt - mit Ausnahme der Niederlande - in erster Linie um den Kostenfaktor. Allerdings stehen in diesem Bereich Veränderungen an: So sind Maßnahmen zur Verbesserung der Leistungsqualität auf dem Vormarsch. Ebenso sei darauf hingewiesen, dass große Unternehmen scheinbar nicht daran interessiert sind, kleine Marktnischen wie z. B. Personenschutz und Sicherheit bei Großveranstaltungen zu besetzen.

Große Unternehmen, in denen die meisten Beschäftigten arbeiten, finden sich zumeist im Umfeld von Großstädten, während kleine Sicherheitsfirmen in der Regel über das ganze Land verteilt sind. Die meisten Beschäftigten des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes sind Männer, auch wenn die Beschäftigung von Frauen in den letzten Jahren in einigen Ländern wie z. B. dem Vereinigten Königreich einem erheblichen Wachstum unterlag. Charakteristisch für den Sektor sind eine hohe Zahl von befristeten Arbeitsverträgen und Teilzeitstellen sowie eine hohe Arbeitskräftefluktuation. Gegenwärtig sind in dem Sektor auch Niedriglöhne und gering qualifizierte Arbeitnehmer die Regel.

Schwerpunkte des Sektors sind: *Professionalisierung* (beispielsweise gibt es erhebliche Anstrengungen zur Entwicklung von Schulungsprogrammen und zur Zulassung von Unternehmen), *Modernisierung der Arbeitsorganisation* (flexible Arbeitszeit, Schulung für Sicherheitspersonal und Anpassung an technologische Veränderungen), *Harmonisierung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften* (beispielsweise bei der Panzerung von Fahrzeugen), *Verbesserung von Ruf und Attraktivität des Sektors sowie Aspekte im Zusammenhang mit der EU-Erweiterung*. Ein weiterer wichtiger Sachverhalt ist die *Sensibilisierung von Kunden*. In diesem Zusammenhang haben die europäischen Sozialpartner eine Kampagne gestartet, um Kunden zu ermutigen, bei der Auswahl von Sicherheitsfirmen größeren Wert auf die Qualität der Leistungen zu legen.

# Europäische Organisationen und sektoraler sozialer Dialog auf europäischer Ebene

## 1. Sozialer Dialog

Im Allgemeinen gibt es im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe keine Schwierigkeiten in Bezug auf Tarifpolitik. Der Abschluss von Tarifabkommen vollzieht sich ohne größere Probleme. Die Zusammenarbeit scheint gut und konstruktiv zu sein und fortwährend abzulaufen. Bzgl. der zu verhandelnden Punkte (zum Beispiel Löhne und Arbeitsbedingungen) sind keine Unregelmäßigkeiten festzustellen. Bei den Verhandlungen in bestimmten Ländern wird eine Schulung immer wichtiger.

Obwohl sich die vier angesprochenen Untersektoren von den Tätigkeitsbereichen in der privaten Sicherheitsbranche abgrenzen, spielen sie in tarifpolitischer Hinsicht keine strukturierende Rolle. Die meisten Arbeitgeberorganisationen umfassen Unternehmen, die in den einzelnen Untersektoren tätig sind, wobei ein bestimmtes Unternehmen seine Geschäftstätigkeit auf mehrere Untersektoren ausdehnen kann. Zumeist erstrecken sich die Abkommen auf sämtliche Aktivitäten des Sektors; sofern in Bezug auf einen Bereich Ausnahmen bestehen, kann sich dies jedoch ändern. Beispielsweise haben die Arbeitgeber in Frankreich die "Flughafensicherheit" zu einem Teilbereich des Arbeitgeberverbandes gemacht, damit sichergestellt ist, dass es für Mitarbeiter des Flughafensicherheitsdiensts ein Sondertarifabkommen gibt.

In den meisten 15 EU-Ländern beziehen sich Verhandlungen und Tarifabkommen auf die sektorale Ebene. Diesbezüglich sei auf den Sonderfall Großbritannien hingewiesen, wo Tarifverhandlungen im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe nur auf Unternehmensebene durchgeführt werden.

Ob Verhandlungen auf Unternehmensebene stattfinden, kann von der Größe des Unternehmens abhängen. So erfolgen Verhandlungen auf Unternehmensebene in Frankreich nur in Großunternehmen, in denen es mehrere Gewerkschaften gibt, wohingegen in den meisten kleinen Unternehmen keine Gewerkschaften vorhanden sind. Diese spezielle Verhandlungsebene kann auch dazu genutzt werden, Abkommen mit weit gehendem Geltungsbereich anzupassen. Ein Beispiel hierfür ist Finnland, wo die Gewerkschaften sektorale Tarifabkommen nach deren Abschluss Unternehmen und Gewerkschaften vorlegen, die daraufhin ein unternehmensspezifisches Abkommen aushandeln, mit dem das ursprüngliche Abkommen auf die Bedürfnisse des Unternehmens und seiner Arbeitnehmer zugeschnitten wird.

## 2. Europäische Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften

Seit 1992 verfügen die Vertreter des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes auf europäischer Ebene (die CoESS auf Arbeitgeber- und die UNI-Europa auf Arbeitnehmerseite) über einen Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog unter der Schirmherrschaft der Europäischen Kommission. Die beiden Organisationen erkennen sich gegenseitig als legitime Partner und Vertreter an und haben ein Abkommen zur wechselseitigen Anerkennung unterzeichnet, in dem Ziele und Mittel ihres Dialogs verankert sind.

Die UNI-Europa und die CoESS treten in Brüssel regelmäßig im Rahmen ihres Ausschusses für den sozialen Dialog zusammen, dessen Vorsitz die Europäische Kommission (Generaldirektion Beschäftigung und Soziales) innehat. Diese Zusammenkünfte können im Plenum (wobei sämtliche Vertreter der meisten nationalen Mitglieder der UNI-Europa und der CoESS zugegen sind) oder in Form eingeschränkter Treffen (Arbeitsgruppen zur Erörterung bestimmter Themen) und als Sekretariatstreffen erfolgen.

Die wichtigsten gemeinsamen Aktivitäten der COESS und der UNI-Europa sind:

- Berufsbezogene Schulungen in der europäischen Sicherheitsindustrie (25. September 1996)
- Gemeinsame Stellungnahme der europäischen Sozialpartner in der privaten Sicherheitsindustrie zu Regulierung und Zulassung (25. September 1996)
- Abkommen zwischen der CoESS und der UNI-Europa mit Hinblick auf die Schaffung eines Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog für das private Wach- und Sicherheitsgewerbe (15. Dezember 1998)
- Mitteilung der CoESS und der UNI-Europa zur Vergabe öffentlicher Aufträge an private Sicherheitsunternehmen (10. Juni 1999)
- Gemeinsame Erklärung zur gegenseitigen Anerkennung der CoESS und der UNI-Europa und der soziale Dialog (10. Juni 1999)

Diese gemeinsame Erklärung zur gegenseitigen Anerkennung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern schreibt eine Zusammenarbeit zur Verbesserung des sozialen Dialogs im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe fest. Ferner gewährleistet sie die Kontinuität der im Rahmen des sozialen Dialogs formulierten gemeinsamen Ziele, d. h. die Notwendigkeit zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, Professionalismus, Schulung und Ruf des Sektors unter gleichzeitiger Sicherstellung einer Erweiterung der sektorspezifischen Aktivitäten. Diese Erklärung bezieht sich nicht nur auf die europäische Ebene: Sie steht auch für eine gegenseitige Anerkennung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen auf nationaler Ebene und innerhalb von Unternehmen. Diese Entschlossenheit zur Einrichtung eines Dialogs auf allen Ebenen (insbesondere auf Unternehmensebene) ist zur Erreichung der gemeinsamen Ziele von grundlegender Bedeutung.

- Gemeinsame Erklärung der CoESS und der UNI-Europa zur künftigen Erweiterung der Europäischen Union um mittel- und osteuropäische Länder (11. Juni 1999)
- Gemeinsame Erklärung der CoESS und der UNI-Europa zur Modernisierung der Arbeitsorganisation im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe (11. Juli 2000)

- Gemeinsame Erklärung der CoESS und der UNI-Europa zur Harmonisierung der europäischen Rechtsvorschriften für das private Wach- und Sicherheitsgewerbe (13. Dezember 2001)
- Ethik- und Verhaltenskodex für das private Wach- und Sicherheitsgewerbe (18. Juli 2003)

Festzuhalten ist, dass es in diesem Sektor auf europäischer Ebene zwar keine Tarifverhandlungen gibt, die CoESS und UNI-Europa aber auf die Schaffung von Grundlagen drängen möchten, die sie in Bezug auf die einzelnen Länder für erstrebenswert halten. Die CoESS und die UNI-Europa sind derzeit mit der Umsetzung gemeinsamer Erklärungen zu einer Reihe von Themen beschäftigt, die sich um berufsspezifische Schulungen und die Vergabe öffentlicher Aufträge an private Sicherheitsunternehmen drehen. Für die künftige Arbeit des Ausschusses sind insbesondere folgende Aspekte von Bedeutung: mehr Professionalismus, Modernisierung der Arbeitsorganisation, Harmonisierung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Verbesserung von Ruf und Attraktivität des Sektors. Was die Entwicklung sozialer Beziehungen auf dem Sektor angeht, haben die europäischen Sozialpartner keine größeren Probleme zu vermelden.

## **I. Institutionelle Merkmale der Organisationen**

### **a) Die CoESS (Zusammenschluss der europäischen Wach- und Sicherheitsdienste)<sup>10</sup>**

Die CoESS (Zusammenschluss der Europäischen Wach- und Sicherheitsdienste) wurde 1989 durch eine gemeinsame Initiative mehrerer nationaler Verbände von privaten Sicherheitsfirmen in EU-Mitgliedstaaten gegründet. Nach Angaben der Organisationen hat die CoESS 12.564 angeschlossene Unternehmen (mit 578.150 Beschäftigten) in 14 der 15 EU-Länder. Darüber hinaus hat die CoESS auch Mitglieder (mit assoziiertem Status) in sieben Ländern außerhalb der EU-15 und bemüht sich um eine Ausdehnung der Mitgliedschaft. Die jüngste Aufnahme nationaler Verbände aus der Tschechischen Republik, Ungarn, der Slowakei und der Türkei unterstreicht die Bedeutung, die die CoESS ihrer Aufgabe beimisst, eine europaweite Organisation zu werden. Ebenso setzt die CoESS ihre Bemühungen fort, Mitglieder aus anderen beitretenden und beitrittswilligen Ländern anzuwerben.

Nach Maßgabe ihrer Satzung besteht das Ziel der CoESS darin, in Europa und der ganzen Welt die Verteidigung der Interessen von Organisationen und nationalen Unternehmen sicherzustellen, die in den Ländern der Europäischen Union Sicherheitsdienstleistungen in beliebiger Form erbringen; die Wahrnehmung dieser gemeinsamen Interessen soll dabei insbesondere durch Mitwirkung bei der Harmonisierung der für die Aktivitäten ihrer Mitglieder geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften erfolgen.

Durch ihre verschiedenen Arbeitskreise möchte die CoESS sämtliche Zweige der Industrie einschließen. Alle Arbeitskreise setzen sich aus Fachleuten für die jeweiligen Bereiche zusammen. Diese befassen sich in der Praxis mit sämtlichen offenen und künftigen Fragen auf diesen Gebieten. Die Vorsitzenden der einzelnen Ausschüsse sind Mitglieder des Vorstands, die die

---

<sup>10</sup> Quelle: Confederation of European Security Services –Activities report. Confederation of European Security Services –Articles of Association - Confederation of European Security Services –CoESS-Member turnover list 1.5.2002.

erforderlichen Kontakte sowie einen Informationsaustausch und eine Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand und der Tätigkeiten der Arbeitskreise sicherstellen.

Bis dato hat die CoESS zweimal jährlich eine Mitgliederversammlung veranstaltet. Dabei hatten alle CoESS-Mitglieder (Vollmitglieder, assoziierte Mitglieder und Korrespondenzmitglieder) Gelegenheit, die erreichten Ergebnisse zur Kenntnis zu nehmen, neue Maßnahmen festzulegen, Standpunkte auszutauschen und über aktuelle Aspekte zu debattieren.

Die CoESS finanziert sich durch Zuwendungen ihrer Mitglieder. Diese Zuwendung erfolgt in Form eines Mitgliedsbeitrags, dessen Höhe jedes Jahr von der ordentlichen Mitgliederversammlung festgelegt wird. Der jährliche Mitgliedsbeitrag für jedes Land richtet sich dabei nach der Zahl der Beschäftigten, die in diesem Mitgliedstaat des Zusammenschlusses arbeiten. Zur Finanzierung von Ad-hoc-Maßnahmen, die bei der Mitgliederversammlung beschlossen werden, kann der Zusammenschluss von seinen Mitgliedern außerordentliche Zuwendungen fordern. Die CoESS ist auch zur Annahme von Spenden und Vermächtnissen berechtigt.

## **b) UNI-Europa<sup>11</sup>**

### ***Allgemeine Einführung***

Die UNI-Europa ist die europäische Regionalorganisation von UNI (Union Network International), der 1000 Gewerkschaften in 140 Ländern angehören. Die UNI-Europa ist für den sozialen Dialog mit den jeweiligen Arbeitgeberorganisationen in zahlreichen Dienstleistungsbranchen zuständig, darunter Bankwesen, Versicherungen, Telekommunikation, Postdienste, Handel, Friseur, Zeitarbeitsagenturen, Reinigungsindustrie und privates Wach- und Sicherheitsgewerbe. Private Sicherheitsdienste gehören bei der UNI-Europa zu den so genannten *Property Services (Reinigungs- und Sicherheitsdienste)*.

Mitglieder der UNI-Europa sind die nationalen Gewerkschaften, deren Mitglieder in diesen Branchen tätig sind. Im europäischen privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe vertritt die UNI-Europa etwa 30 Gewerkschaften und 200.000 Mitglieder.

Die Aufgaben der UNI-Europa umfassen Folgendes: Informationsaustausch und Koordinierung zwischen Gewerkschaften, Unterstützung bei der Anwerbung neuer Gewerkschaftsmitglieder, sozialer Dialog mit Arbeitgeberorganisationen auf europäischer Ebene, Schaffung von Kontakten zwischen Gewerkschaften und europäischen Institutionen sowie Förderung eines sozialen Dialogs auf Unternehmensebene mit Hilfe europäischer Betriebsräte.

Die Prioritäten der UNI-Europa für das private Wach- und Sicherheitsgewerbe umfassen: Erhöhung der Gewerkschaftszugehörigkeit, Förderung der Solidarität zwischen angeschlossenen Gewerkschaften, Unterstützung ihrer Tarifpolitik, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Anhebung der Standards in der Industrie, Ausarbeitung besserer Normen für Schulungen, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsnormen und der Karrierechancen, Schaffung angemessener sozialer Standards sowie eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Die UNI-Europa hat ein Rederecht im Exekutivausschuss des EGB.

---

<sup>11</sup> Quelle: -Confederation of European Security Services – Activities report - contacts with UNI-Europa.

### ***UNI-Europa-Property Services***

UNI-Europa PROPERTY SERVICES besteht aus drei Teilbereichen: privates Wach- und Sicherheitsgewerbe, Reinigungsdienste und Verwaltung.

UNI-Europa PROPERTY SERVICES wird von den Mitgliedsbeiträgen finanziert, die jede an die UNI (und damit automatisch auch an UNI-Europa) angeschlossene Organisation auf Grundlage der Mitgliederzahlen zu zahlen hat.

## II. Grundlagen der Repräsentativität

### a) Einleitende Bemerkungen

Die durch die Zahlen in den folgenden Tabellen abgedeckten Aktivitäten können sich zwischen den einzelnen Ländern geringfügig unterscheiden, was zum einen auf nationale Besonderheiten oder zum anderen auf die jeweilige Verfügbarkeit statistischer Daten zur Erfassung des Sektors zurückzuführen ist<sup>12</sup>. Infolgedessen wird der Leser gebeten, die Daten mit Vorsicht zu bewerten und bei der Durchführung von Vergleichen zur Untersuchung nationaler Besonderheiten den Gesamtbericht heranzuziehen.

### b) Arbeitgeberorganisationen

#### **Mitgliedsorganisationen der CoESS**

Aus der folgenden Tabelle sind die einzelnen Arbeitgeberorganisationen aus den 15 EU-Mitgliedstaaten ersichtlich, die der CoESS angehören. Bestimmte Organisationen, die fachlich gesehen keine Arbeitgeberorganisationen, sondern eher Geschäftsverbände sind, unterhalten besonders starke Bindungen zu anderen Verbänden, die an Tarifverhandlungen teilnehmen und Tarifabkommen unterzeichnen dürfen<sup>13</sup>. Infolgedessen übernehmen diese eine indirekte Vertretung. Um ein möglichst genaues Bild des Sektors zu vermitteln, wurden sie ebenfalls in diese Tabelle aufgenommen. Ihr Name steht jeweils in Klammern.

	<u>Organisation</u>	<u>Unter-</u>	<u>Beschäf-</u>	<u>Dichte</u>	<u>CB</u>	<u>CA</u>	<u>Nationale</u>		<u>Europäische</u>		<u>Internationale</u>	
		<u>nehmen</u>	<u>tigte</u>	<u>(Beschäf-</u>			<u>Mitgliedschaften</u>		<u>Mitgliedschaften</u>		<u>Mitgliedschaften</u>	
	<i>(Ursprünglicher Name)</i>	<i>(Zahl)</i>	<i>(Zahl)</i>	<i>%</i>	<i>ja/ne</i>	<i>ja/ne</i>	<i>direkt</i>	<i>indir</i>	<i>direkt</i>	<i>indirekt</i>	<i>direk</i>	<i>indirekt</i>
					<i>in</i>	<i>in</i>	<i>(Name)</i>	<i>ekt</i>	<i>(Name)</i>	<i>(Name)</i>	<i>t</i>	<i>(Name)</i>

<sup>12</sup> In bestimmten Ländern werden Bezeichnungen verwendet, die präziser sind als die vierstellige NACE-Bezeichnung. Allerdings unterliegen diese weiter gehenden Bezeichnungen keiner Normierung. Sollten einige Bezeichnungen ermöglichen, die Aktivitäten des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes genauer zu beschreiben, kann es vorkommen, dass für dieses Land nur in Bezug auf NACE-Code 7460 statistische Daten zur Verfügung stehen. Wann immer eine NACE-Bezeichnung zur Erfassung von Daten zugrundegelegt wurde, wurden die jeweils präzisesten Daten ausgewählt.

<sup>13</sup> Beispielsweise besteht in Schweden eine enge Zusammenarbeit zwischen SWEGUARD (Mitglied der CoESS, das aber keine Arbeitgeberorganisation ist und kein Recht auf Teilnahme an Tarifverhandlungen oder auf Unterzeichnung von Tarifabkommen hat) und ALMEGA, die an Tarifverhandlungen teilnehmen und Tarifabkommen unterzeichnen darf.

								(Name)			(Name)	
<u>Österreich</u>	[VSO] <sup>14</sup>	51 <sup>15</sup> /8 <sup>16</sup>	8.000 <sup>17</sup> /5.400 <sup>18</sup>	90	Nein	Nein				COESS Euroalarm Eurosafe		
<u>Belgien</u>	APEG	16	13500	90	Ja	Ja	FEB			COESS		
<u>Dänemark</u>	VABA	9	6,431	49,46%	Ja	Ja	HTS	DA		CoESS		
<u>Finnland</u>	Palvelualojen Toimialaliitto	30	3500	60-70% <sup>19</sup>	Ja	Ja	TT			COESS		
<u>Frankreich</u>	SNES	140	nicht zutreffend	nicht zutreffend	Ja	Ja	UFISS	MEDEF		COESS		
	SYLOVAL	7	8 000	6,75%	Ja	Ja	UFISS	MEDEF		COESS		
	SPESSAA	14-16			Ja	Ja	UFISS	MEDEF		COESS		
	GPMSE						UFISS			COESS		
<u>Deutschland</u>	BDWS	420	100 000	50%	Ja	Ja	Fußnote <sup>20</sup>			CoESS		
<u>Griechen- land</u>	ENEA	8	4000 <sup>21</sup>	36 <sup>22</sup>	Ja	Ja				COESS		
	EOA	nicht zutreffend	5800	nicht zutreffend	Ja	Ja				COESS		
<u>Irland</u>	SFI	305 <sup>23</sup>	nicht zutreffend	nicht zutreffend	Ja	Ja				COESS Euralarm	UEAPME	WOE
<u>Italien</u>	ASSVIGILANZA	150	ca. 12.000	23.3/(27.2)**	Ja	Ja	Confcommercio			CoESS		

<sup>14</sup> Der VSÖ ist ein Geschäftsverband, der nicht an Tarifverhandlungen teilnimmt. Hierbei ist gleichwohl darauf hinzuweisen, dass die dem VSÖ angeschlossenen Unternehmen im tarifpolitischen Ausschuss der AFG vertreten sind, die sowohl an Tarifverhandlungen teilnehmen und Tarifabkommen unterzeichnen darf.

<sup>15</sup> Zahl für den gesamten VSÖ.

<sup>16</sup> Im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe.

<sup>17</sup> Zahl für den gesamten VSÖ.

<sup>18</sup> Im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe.

<sup>19</sup> in% der gesamten Beschäftigten des Sektors.

<sup>20</sup> BHE, ASW, AWM, ZuW, EZK, DIN, FORSI.

<sup>21</sup> Es ist nicht möglich, die tatsächliche Zahl der vertretenen Beschäftigten anzugeben, zumal die tatsächliche Beschäftigtenzahl des privaten Sicherheitsgewerbes zwischen 11.000 und 15.000 liegt. Einer Schätzung zufolge entfielen 36% auf ENAE und die restlichen 64% auf SEEA und EOA. Die Zahlen beruhen auf eigenen Schätzungen des Autors.

<sup>22</sup> Es ist nicht möglich, die tatsächliche Zahl der vertretenen Beschäftigten anzugeben, zumal die tatsächliche Beschäftigtenzahl des privaten Sicherheitsgewerbes zwischen 11.000 und 15.000 liegt. Einer Schätzung zufolge entfielen 36% auf ENAE und die restlichen 64% auf SEEA und EOA.

<sup>23</sup> Quelle: CoESS

<u>Niederlande</u>	VPB	80	30000	90	JA	JA	JA	VNO-NCW	COESS	Nein	Nein	Nein
<u>Portugal</u>	AES	8	17.000	70	JA	JA	JA	CCP	COESS	Nein	Nein	Nein
<u>Spanien</u>	APROSER	12	63.000	70	Ja	Ja	Ja	Nein	CoESS	Nein	Nein	Nein
<u>Schweden</u>	[SWEGUARD] <sup>24</sup>	31	9.000	53%	nein	nein	nein		COESS			
	Almega	110	17000	90%	Ja	Ja	Ja	Svenskt Näringslivs <sup>25</sup>	CoESS		UNICE	
<u>Vereinigtes Königreich</u>	[BSIA] <sup>26</sup>	500 <sup>27</sup>	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nein	nein	nein		UNICE CoESS			

**Dichte (Beschäftigte):** Prozentualer Anteil der im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe für diese Unternehmen arbeitenden Beschäftigten, und zwar im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten (alle Kategorien) im gesamten privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe.

**\*\*:** Diese Zahl bezieht sich auf den Anteil der für diese Unternehmen arbeitenden Beschäftigten im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten, die für Genossenschaften oder private Unternehmen (je nach Fall) im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe arbeiten.

**\*\*\*:** Diese Zahl bezieht sich auf den Anteil der angeschlossenen Unternehmen im Vergleich zur Gesamtzahl der Genossenschaften oder privaten Unternehmen (je nach Fall) im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe.

**CB:** Nimmt die Organisation an Tarifverhandlungen teil? **CA:** Darf die Organisation Tarifabkommen unterzeichnen?

Insgesamt gesehen können die Mitgliedsorganisationen der CoESS als die wichtigsten Arbeitgeberorganisationen des Sektors betrachtet werden. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass auch wenn die Dichte bestimmter Organisationen im Vergleich zum gesamten privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe niedrig scheint, ihre Dichte in ihrem jeweiligen Untersektor des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes tatsächlich sehr hoch sein kann.

Über diese Organisationen ist die CoESS in 14 der 15 EU-Mitgliedstaaten aktiv, wobei Luxemburg das einzige Land ohne Mitgliedsorganisation ist. In einigen Fällen sind in einem Land mehrere Organisationen Mitglieder der europäischen Organisation. Wie die folgende Tabelle belegt, sind die in der Branche aktiven Organisationen in den meisten Ländern nicht direkt der CoESS angeschlossen:

<sup>24</sup> Der Schwerpunkt der SWEGUARD liegt auf der Verteidigung der Interessen des Sektors. Es handelt sich um keine Arbeitgeberorganisation. Allerdings findet eine ausgedehnte Zusammenarbeit mit ALMEGA statt, die an Tarifverhandlungen teilnehmen und Tarifabkommen unterzeichnen darf.

<sup>25</sup> Schwedischer Unternehmerbund

<sup>26</sup> Die British Security Industry Association ist ein Handelsverband. Seine Haupttätigkeit hat nichts mit Human Resources zu tun, infolgedessen handelt es sich um keine fachspezifische Arbeitnehmerorganisation. Nichtsdestoweniger wird er allgemein als die Arbeitgeberorganisationen der Branche betrachtet.

<sup>27</sup> Diese Zahl gilt für den öffentlichen und den privaten Sektor, doch bezieht sie sich fast ausschließlich auf den privaten Sektor.



## Mitgliedsorganisationen ohne Zugehörigkeit zur CoESS

	Organisation	Unternehmen	Beschäftigte	Dichte (Beschäftigte)	CB	CA	Nationale Mitgliedschaften		Europäische Mitgliedschaften		Internationale Mitgliedschaften	
							direkt (Name)	in-direkt (Name)	direkt (Name)	indirekt (Name)	direkt (Name)	indirekt (Name)
	(Ursprünglicher Name)	(Zahl)	(Zahl)	%	ja/nein	ja/nein						
<u>Österreich</u>	AFG	27698 <sup>28</sup>	60000 <sup>29</sup>	100 <sup>30</sup>	Ja	Ja	(WKÖ)					
	FG	5417 <sup>31</sup> /5 <sup>32</sup>	42615 <sup>33</sup>	100 <sup>34</sup>	Ja	Ja	(WKÖ)		Siehe Fußnote <sup>35</sup> Siehe Fußnote <sup>36</sup>			
<u>Deutschland</u>	BDGW	176	9 000	5%	(ja) <sup>37</sup>	nein	AWM		ESTA	(CoESS) <sup>38</sup>		
	TWSU	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend
<u>Griechenland</u>	SEEA	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	Ja	Ja						

<sup>28</sup> Für die gesamte AFG, die größer ist als das private Wach- und Sicherheitsgewerbe.

<sup>29</sup> Für die gesamte AFG, die größer ist als das private Wach- und Sicherheitsgewerbe.

<sup>30</sup> Unter solchen Unternehmen, die der AFG unterliegen.

<sup>31</sup> Zahl von 1999 für die gesamte AFG, die größer ist als das private Wach- und Sicherheitsgewerbe.

<sup>32</sup> Im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe.

<sup>33</sup> Zahl von 1999 für die gesamte AFG, die größer ist als das private Wach- und Sicherheitsgewerbe.

<sup>34</sup> Unter solchen Unternehmen, die der FG unterliegen.

<sup>35</sup> Arbeitsgemeinschaft internationaler Straßentransportunternehmer

<sup>36</sup> International Road Transportation Union

<sup>37</sup> Zwar nimmt die BDGW nicht an der Anhörung teil, doch da der BDWS und die BDGW einer gemeinsamen Leitung unterliegen, werden die Interessen der BDGW tatsächlich berücksichtigt. Laut Satzung der BDGW sind die angeschlossenen Mitglieder verpflichtet, die vom BDWS ausgehandelten Tarifabkommen anzunehmen. Deswegen wurde auch die Kategorie einer "indirekten CoESS-Mitgliedschaft" gewählt, was formal gesehen allerdings nicht korrekt ist.

<sup>38</sup> Zwar nimmt die BDGW nicht an der Anhörung teil, doch da der BDWS und die BDGW einer gemeinsamen Leitung unterliegen, werden die Interessen der BDGW tatsächlich berücksichtigt. Laut Satzung der BDGW sind die angeschlossenen Mitglieder verpflichtet, die vom BDWS ausgehandelten Tarifabkommen anzunehmen. Deswegen wurde auch die Kategorie einer "indirekten CoESS-Mitgliedschaft" gewählt, was formal gesehen allerdings nicht korrekt ist.

<u>Irland</u>	[ISIA]	48 <sup>39</sup>	5000 <sup>40</sup>	Nicht zutreffend	Ja	Nein	Keine		Keine (BSIA) <sup>41</sup>		Keine	
	IBEC			nicht zutreffend	Ja	Ja						
<u>Italien</u>	FEDERVIGILANZ A	Zwischen 70 und 80	8,000	15,5/(18.2)**	Ja	Ja	Direkte Assoziierung					
	UNIV	ca. 100	nicht zutreffend	nicht zutreffend	Ja	Ja	Direkte Assoziierung					
	ANCST	Zwischen 40 und 50	nicht zutreffend	nicht zutreffend	Ja	Ja	Legacoop					
	Federlavoro e Servizi	50	1300	2.5/(17.6)**	Ja	Ja	Confcooperative					
	ANCOSEL	13	975	1.9/(13.2)**	Ja	Ja	AGCI					
	ANIVP	144	nicht zutreffend	nicht zutreffend	Ja	Ja	Confindustria			CoESS		
<u>Luxemburg</u>	FEDIL	5	2110	90-95	Ja	nein <sup>42</sup>			UNICE		IOE	
<u>Portugal</u>	AESIRF	18	11.000	nicht zutreffend	JA	JA	Nein	Nein	EUROSAFE	Nein	Nein	Nein
	ANESEL	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	Nein	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend

<sup>39</sup> Quelle: CoESS

<sup>40</sup> Quelle: CoESS

<sup>41</sup> Die BSIA ist ein assoziiertes Mitglied der British Security Industry Association.

<sup>42</sup> Die FEDIL selbst unterzeichnet keine Tarifabkommen. Das einzige Tarifabkommen wird von den fünf Unternehmen unterzeichnet, die der FEDIL angeschlossen sind.

<b>Spanien</b>	<b>ACAES</b>	<b>86</b>	<b>12.000</b>	<b>8 (13)<sup>43</sup></b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>	<b>PIMEC-SEFES</b>	<b>Nein</b>	<b>Euroalarm</b>	<b>Nein</b>	<b>Nein</b>	<b>Nein</b>
	<b>FES</b>	<b>104</b>	<b>10.000</b>	<b>12</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>	<b>CEOE-CEPYME</b>	<b>Nein</b>	<b>Nein</b>	<b>UNICE</b>	<b>Nein</b>	<b>Nein</b>
	<b>AMPES</b>	<b>51</b>	<b>6.800</b>	<b>10</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Nein</b>	<b>Nein</b>	<b>Nein</b>	<b>Nein</b>	<b>Nein</b>

*Dichte (Beschäftigte): Prozentualer Anteil der im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe für diese Unternehmen arbeitenden Beschäftigten, und zwar im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten (alle Kategorien) in der gesamten private Wach- und Sicherheitsgewerbe.*

**\*\*:** Diese Zahl bezieht sich auf den Anteil der für diese Unternehmen arbeitenden Beschäftigten im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten, die für Genossenschaften oder private Unternehmen (je nach Fall) im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe arbeiten.

**\*\*\*:** Diese Zahl bezieht sich auf den Anteil der angeschlossenen Unternehmen im Vergleich zur Gesamtzahl der Genossenschaften oder privaten Unternehmen (je nach Fall) im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe.

**CB:** Nimmt die Organisation an Tarifverhandlungen teil? **CA:** Darf die Organisation Tarifabkommen unterzeichnen?

Hierbei sei darauf hingewiesen, dass einige der aufgeführten Verbände spezielle Beziehungen zur CoESS unterhalten. Dies ist insbesondere in Deutschland der Fall, wo die BDGW – obwohl sie formal gesehen nicht als Mitglied einer europäischen Organisation betrachtet werden kann – noch immer enge Beziehungen zur CoESS pflegt, zumal der BDWS (Mitglied der CoESS) und die BDGW einer gemeinsamen Leitung unterliegen.

<sup>43</sup> Die Dichte beträgt 13%, doch da einige Großunternehmen auch Mitglied bei APROSER sind, hat die ACAES im sozialen Dialog eine anerkannte Repräsentativität von 8%.

### c) Gewerkschaften:

#### Mitgliedsorganisationen von UNI EUROPA

Aus der Tabelle gehen die Arbeitnehmerorganisationen hervor, die im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe der 15 EU-Mitgliedstaaten zu UNI-Europa gehören.

	<u>Organisation</u>	<u>Zahl der Beschäftigten des Sektors</u> <sup>44</sup>	<u>Dichte</u>	<u>CB</u>	<u>CA</u>	<u>Nationale Mitgliedschaften</u>		<u>Europäische Mitgliedschaften</u>		<u>Internationale Mitgliedschaften</u>	
						<u>direkt</u> (Name)	<u>indirekt</u> (Name)	<u>direkt</u> (Name)	<u>Indirekt</u> (Name)	<u>direkt</u> (Name)	<u>Indirekt</u> (Name)
	<i>(Ursprünglicher Name)</i>	<i>(Zahl)</i>	%	<i>Ja</i> <i>/nein</i>	<i>Ja</i> <i>/nein</i>						
<u>Österreich</u>	GHTV	1.370 (37,735)	23 <sup>45</sup>	(ja) <sup>46</sup>	(ja) <sup>47</sup>	ÖGB		UNI-Europa		Uni	
<u>Belgien</u>	CG	4744 (306466)	47,1 <sup>48</sup>	Ja	Ja	FGTB		UNI-Europa		UNI	
		4585 Arbeiter	45,5 <sup>49</sup>								
	CCAS <sup>50</sup>	((212,925 <sup>51</sup> ))		Ja	Ja	CSC		UNI-Europa		UNI	
		388 <sup>52</sup> Angestellte	19,1 <sup>53</sup>								

<sup>44</sup> Die Zahlen in Klammern beziehen sich auf die gesamte Mitgliederzahl der Organisation, sofern Mitglieder anderer Branchen als das private Sicherheitsgewerbe vorhanden sind.

<sup>45</sup> Geschätzte Dichte. In der Gesamtzahl der Beschäftigten des Sektors sind die Arbeitnehmer ausgeschlossen, die in den fünf Unternehmen arbeiten, die auf den Transport von Bargeld und Wertgegenständen mit Fahrzeugen über 3,5 Tonnen spezialisiert sind.

<sup>46</sup> Formal gesehen hat nur der ÖGB das Recht, Tarifabkommen zu unterzeichnen. In der Praxis verhandeln und unterzeichnen die Mitgliedergewerkschaften Tarifabkommen im Auftrag des ÖGB, obwohl sie bei der Durchführung dieser Aufgabe weitgehend Unabhängigkeit genießen. Dies trifft auch auf die GHTV zu.

<sup>47</sup> Formal gesehen hat nur der ÖGB das Recht, Tarifabkommen zu unterzeichnen. In der Praxis verhandeln und unterzeichnen die Mitgliedergewerkschaften Tarifabkommen im Auftrag des ÖGB, obwohl sie bei der Durchführung dieser Aufgabe weitgehend Unabhängigkeit genießen. Dies trifft auch auf die GHTV zu.

<sup>48</sup> Dichte unter Arbeitern.

<sup>49</sup> Dichte unter Arbeitern.

<sup>50</sup> Centrale Chrétienne de l'Alimentation et des Services (CCAS) oder CSC-Alimentation et services

<sup>51</sup> Quelle: UNI-Europa

<sup>52</sup> Quelle: Nationales Sekretariat der CSC auf Grundlage der Anzahl der von der Gewerkschaftsorganisation bezahlten Gewerkschaftsprämien (2000). Nach den damals vorliegenden Angaben stieg die Zahl der Angestellten in der CSC.

<sup>53</sup> Dichte unter Angestellten.

	SETCA	807 (268649)	42 <sup>54</sup>	Ja	Ja	FGTB		UNI- Europa		UNI	
<u>Dänemark</u>	DFE-S	3.500	27%	Ja	Ja	VSL	LO	UNI- Europa		UNI	
<u>Finnland</u>	PAM	2.600 (201,000)	60	Ja	Ja	SAK		UNI- Europa		UNI	
<u>Frankreich</u>	CGT	nicht zutreffend (685.186)	nicht zutreffend	Ja	Ja			EGB UNI- Europa			
	CGT-FO	nicht zutreffend (1,000,000 <sup>55</sup> )	nicht zutreffend	Ja	Ja			EGB UNI- Europa		CISL	
	CFDT	nicht zutreffend (865.528)	nicht zutreffend	Ja	Ja			EGB UNI- Europa		CISL	
<u>Deutschland</u>	Verdi	30.000 (2,75 Millionen)	25%	Ja	Ja	DGB		UNI- Europa		ITF UNI	
<u>Griechenland</u>	OIYE	1500 (24,448)	nicht zutreffend <sup>56</sup>	Ja	Ja	GCGW <sup>57</sup>		UNI- Europa			
<u>Irland</u>	SIPTU	6000	50% <sup>58</sup>	Ja	Ja	ICTU		UNI- Europa	EGB		ICFTU UNI
<u>Italien</u>	FILCAMS	8274	16%	Ja	Ja	CGIL			UNI- Europa - IUF		UNI

<sup>54</sup> Dichte unter Angestellten.

<sup>55</sup> Diese Zahl wird von der Forschungsgemeinschaft als zu hoch betrachtet. Die genaue Zahl wird auf 50% weniger geschätzt, wie entsprechende Wahlen zu den Belegschaftsvertretern belegen.

<sup>56</sup> Da hinsichtlich der tatsächlichen Mitgliederzahlen keine zuverlässigen Daten verfügbar sind, kann die Gewerkschaftsdichte nicht geschätzt werden.

<sup>57</sup> General Confederation of Greek workers

<sup>58</sup> Schätzung. Im Wert-Fernverkehr beträgt die Gewerkschaftszugehörigkeit 100% und im Alarmsektor 50% (*laut CoESS beträgt die Gewerkschaftszugehörigkeit nicht auf dem Alarmsektor 50%, sondern im personengestützten Überwachungssektor*), wobei die Minderheit der Beschäftigten im Alarmsektor tätig ist. Die Gewerkschaftszugehörigkeit unter Türstehern ist zu gering für eine Berücksichtigung.

	FISASCAT	ca. 10000	19.4%	Ja	Ja	CISL			UNI- Europa - IUF - ILO - FIET		UNI
	UILTuCS	9,151	17.8%	Ja	Ja	UIL			UNI- Europa		UNI
<u>Luxemburg</u>	« Fédération des Services » de LCGB	nicht zutreffend	25% <sup>59</sup>	Ja	Ja			UNI- Europa		UNI	
	Syndicat Services et Energie de OGB-L	500 (ca. 2.500-3.000)	25-30%	Ja	Ja	OGB-L	CGT-L	UNI- Europa EGÖD			UNI
<u>Niederlande</u>	Unie MHP	4.500-5.000 (200.000)	14, 3-15, 9	Ja	Ja	Unie MHP		EGB UNI- Europa		UNI	
	FNV Bondgenoten	2700 (491.169)	8, 57	Ja	Ja	FNV		EGB UNI- Europa		UNI	
	CNV	950 (350.000)	3	Ja	Ja	CNV		EGB UNI- Europa		UNI	
<u>Portugal</u>	SLEDA	nicht zutreffend (210)	nicht zutreffend	JA	Nein	UGT	Nein	UNI- Europa	Nein	UNI	Nein
<u>Spanien</u>	FeS-UGT	15.000 (100.000)	22	Ja	Ja	UGT	Nein	UNI- Europa	EGB	UNI	ICFTU
	FE de AADD-CCOO	10.000 (60.000)	15	Ja	Ja	CCOO	Nein	UNI- Europa	EGB	UNI	ICFTU

<sup>59</sup> Zahl für den gesamten LGCB.

	FETA-ELA	nicht zutreffend	nicht zutreffend	Nein	Nein	ELA-STV	Nein	UNI-Europa	EGB	UNI	ICFTU
<u>Schweden</u>	Svenska Transportarbetareförbundet et ST	8 000 (74 000)	(65% <sup>60</sup> ) / 47%	Ja	Ja	LO-S		EGB über LO ETWU UNI-Europa		- UNI	
	Tjänstemannaförbundet HTF	650 (160 000)	(70% <sup>61</sup> ) / 3, 8%	Ja	Ja	TCO		EGB über TCO ETWU NTF UNI-Europa Eurocadre über TCO		UNI	
<u>V.K.</u> <sup>62</sup>	GMB	30.000 (700.000)	nicht zutreffend	ja				UNI-Europa		UNI	
	PCS	6000/7000 (288.000)	nicht zutreffend	ja				UNI-Europa		UNI	
	T&GWU	nicht zutreffend (900.000)	nicht zutreffend	ja				UNI-Europa		UNI	

**Dichte:** Zahl der angeschlossenen und im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe arbeitenden Beschäftigten im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes.

**CB:** Nimmt die Organisation an Tarifverhandlungen teil? **CA:** Darf die Organisation Tarifabkommen unterzeichnen?

Insgesamt gesehen können die Mitgliedsorganisationen der UNI-Europa als die wichtigsten Gewerkschaften des Sektors betrachtet werden. Erneut sollte darauf hingewiesen werden, dass auch wenn die Dichte bestimmter Organisationen im Vergleich zum gesamten privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe niedrig scheint, ihre Dichte im Sektor der ihr angehörenden Beschäftigten oder in deren Untersektor des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes sehr hoch sein kann.

<sup>60</sup> bezieht sich auf die Dichte der speziellen Kategorie von Beschäftigten, für die die Organisation zuständig ist.

<sup>61</sup> bezieht sich auf die Dichte der speziellen Kategorie von Beschäftigten, für die die Organisation zuständig ist.

<sup>62</sup> Zahlen für den öffentlichen und privaten Sektor. Ein ungefährender Wert.

Über diese Organisationen ist die UNI-Europa aktiv in jedem Sektor der 15 EU-Mitgliedstaaten vertreten. In einigen Fällen sind in einem Land mehrere Organisationen Mitglieder der europäischen Organisation. Wie die folgende Tabelle belegt, sind einige der in der Branche aktiven Organisationen in den meisten Ländern nicht direkt der UNI-Europa angeschlossen: Unter diesen Organisationen weisen diejenigen, von denen Zahlen vorliegen, in der Regel eine niedrigere Dichte auf als die Gewerkschaftsmitglieder von UNI-Europa.

Organisationen ohne Zugehörigkeit zu UNI EUROPA

	Organisation	Zahl der Beschäftigten des Sektors <sup>63</sup>	Dichte	CB	CA	Nationale		Europäische		Internationale	
						Mitgliedschaften	Mitgliedschaften	Mitgliedschaften	Mitgliedschaften	Mitgliedschaften	Mitgliedschaften
	(Ursprünglicher Name)	(Zahl)	%	Ja /nein	Ja /nein	direkt (Name)	indirekt (Name)	direkt (Name)	Indirekt (Name)	direkt (Name)	Indirekt (Name)
		744 Arbeiter	7,4 <sup>64</sup>								
<u>Belgien</u>	CGSLB	(220.000)		Nein	Nein			nicht zutreffend		nicht zutreffend	
		88 Angestellte	4,3 <sup>65</sup>								
<u>Dänemark</u>	DEF	550 (30,100)	4.2%	Ja	Ja	LO					
<u>Frankreich</u>	CFTC	nicht zutreffend (250.000)	nicht zutreffend	Ja	Ja					CMT	
	CFE-CGC	nicht zutreffend (200.000)	nicht zutreffend	Ja	Ja			CEC		CIC	
	UNSA	nicht zutreffend (360.000)	nicht zutreffend	Nein	Nein			EGB			
	groupe des dix	nicht zutreffend (80000)	nicht zutreffend	Nein	Nein						
	FNCR	nicht zutreffend	nicht zutreffend	Ja	Ja						
<u>Deutschland</u>	GÖD	nicht zutreffend	nicht zutreffend	Ja	Ja	CGB	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend
<u>Griechenland</u>	OMYPAE	5053	nicht zutreffend	Ja	Ja	GCGW					

<sup>63</sup> Die Zahlen in Klammern beziehen sich auf die gesamte Mitgliederzahl der Organisation, sofern Mitglieder anderer Branchen als das private Sicherheitsgewerbe vorhanden sind.

<sup>64</sup> Dichte unter Arbeitern.

<sup>65</sup> Dichte unter Angestellten.

<u>Italien</u>	UGL SICUREZZA CIVILE	5.596	10.9%	Ja	Ja	UGL					
	SAVIP	1.300	2.5	nein	nein	autonom	nicht zutreffend		nicht zutref- fend		

Portugal	STAD	3.500 (10.000)	nicht zutreffend	Ja	Ja	CGTP-IN FEPCES	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
	FETESE	nicht zutreffend	nicht zutreffend	JA	JA	UGT					
Spanien	FTSP-USO	6.000	9	Ja	Ja	USO	Nein	Nein	Nein	Nein	WCL
	CIG-Servicios	550-600 (nicht zutreffend)	0,8 (15-20% in Galizien)	Ja	Nein	CIG	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Schweden	LEDARNA	300 (65 000)	(80% <sup>66</sup> ) / 1,7%	Ja	Ja			CEC NTF		ITF über NTF	

*Dichte: Zahl der angeschlossenen und im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe arbeitenden Beschäftigten im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes.*

**CB:** Nimmt die Organisation an Tarifverhandlungen teil? **CA:** Darf die Organisation Tarifabkommen unterzeichnen?

<sup>66</sup> bezieht sich auf die Dichte der speziellen Kategorie von Beschäftigten, für die die Organisation zuständig ist.