

Verhaltens- und Ethikkodex für das private Wach- und Sicherheitsgewerbe

I. Gründe für einen solchen Verhaltens- und Ethikkodex

Das private Wach- und Sicherheitsgewerbe in der Europäischen Union umfasst knapp 10 000 Unternehmen mit rund 600 000 Angestellten. Nach der bevorstehenden Erweiterung der Union werden es 20 000 Unternehmen mit 1 100 000 Mitarbeitern sein.

Die öffentlichen wie die privaten Kunden stellen immer höhere Qualitätsanforderungen, die technologische Entwicklung wird zunehmend komplexer. Die Sicherheit der Beschäftigten, die nicht selten mit gefährlichen Situationen konfrontiert sind, verbietet jeden Dilettantismus. Im Gegenteil, jeden Tag ist mehr Professionalität erforderlich.

Die wachsende Nachfrage nach Sicherheit und nach Objekt- und Personenschutz darf sich nicht von der strikten Wahrung der demokratischen Spielregeln und des Rechtsschutzes der Bürger abkoppeln. Die Branche kann zur Entwicklung einer sichereren Gesellschaft beitragen, in der öffentliche und private Freiheiten uneingeschränkt gelebt werden können.

Das private Wach- und Sicherheitsgewerbe ist somit von zentraler Bedeutung für die heutigen und die künftigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union und für ihre Bürger.

Die CoEES und UNI-Europa haben in der Vergangenheit bereits auf bestimmte Probleme hingewiesen, durch die eine harmonische Entwicklung der Branche auf europäischer Ebene erschwert wird. Die nationalen Regelungen sind, so es sie überhaupt gibt, mitunter ungeeignet, um die Professionalität zu garantieren, auf die das Gewerbe angewiesen ist. Die Unterschiede in den einzelstaatlichen Regelungen hindern die Branche außerdem daran, die europäische Integration voll zu nutzen.

Die CoESS und UNI-Europa halten es mit Blick auf die EU-Erweiterung für wünschenswert, auf europäischer Ebene über ein stärker harmonisiertes Regelwerk für das private Wach- und Sicherheitsgewerbe zu verfügen. Im Rahmen ihres sozialen Dialogs haben sich die CoEES und UNI-Europa verpflichtet, für die Aufstellung von europäischen Standards und Rahmenregelungen einzutreten, die durch freiwillige Anwendung auf Länder- und Unternehmensebene zu einer für das gesamte Gewerbe vorteilhaften Harmonisierung hinführen sollen.

In diesem Zusammenhang ist es entscheidend, dass sämtliche Tätigkeiten des Gewerbes mit der notwendigen Professionalität durchgeführt werden. Der vorliegende Kodex ist von den repräsentativen europäischen Sozialpartnern (CoESS und UNI-Europa) im Rahmen ihres sozialen Dialogs erarbeitet worden, um die Aufstellung von Verhaltens- und Ethikstandards zu gewährleisten, die dem gemeinsamen Wohl der Unternehmen, der Beschäftigten, der Kunden und der Gesellschaft insgesamt dienen sollen.

II. Wie sieht dieser Verhaltenskodex aus?

Der Verhaltenskodex enthält eine Reihe von Standards, die die CoESS und UNI-Europa allen Unternehmen und Beschäftigten des Gewerbes empfehlen.

In dem Kodex sind bestimmte Aspekte übersichtlich gegliedert, deren Einhaltung für die CoESS und für UNI-Europa eine Grundvoraussetzung für die Gewährleistung des notwendigen Minimums an Professionalität und Qualität darstellen.

Erfolg wird dieser Kodex indes nur haben, wenn alle Beteiligten – die Unternehmensleiter, die Beschäftigten, die Gewerkschaftsvertreter, die nationalen Gewerkschaftsorganisationen, die nationalen Berufsverbände und die europäischen Organisationen – sich seinen Inhalt zu eigen machen und diesen Kodex „im Terrain“ mit Leben zu erfüllen.

III. Grundsätze

1. Achtung der branchenspezifischen Regelungen

Im Allgemeinen sind Gründung und gewerbliche Tätigkeit von privaten Wach- und Sicherheitsunternehmen in den europäischen Ländern streng geregelt. Die Leiter dieser Unternehmen bürgen dafür, dass sämtliche Vorschriften strikt eingehalten werden. Hierzu muss ihr Handeln gegenüber den Beschäftigten, den (privaten und öffentlichen) Kunden und den zuständigen Behörden offen und transparent sein.

In den übrigen Ländern, in denen nationale Vorschriften teilweise oder ganz fehlen, ist es an den Unternehmensverantwortlichen sowie an den Beschäftigten und ihren Vertretern, sich in ihren jeweiligen Organisationen bzw. Verbänden für die Ausarbeitung angemessener Regelungen einzusetzen.

Alle Akteure müssen unabhängig von ihrem Status stets darauf bedacht sein, zur Wahrung und Verbesserung der in ihrem jeweiligen Land und in der Europäischen Union geltenden Vorschriften beizutragen.

2. Transparenz der unternehmensinternen Abläufe und Verfahren

Im Rahmen des Möglichen müssen die Sicherheitsunternehmen dafür sorgen, dass die internen Organisationsabläufe transparent gestaltet und gegenüber allen Beteiligten unterschiedslos angewandt werden.

In ihrem Zuständigkeitsbereich müssen auch die Beschäftigten und deren Gewerkschaftsvertreter für Transparenz bei den internen Verfahren und Abläufen sorgen, die auf Unternehmensebene vereinbart wurden.

3. Zulassungen und Genehmigungen

Unternehmen, die in der Wach- und Sicherheitsbranche tätig sind bzw. tätig sein sollen, müssen die geltenden nationalen Vorschriften erfüllen und sich gegebenenfalls die für das Unternehmen und/oder sein (leitendes) Personal erforderlichen Genehmigungen beschaffen.

Die Unternehmensverbände müssen sicherstellen, dass alle ihre Mitglieder dieser Pflicht genügen.

Die CoESS und UNI-Europa sind der Auffassung, dass die Gewerbezulassungen von unabhängigen Stellen und nach einem fairen und transparenten Verfahren erteilt werden müssen, das auf alle Unternehmen unabhängig von deren Größe anwendbar ist.

4. Auswahl des Personals

Die Auswahl und die Einstellung geeigneter Mitarbeiter sind bedeutsame Faktoren für Unternehmen im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe. Qualität und Wert der angebotenen Dienste hängen ganz erheblich von der Qualität und den Fähigkeiten der Beschäftigten ab, die diese Dienste erbringen.

Neue Mitarbeiter müssen daher auf der Grundlage objektiver Kriterien ausgewählt werden, die eine Beurteilung ihrer beruflichen Qualitäten ermöglichen. Ebenso wichtig ist es, die ethisch-moralischen Wertvorstellungen des Bewerbers zu berücksichtigen. Bei der Einstellung muss sich das Unternehmen daher die Gewähr verschaffen, dass der Mitarbeiter alle grundlegenden Eignungsmerkmale aufweist, die aus ihm einen Wach- und Sicherheitsprofi machen werden.

Natürlich müssen die Vorschriften zum Schutz der Privatsphäre eingehalten werden. Dessen unbeschadet halten es die CoESS und UNI-Europa für vordringlich, dass strenge Regeln für die Überprüfung des Vorlebens des Personals aufgestellt und angewandt werden; sie fordern in diesem Zusammenhang die aktive Beteiligung der Behörden und die Ausarbeitung effizienter Verfahren.

5. Berufliche Aus- und Weiterbildung

Das Unternehmen misst der beruflichen Bildung einen hohen Stellenwert bei.

Erstausbildung:

Die CoESS und UNI-Europa halten es für besonders wichtig, dass die neu eingestellten Mitarbeiter eine Grundausbildung erhalten, die ihnen die zur Ausübung ihrer Tätigkeit notwendigen Kenntnisse vermittelt. Die nationalen und europäischen Vorschriften bzw. Standards sollten die Forderung nach einer hochwertigen Ausbildung enthalten; darüber hinaus sollte die Zulassung eines Unternehmens nach Ansicht von CoESS und UNI-Europa davon abhängig gemacht werden, dass sich das Unternehmen verpflichtet, Ausbildungsmaßnahmen zu organisieren, die die Qualität und Zuverlässigkeit des Unternehmens und seines Personals garantieren.

Alle Unternehmen müssen dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter zumindest die auf nationaler Ebene vorgeschriebene Mindestausbildung erfolgreich absolviert haben. In Ermangelung einschlägiger Vorschriften oder Standards verpflichtet sich das Unternehmen, seine Mitarbeiter innerhalb einer eng begrenzten Frist einer Ausbildung zu unterziehen, die den Vorgaben im europäischen Handbuch für die Grundausbildung von Wachleuten entspricht, das von CoESS und UNI-Europa im Rahmen ihres europäischen sozialen Dialogs erarbeitet worden ist.

Fachausbildung:

Die Unternehmen sorgen ferner dafür, dass ihre Beschäftigten vor dem Einsatz in einem spezifischen Aufgabenbereich erfolgreich an einer entsprechenden Spezialausbildung teilgenommen haben, die den geltenden nationalen Vorschriften oder Standards genügt. Gibt es solche Vorschriften oder Standards nicht, so muss sich das Unternehmen bemühen, dem betreffenden Mitarbeiter kurzfristig auf andere Weise zu einer geeigneten Ausbildung zu verhelfen.

Weiterbildung:

Die Unternehmen müssen Anstrengungen machen, um ihren Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, die der Auffrischung der beruflichen Kenntnisse und zugleich der Laufbahnentwicklung dienen. Der Einsatz immer neuer Technologien verlangt ohnehin eine dauernde Fortbildung des Personals.

Jeder einzelne Mitarbeiter einer privaten Sicherheitsfirma muss sich der Bedeutung bewusst sein, die einer ständigen berufsbegleitenden Weiterbildung zukommt. Ergebnis muss eine Aufgeschlossenheit nicht nur gegenüber den Bildungsangeboten des Unternehmens sein, sondern auch gegenüber anderen Angeboten kompetenter Bildungseinrichtungen. Es ist auch Aufgabe der Gewerkschaftsvertreter, bei ihren Mitgliedern für die Bedeutung der Weiterbildung zu werben.

Im Rahmen des Möglichen sollten die Personalvertreter hinzugezogen werden, wenn es um die Entwicklung und Bewertung der Inhalte von unternehmensinternen Weiterbildungsprogrammen geht, um deren Nutzen, Qualität, Praxisbezogenheit und Erfolg zu gewährleisten.

6. Die innerbetrieblichen Beziehungen

Die CoESS und UNI-Europa unterstreichen die Wichtigkeit eines konstruktiven sozialen Dialogs zwischen Arbeitnehmergewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen auf der europäischen, der nationalen und der innerbetrieblichen Ebene.

Die CoESS und UNI-Europa sind überzeugt, dass der soziale Dialog ein Schlüssel zur Professionalisierung eines jeden privaten Sicherheitsunternehmens darstellt.

Die CoESS und UNI-Europa empfehlen allen Unternehmen und allen Beschäftigten, die Strukturen des sozialen Dialogs zu schaffen bzw. zu verbessern und sie dahingehend weiterzuentwickeln, dass die Bedürfnisse und Anliegen aller Parteien stärker berücksichtigt werden können.

Auf Unternehmensebene setzt ein solcher Dialog voraus, dass sich die Unternehmensleitung und die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaftsorganisationen gegenseitig anerkennen. Zur Gewährleistung der notwendigen Kohärenz zwischen dem sozialen Dialog auf Unternehmensebene einer- und dem auf nationaler und europäischer Ebene andererseits sollten die Beteiligten eine Mitgliedschaft in einer der nationalen, von der CoESS bzw. UNI-Europa anerkannten Organisationen anstreben.

7. Arbeitsbedingungen

Angesichts der herausragenden Bedeutung des Faktors Mensch im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe spielen gute Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle für die Entwicklung der Unternehmen und des Humanpotenzials in dieser Branche.

Die privaten Sicherheitsunternehmen verpflichten sich zur strikten Einhaltung sämtlicher gesetzlicher und tarifvertraglicher Bestimmungen, die für die Arbeitsbedingungen gelten.

Um den Beruf attraktiver zu gestalten, die personelle Fluktuation zu senken und das Wohlbefinden der Beschäftigten sowie die Servicequalität zu steigern, halten es die CoESS und UNI-Europa für notwendig, die Arbeitsbedingungen durch Konzertierung und durch Verhandlungen auf nationaler und betrieblicher Ebene zu definieren und zu verbessern.

8. Bezahlung

Eine hochwertige Arbeit muss angemessen entlohnt werden.

Ein korrektes Lohnniveau trägt im Übrigen zur Attraktivität der Berufe im Wach- und Sicherheitsgewerbe bei, ist Zeichen für die „Reife“ der Branche und erlaubt eine Anerkennung der Arbeit der Beschäftigten. Angemessene Löhne verringern die Risiken unlauteren Wettbewerbs, erhöhen die Produktivität und garantieren ein hohes Qualitätsniveau der Dienstleistungen.

Die CoESS und UNI-Europa ermuntern die Tarifparteien, die Arbeitsentgelte so festzusetzen, dass die Arbeit und die besonderen Arbeitsbedingungen berücksichtigt und honoriert werden und zugleich die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens erhalten bleibt.

9. Sicherheit und Gesundheitsschutz

Bestimmte Bereiche des Wach- und Sicherheitsgeschäfts bergen erhebliche berufliche Risiken. Zumindest die Minimalvorschriften für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer in der Branche müssen von allen Unternehmen angewandt werden, um einen größtmöglichen Schutz vor Berufsrisiken zu gewährleisten.

Diese Standards müssen von den Sozialpartnern und den zuständigen Behörden regelmäßig überprüft werden, damit Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleistet sind.

10. Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Die CoESS und UNI-Europa bekennen sich zum Aufbau einer demokratischen, offenen und solidarischen Gesellschaft.

Sie sind der Auffassung, dass die Sozialpartner auf allen Ebenen ihre Verantwortung wahrnehmen und dazu die Chancengleichheit und den Kampf gegen jegliche Form von Diskriminierung fördern müssen.

Das private Wach- und Sicherheitsgewerbe muss die Prinzipien der Nichtdiskriminierung anwenden und für die vollständige Integration jedes Beschäftigten in seinem Arbeitsumfeld sorgen, und zwar unabhängig von seiner ethnischen oder sozialen Herkunft, seiner Hautfarbe, seiner Gewerkschaftszugehörigkeit, seines Geschlechts, seiner Region, seiner politischen Meinung, seiner Staatsangehörigkeit, seiner sexuellen Ausrichtung oder jedes anderen Unterscheidungsmerkmals.

11. Die Organisation der Arbeit

Die CoESS und UNI-Europa vertreten die Auffassung, dass zwischen der Arbeitsplatzsicherheit und der Qualität des Privatlebens einerseits und den Erfordernissen der Kunden andererseits ein angemessenes Gleichgewicht anzustreben ist.

Auf Unternehmensebene müssen die Beteiligten in Verhandlungen nach Lösungen für eine Modernisierung ihrer Arbeitsabläufe suchen, damit zum einen die Professionalisierung und die technologische Entwicklung der Branche vorankommen sowie die Servicequalität und die Kundenzufriedenheit zunehmen, zum anderen die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die Entwicklung und Sicherung der Arbeitsplätze, die Regelmäßigkeit eines monatlichen Mindesteinkommens, das Ausbildungsniveau und die Systeme der beruflichen Risikovorsorge verbessert werden.

Wenn es in den Verhandlungen um die Länge der Arbeitszeit, um Überstunden und um Nacht- oder Wochenendarbeit geht, ist auch eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Arbeitnehmer anzustreben.

12. Beziehungen zu den Kunden

Die CoESS und UNI-Europa machen die Feststellung, dass die Aufträge für private Wach- und Sicherheitsleistungen immer noch zu häufig an die billigsten Anbieter gehen, ohne Rücksicht auf die Qualität der Leistung, die Arbeitsbedingungen, den Ausbildungsstand des Personals und den Ruf des Unternehmens. Dies kann zu unlauterem Wettbewerb und zu unprofessionellen oder gar illegalen Praktiken führen, die von der CoESS und UNI-Europa sowie von ihren jeweiligen Mitgliedsverbänden systematisch verurteilt wurden und werden.

Es obliegt somit den nationalen Verbänden und ihren Mitgliedern, die (öffentlichen und privaten) Kunden davon zu überzeugen, den Bieter auf der Grundlage des besten Preis-Leistungs-Verhältnisses auszuwählen.¹ Die Wach- und Sicherheitsunternehmen haben außerdem dafür Sorge zu tragen, dass die Kunden gegenüber den zu ihnen abgestellten Mitarbeitern die Wahrung der Grundsätze von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie korrekte Arbeitsbedingungen gewährleisten.

¹ Zur Vergabe von Aufträgen für Dienstleistungen im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe haben die CoESS und UNI-Europa einen Leitfaden veröffentlicht (www.securebestvalue.org).

13. Beziehungen zur Polizei

Die privaten Wach- und Sicherheitsunternehmen müssen bei ihrer Arbeit die Vorschriften und Verfahren für die Zusammenarbeit mit den nationalen Behörden und insbesondere mit der Polizei befolgen.

Unter strikter Wahrung der jeweiligen Zuständigkeiten müssen die Sicherheitsunternehmen und ihre Beschäftigten gute Verbindungen zur Polizei aufbauen und eine offene und konstruktive Zusammenarbeit anstreben.

Hierzu gehört auch, dass die Sicherheitsunternehmen ihren Mitarbeitern die notwendigen Informationen über diese Zusammenarbeit mitgeben. Ebenso wie die Leiter der Unternehmen garantieren auch die Beschäftigten die Vertraulichkeit der Informationen.

14. Beziehungen zu anderen Unternehmen des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes

Die privaten Wach- und Sicherheitsunternehmen verpflichten sich, die Regeln des lautereren Wettbewerbs und des Berufsethos zu achten. Sie verzichten auf Praktiken, die – wie z. B. die Beschäftigung von Scheinselbständigen – der Vermeidung normaler Steuerzahlungen oder Sozialversicherungsbeiträge oder auch dem Preisdumping dienen.

IV. Umsetzung des Verhaltenskodex und Kontrolle

Die CoESS und UNI-Europa sind der Meinung, dass den Sozialpartnern in jedem Unternehmen bei der konkreten Umsetzung dieses Kodex eine bedeutende Rolle zukommt.

Die CoESS und UNI-Europa drängen bei den Unternehmensleitungen und den Beschäftigten nachdrücklich darauf, dass sie die Grundsätze dieses Kodex in ihren Berufsalltag übernehmen. Darüber hinaus appellieren sie an die nationalen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen, die Anwendung dieses Kodex nach Kräften zu fördern.

Die CoESS und UNI-Europa verpflichten sich, die Umsetzung dieses Kodex im Rahmen ihres sozialen Dialogs regelmäßig zu verfolgen und zu bewerten. Hierzu ist es unverzichtbar, dass auf betrieblicher und auf nationaler Ebene entsprechende Vorarbeiten durchgeführt werden.

Unterzeichnet in Brüssel am 18. Juli 2003

Bernadette Tesch-Ségo
Regionalsekretärin
UNI-Europa

Marc Pissens
Präsident
CoESS