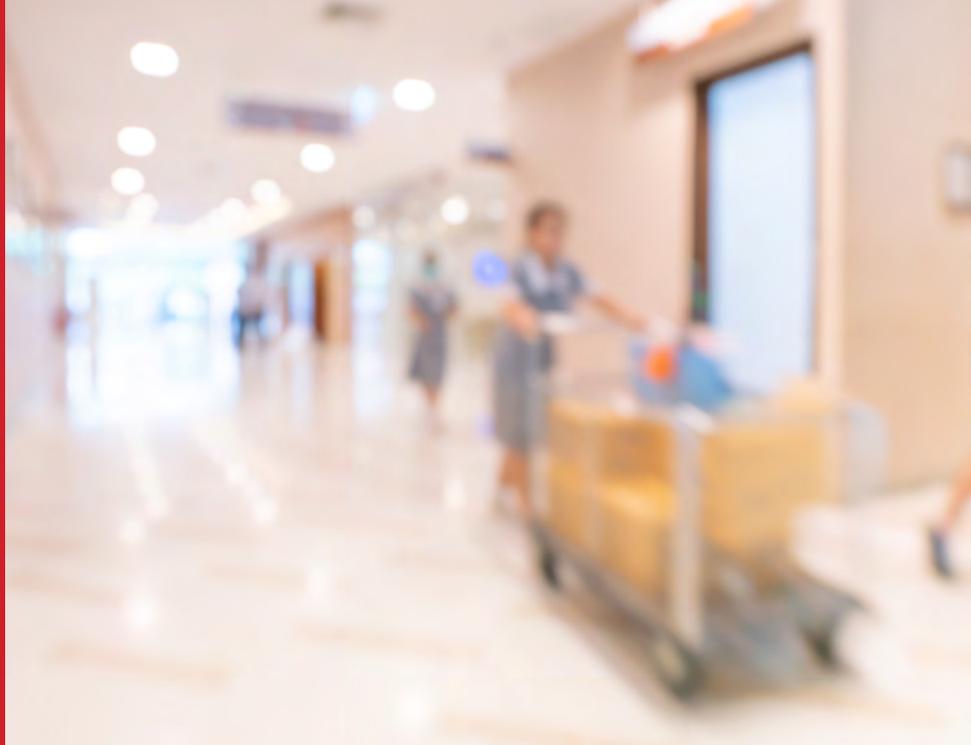


RETAIN: Bekämpfung des Arbeitskräftemangels und der Fluktuation im Reinigungs- und privaten Sicherheitssektor

Die Autoren: Mark Bergfeld &
Jelena Milos

Bitte zitieren als: Milos, J. und Bergfeld, M.
(2022) RETAIN: Tackling labour turnover and
labour shortages in the Property Services Sector
UNICARE Europa Projekt VS-2019-0292 02



Entwicklung gewerkschaftlicher Strategien zur Anwerbung und Bindung von Mitgliedern

KURZFASSUNG

Die Covid-19-Krise hat den Arbeitskräfte-mangel weiter verschärft und für „große Ernüchterung“ gesorgt: In verschiedenen Sektoren haben viele Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlassen, was folglich vielen Arbeitgebern Schwierigkeiten bereitet hat, ihren Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten. Das RETAIN-Projekt bietet in diesem Sinne einen Weg, den Teufelskreis von Fluktuation und Personal-mangel zu durchbrechen, indem es die allgemeinen Standards in diesem Sektor verbessert. Das Hauptziel des Berichtes besteht darin, politische Empfehlungen zur Bekämpfung des Personal-mangels und der -fluktuation sowie zur Verbesserung der Mitarbeiter-bindung im Immobilien-Dienstleistungs-sektor zu geben, der sowohl die industrielle Reinigung als auch den privaten Sicherheitsdienst umfasst.

UAI
global
union

cleaning
& security



Dieses Projekt wird von der Europäischen
Kommission kofinanziert (VS/2019/0292 02)

Bitte kontaktieren Sie Mark Bergfeld
mark.bergfeld@uniglobalunion.org
für weitere Informationen oder
besuchen Sie
www.retainproject.eu

01

EINFÜHRUNG

1.1 ÜBER DEN BERICHT UND
DAS RETAIN-PROJEKT · 4

1.2 ARBEITSKRÄFTEMANGEL
UND -FLUKTUATION: WARUM
SIE WICHTIG SIND UND FÜR
WEN · 6

03

SCHLUSSBETRACHTUNGEN · 31

02

ANALYSE DES
ARBEITSKRÄFTEMANGELS
UND DER FLUKTUATION
IM SEKTOR DER
IMMOBILIENDIENSTLEISTUNGEN
MIT
EMPFEHLUNGSVORSCHLÄGEN · 9

2.1 VERBESSERUNG DER LÖHNE UND
ARBEITSBEDINGUNGEN · 11

2.2 UNTERSTÜTZUNG DER
GEWERKSCHAFTLICHEN
ORGANISIERUNG UND SEKTORALER
TARIFVERHANDLUNGEN · 16

2.3 FÖRDERUNG VON
GESUNDHEITSSCHUTZ UND
ARBEITSSICHERHEIT · 21

2.4 FÖRDERUNG VON
KOMPETENZEN, AUSBILDUNG UND
LAUFBAHNTWICKLUNG · 26

04

QUELENNACHWEIS · 32

Einführung

01

1.1 Über den Bericht und das RETAIN-Projekt

Arbeitskräftemangel und hohe Personalfuktuation stellen erhebliche, langfristige Probleme im Immobiliendienstleistungssektor dar, weshalb die UNI-Europa-Mitgliedsorganisationen 2019 beschlossen haben, das von der EU finanzierte RETAIN-Projekt (VS/2019/0292) umzusetzen. Die Covid-19-Krise hat den Arbeitskräftemangel weiter verschärft und zu der sogenannten „Großen Resignation“ geführt, bei der viele Beschäftigte in verschiedenen Sektoren ihren Arbeitsplatz verlassen haben, was folglich vielen Arbeitgebern Schwierigkeiten bereitet hat, ihren Geschäftsbetrieb aufrecht zu erhalten. Das RETAIN-Projekt bietet in diesem Sinne einen Weg, um den Teufelskreis von Arbeitskräftefluktuation und

-mangel zu durchbrechen, indem es die allgemeinen Standards in diesem Sektor verbessert.

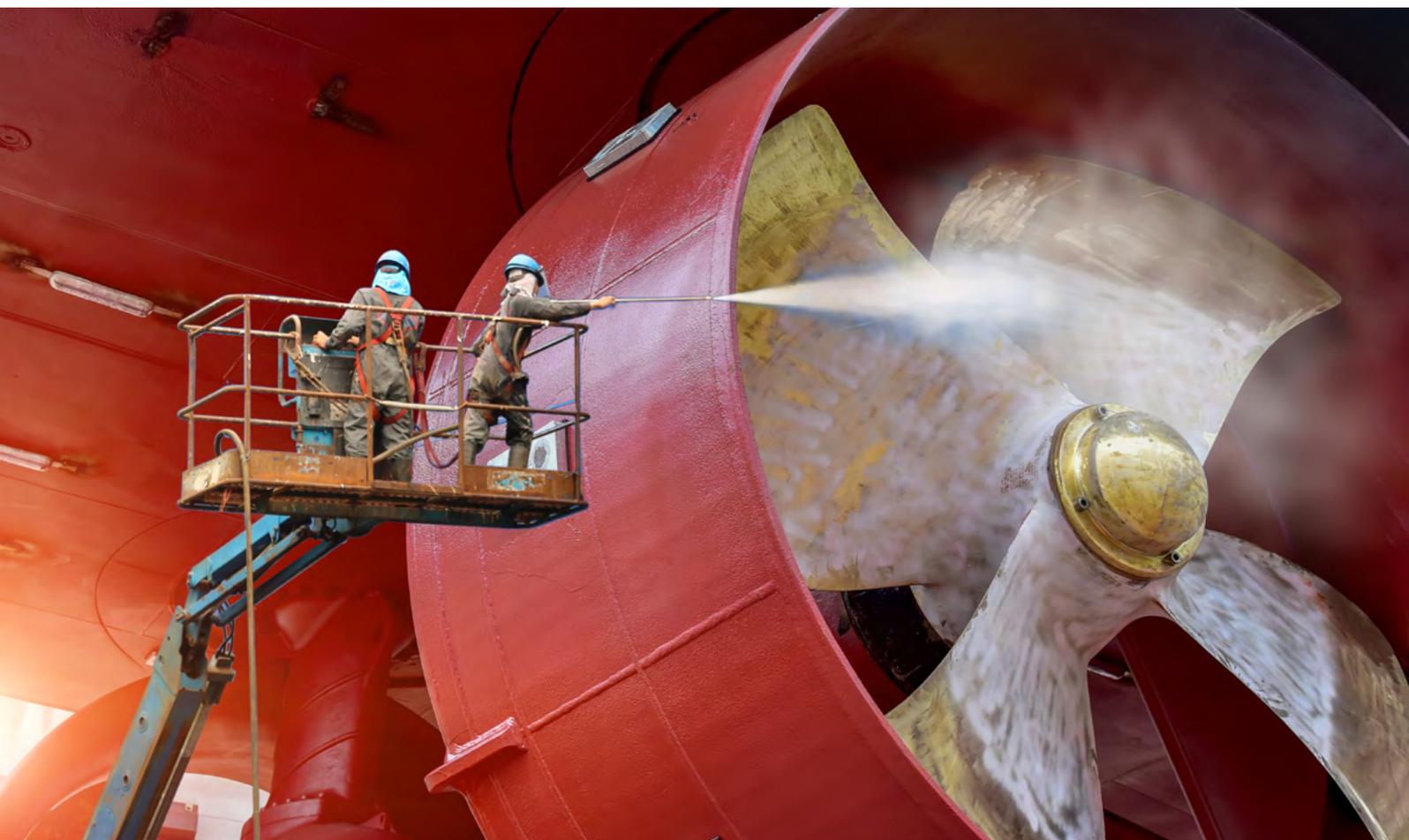
Das Hauptziel des Berichtes besteht darin, politische Empfehlungen zur Bekämpfung des Personal-mangels und der -fluktuation sowie zur Verbesserung der Mitarbeiter-bindung im Immobilien-Dienstleistungssektor zu geben, der sowohl die industrielle Reinigung als auch den privaten Sicherheitsdienst umfasst. Die Maßnahmen sind so konzipiert, dass sie von den wichtigsten Interessengruppen des Sektors genutzt werden können: Gewerkschaften und EBR-Vertreter, öffentliche Behörden, Arbeitgeber, Investoren und andere relevante Akteure.

Der Bericht fasst die wichtigsten Erkenntnisse aus der Forschungs- und Umsetzungsphase des RETAIN-Projekts zusammen. Die Ergebnisse stammen aus der Sekundärforschung, einer Überprüfung der einschlägigen Fachliteratur sowie aus Interviews, Workshops und Treffen mit den wichtigsten Interessengruppen (politische Entscheidungsträger, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Investoren und wissenschaftliche Experten) zu Ursachen und Lösungen für Arbeitskräftemangel und Fluktuation.

Der Industriereinigungs- und der private Sicherheitssektor wurden in diesem Bericht gemeinsam analysiert, da das UNI Europa-Sekretariat diese Sektoren im Rahmen seiner Arbeit im Bereich der Immobiliendienstleistungen koordiniert. Darüber hinaus weisen

sie viele Merkmale auf, die für die in diesem Bericht behandelten Themen relevant sind: hohe Arbeitsintensität, ähnliche Lohnniveaus und Arbeitsbedingungen, geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad und niedrige Ausbildungsquote sowie ein ähnliches Umfeld in Bezug auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.

In den folgenden Abschnitten werden wir zunächst aufzeigen, warum Arbeitskräftemangel und Fluktuation eines der wichtigsten Themen für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen sind. Es folgen eine Analyse der wichtigsten Probleme im Sektor, die zu Fluktuation und Engpässen führen, sowie eine Reihe politischer Empfehlungen für jedes der ermittelten Probleme, d.h. Politikbereiche.



1.2

Arbeitskräftemangel und -fluktuation: Warum sie wichtig sind und für wen

Arbeitskräftemangel und -fluktuation stellen für Gewerkschaften und Unternehmen gleichermaßen ein grenzüberschreitendes Problem dar. In der Gebäudereinigung gilt die Fluktuation als hoch (Eurofound, 2019), und auch ein Arbeitskräftemangel ist festzustellen: Zuletzt wurden Gebäudereinigungskräfte als einer der meistverbreiteten Mangelberufe eingestuft (McGrath, 2020). Im privaten Sicherheitssektor werden ein „sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht bestehender Mangel an Fachkräften“ sowie eine alternde

Erwerbsbevölkerung dokumentiert, was den gesamten Sektor vor Herausforderungen stellt (CoESS, 2019). Zudem besteht für diesen Sektor auch eine hohe freiwillige Fluktuation von 32,7 %, obschon die Daten veraltet sind (CoESS, 2013).

Unternehmen in der Sicherheits- und Reinigungsbranche haben zunehmend erkannt, wie wichtig es ist, die Fluktuation zu verringern und die Personalbindung zu verbessern, indem sie diese Themen in ihre Programme zur sozialen Verantwortung und

ihre Jahresberichte aufnehmen. So stellt beispielsweise G4S Global fest, dass „die Personalfluktuations für uns ein Schlüsselindikator für die Mitarbeiterzufriedenheit ist und eine Verringerung der Fluktuation die Servicequalität verbessert und die Einstellungskosten senkt“ (G4S, 2021). In ähnlicher Weise konstatiert ISS Facility Services, dass die „Fluktuation für ein Unternehmen wie ISS, bei dem unsere Mitarbeiter der Schlüssel zu unserem Wertangebot sind, von entscheidender Bedeutung ist. Fluktuation verringert den Anreiz zur Weiterbildung, und weniger Weiterbildung führt zu Qualitätsproblemen, und Qualitätsprobleme untergraben unsere Leistungsfähigkeit - Kunden zu gewinnen und zu binden.“ (RETAIN-Beiratssitzung, 2021).

Fluktuation und Arbeitskräftemangel wirken sich in vielerlei Hinsicht negativ auf die Unternehmen aus. Vor allem können diese Probleme zu höheren Einstellungs- und Ausbildungskosten, zu Produktivitäts- und Effizienzverlusten aufgrund des Ausscheidens erfahrener Mitarbeiter und zu einer geringeren Qualität der Dienstleistungen führen

(O'Connell und Kung, 2007; Ongori,

2007; Akinyomi, 2016). **Fluktuation und Arbeitskräftemangel können die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken aufgrund von Unterbesetzung und übermäßiger Arbeitsbelastung des verbleibenden Personals erhöhen.**

Darüber hinaus können Personalknappheit und Fluktuation die betrieblichen Möglichkeiten von Unternehmen verringern und sie dazu zwingen, Aufträge abzulehnen oder Dienstleistungen einzuschränken, was ihr Wachstumspotenzial begrenzt (Securitas, 2018). Solche Entwicklungen können weitere Negativtrends auslösen und dem Ruf der Unternehmen schaden, da (bei den Kunden) der Eindruck entsteht, dass die Dienstleistungen uneinheitlich sind.

Arbeitskräftemangel und Fluktuation sind nicht weniger problematisch für die Beschäftigten selbst, da sie zu einer höheren Arbeitsbelastung führen, das verbleibende Personal überfordern und mehr Arbeitsstress und Fehlzeiten verursachen, weshalb letztlich viele Arbeitnehmer/innen den Sektor verlassen. Eurofound (2021) hat herausgefunden, dass die wichtigsten Auswirkungen des Arbeitskräftemangels auf die Beschäftigten in einer erhöhten Nachfrage nach Überstunden und einer steigenden Arbeitsintensität bestehen, zusammen mit einer damit verbundenen Zunahme von Konflikten

zwischen Beruf und Privatleben, Stress, Burnout und anderen Gesundheits- und Sicherheitsproblemen. Ein weiterer Kreislauf-Effekt besteht darin, dass die Anhäufung solcher Faktoren zu einer Steigerung von Fehlzeiten und Personalfluktuatation führen kann.

Die Fluktuatation der Arbeitskräfte wirkt sich negativ auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft aus und stellt ein großes Hindernis für die Organisierung der Beschäftigten in diesem Sektor dar. Der Verlust oder Wechsel des Arbeitsplatzes ist eine der meistgenannten Antworten auf die Frage, warum jemand aus seiner Gewerkschaft ausgetreten ist (Visser, 2019). Gleichzeitig zeigen Studien, dass Gewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Verringerung der Fluktuatation spielen, da sie „in der Lage sind, die Sorgen der Beschäftigten

am Arbeitsplatz weiterzugeben und zu lösen, was dazu führt, dass sie länger bleiben, als sie es ohne gewerkschaftliche Organisierung getan hätten“ (Bryson und Forth, 2017). Der Effekt scheint jedoch auf Arbeitsplätze mit Gewerkschaftsvertretung vor Ort beschränkt zu sein, was auf eine entscheidende Rolle der gewerkschaftlichen Organisierung und Vertretung am Arbeitsplatz hinweist.

Zur Veranschaulichung der schädlichen Auswirkungen von Arbeitskräftefluktuatation und Personalmangel auf den Immobiliendienstleistungssektor haben wir eine stilisierte Darstellung einer Kette von Ereignissen erstellt, die als Teufelskreis von Arbeitskräftefluktuatation und Personalmangel bezeichnet wird.

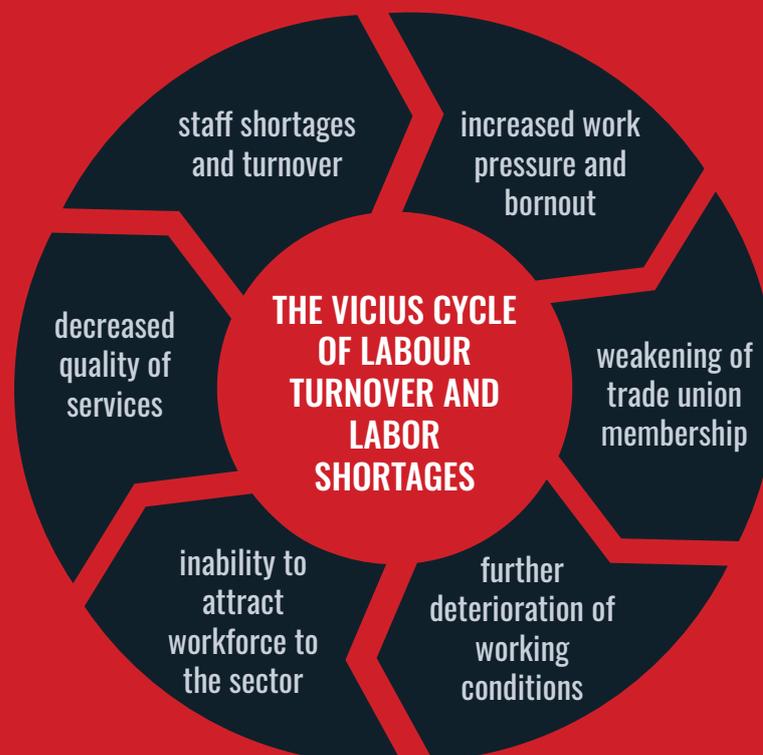


Abbildung 1: Der Teufelskreis von Personalfluktuatation und Arbeitskräftemangel: Personalmangel und Fluktuatation erhöhen den Druck auf die vorhandenen Mitarbeiter/innen, die in der Folge unter Arbeitsstress und Burnout leiden und den Sektor verlassen. Hohe Fluktuatation und Unterbesetzung schwächen dann die Fähigkeit der Gewerkschaften, die Beschäftigten zu vertreten, und verursachen folglich eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Letztlich führt dies dazu, dass es nicht gelingt, neue Arbeitskräfte für den Sektor zu gewinnen, wodurch die Qualität der Dienstleistungen sinkt.

**Analyse der
Hauptursachen für
Fluktuation und
Arbeitskräftemangel
mit Vorschlägen
für politische
Empfehlungen**

02



Die Untersuchungen im Rahmen des RETAIN-Projekts ergaben, dass Arbeitskräftemangel und hohe Fluktuation in der Immobiliendienstleistungsbranche kein isoliertes Problem, sondern symptomatisch für größere den Sektor betreffende Probleme sind.

Die aus der RETAIN-Forschung gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass die Hauptgründe für die hohe Fluktuation und den Mangel an Arbeitskräften mit den Löhnen und Arbeitsbedingungen, den Tarifverhandlungen und der gewerkschaftlichen Vertretung, der Ausbildung und der Laufbahnentwicklung sowie der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zusammenhängen. Diese Themen wurden fast einstimmig in allen Interviews mit den Beschäftigten genannt und stehen auch in der Fachliteratur und den Auslassungen der Sozialpartner ganz oben auf der Liste.

Ausgehend von den festgestellten Ursachen haben wir in diesem Bericht eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, die sich auf die folgenden Bereiche konzentrieren:

-  Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen
-  Unterstützung der gewerkschaftlichen Organisierung, der sektoralen Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs
-  Förderung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
-  Förderung von Fähigkeiten, Ausbildung und Laufbahnentwicklung

In den folgenden Abschnitten werden wir die einzelnen Politikbereiche näher erläutern.

2.1

Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen



Wegen der niedrigen Löhne ist die Sicherheitsbranche zu einer Notlösung geworden. Man wird Wachmann, wenn man keinen anderen Job mehr hat, und das führt zu ständiger Fluktuation.

Ein EBR-Vertreter, Irland.

Während des gesamten Projektverlaufs wurden unzureichende Löhne und Arbeitsbedingungen als wichtigstes Problem im Zusammenhang mit dem Arbeitskräftemangel und der Fluktuation im privaten Sicherheits- und Reinigungsgewerbe hervorgehoben.

Die Löhne in beiden Sektoren gelten als niedrig. In den europäischen OECD-Ländern, einschließlich des öffentlichen Sektors, liegt der Medianlohn für Reinigungskräfte zwischen dem 10. und 20. Perzentil der Lohnverteilung, während der Medianlohn für Sicherheitskräfte zwischen dem 40. und 50. rangiert. Im Vereinigten Königreich lag der durchschnittliche Stundenlohn von Reinigungskräften um 32 % und der von Sicherheitskräften um 24 % unter dem des Medianarbeiters (TUC, 2020). In Deutschland verdienten 2016 70 % aller deutschen Reinigungskräfte weniger als zwei Drittel des nationalen Medianlohns (Bundesregierung, 2016, zitiert nach Larsen et al., 2019).

Der private Sicherheitssektor leidet nicht nur unter niedrigen Löhnen, sondern ist auch durch einen hohen Anteil an unfreiwilliger Teilzeitarbeit, atypischen und unvorhersehbaren Arbeitszeitregelungen sowie Nacht- und Wochenendarbeit gekennzeichnet, was zu einer Störung des Gleichgewichts zwischen Beruf und Privatleben führt und den Sektor für die Beschäftigten weniger attraktiv macht. Der Arbeitsplan ändert sich in der Regel kurzfristig, und die Wachleute müssen auf Abruf zur Verfügung stehen. Darüber hinaus berichten unsere Befragten von einem Anstieg der Arbeitsbelastung und der Aufgaben, die sich aus den Anforderungen der Kunden ergeben. Selbstständige Beschäftigung und

Beschäftigung durch Zeitarbeitsfirmen sind immer noch selten, was damit begründet wird, dass „viele Länder strenge Anforderungen an die Zertifizierung stellen, um in sektorenbezogenen Tätigkeiten tätig zu werden“ (Eurofound, 2019, S.15).

Ähnliche Probleme sind in der industriellen Reinigungsbranche zu beobachten. Der Sektor ist durch einen hohen Anteil an atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeitarbeit, befristete Verträge und Selbstständigkeit) gekennzeichnet: 2014 arbeitete jeder vierte Gebäudereiniger in der EU28 weniger als 20 Stunden pro Woche, und über alle Betriebsgrößen hinweg äußerten sie deutlich häufiger als Arbeitskräfte im Allgemeinen den Wunsch, mehr Stunden zu arbeiten (32 % bzw. 13 %), was bedeuten könnte, dass ein erheblicher Proporz der Teilzeitbeschäftigung in diesem Sektor unfreiwillig ist (Eurofound, 2014). Larsen et al. (2019) stellen fest, dass Verträge mit weniger als 15 Wochenstunden in Deutschland (50 % der Reinigungskräfte) und Dänemark (42 %) weit verbreitet sind und Teilzeitbeschäftigte häufig dazu zwingen, ihren Reinigungsjob mit anderen Einkommensquellen zu kombinieren. Demnach müssen sie mehrere Jobs ausüben, um ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen.

Zu den ungünstigen Arbeitsbedingungen gehören auch atypische Arbeitszeitregelungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stören und den Sektor für Beschäftigte unattraktiv machen, z.B. nächtliche Reinigungsarbeiten und unvorhersehbare Arbeitszeiten. Den verfügbaren Daten zufolge wird die

Reinigung in der Regel außerhalb der üblichen Bürozeiten durchgeführt, und Früh- und Abendschichten sind die vorherrschenden Arbeitszeiten in der Reinigungsbranche (EFCI, 2016). Die Einzelarbeit außerhalb der Tageszeit stellt (unter anderem) ein Problem für das psychische Wohlbefinden der Arbeitskräfte dar und trägt dazu bei, dass sie isoliert sind und nicht wahrgenommen werden (Recio & Godino, 2011).

Durch eine Aufwertung der Löhne und Arbeitsbedingungen in diesem Sektor können qualitativ hochwertige Arbeitsplätze geschaffen, die Motivation der Beschäftigten erhöht und ihre Bindung gegenüber dem Unternehmen verbessert werden, so dass letzteren den die Kosten einer hohen Fluktuation erspart bleiben. Erst kürzlich, im Oktober 2021, haben die politischen Direktoren der OECD und der Hans-Böckler-Stiftung die Lohnerhöhung als zentrale politische Lösung für die derzeitige europäische Krise des Arbeitskräftemangels in einer Reihe von niedrig bezahlten arbeitsintensiven Sektoren bezeichnet (Taylor, 2021). Darüber hinaus kann, wie im Eurofound-Bericht 2021 dargelegt, ein anhaltender Arbeitskräftemangel in einer Branche letztlich zu höheren Löhnen führen, da Unternehmen und Sektoren darum konkurrieren, die besten verfügbaren Arbeitskräfte anzuziehen (und an sich zu binden).

Öffentliche Ausschreibungen in beiden Sektoren werden oft nach dem Kriterium des niedrigsten Preises und nicht nach der besten Qualität der Dienstleistung vergeben (UNI Europa und EFCI, 2016; UNI Europa und CoESS 2016). Ein starker Preiswettbewerb um Aufträge für die Erbringung von Dienstleistungen

führt zu einem Abwärtsdruck auf die Löhne in der gesamten Branche. Die geringe Bereitschaft der Kunden, für Dienstleistungen zu zahlen, verhindert oft die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen im Sektor zu verbessern (Devetter, 2021).

Derzeit wird mehr als die Hälfte der öffentlichen Aufträge in der EU ausschließlich auf der Grundlage des niedrigsten Preises vergeben, was bedeutet, dass weder die Qualität der Dienstleistung noch die Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden und dass die Regeln für das öffentliche Auftragswesen in der Tat Anreize für Unternehmen schaffen, sich gegenseitig bei den Arbeitsbedingungen zu unterbieten, um einen Auftrag zu erhalten (UNI Europa, 2021).

Seit zwei Jahren führt UNI Europa eine Kampagne zur Änderung der Vorschriften für das öffentliche Auftragswesen auf EU-Ebene mit einer einfachen Forderung: Keine öffentliche Auftragsvergabe ohne Tarifvertrag. Diese Forderung unterstützen bisher mehr als 100 MdEP. Auf sektoraler Ebene haben CoESS, EFCI und UNI Europa Leitfäden zum besten Preis-Leistungs-Verhältnis veröffentlicht, die ein Instrumentarium für die Auswahl von privaten Sicherheits- und Industrie reinigungsunternehmen nach der besten Qualität und nicht nach dem Preis darstellen.

Empfehlungen:

Sozialer Dialog: Arbeitgeber und Gewerkschaften sollten zusammenarbeiten, um durch Tarifverhandlungen faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu erreichen. Besonderes Augenmerk sollte auf den Aufbau eines sozialen Dialogs mit großen Unternehmen gelegt werden.

Kapital-Strategien:

Gewerkschaften sollten Lobbyarbeit betreiben und sich bei den Investoren dafür einsetzen, dass die allgemeinen Beschäftigungsstandards auf dem Markt beeinflusst werden;

Partnerschaften für menschenwürdige Arbeit:

zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften, lokalen oder nationalen Behörden, Kunden, NROs und anderen relevanten Interessengruppen sollten gefördert werden. Eine solche Zusammenarbeit könnte beispielsweise die Einrichtung sektoraler Beobachtungsstellen zur Überwachung des Lohnniveaus in der Branche umfassen, um so existenzsichernde Löhne und die Bindung der Arbeitskräfte an das Unternehmen zu fördern.

Auf dem Weg zu einem Arbeitsplatz fürs Leben: Die Unternehmen sollten eine Reihe von Maßnahmen entwickeln, um

die Beschäftigungsstandards zu verbessern und die Arbeitsplatz-Bindung zu erhöhen. Dabei besteht die größte Dringlichkeit für: Festlegung umfassender Lohnsteigerungspfade, Abkehr von prekären Verträgen (Leiharbeit, Zeitverträge, befristete Verträge) und Förderung von Vollzeitbeschäftigung, Einführung von Dienstaltestagen und Arbeitszeitverkürzungen am Ende des Berufslebens.

Arbeitszeiten und

Arbeitsbelastung: Weitere sektorspezifische Maßnahmen sollten gefördert werden, z.B. die Einführung vorhersehbarer Arbeitszeiten, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Tarifverträge zu ermöglichen, eine faire Vergütung für die Pendelkosten des Reinigungspersonals, eine klare Festlegung der Arbeitsbelastung des Sicherheits- und Reinigungspersonals durch Tarifverträge, um eine übermäßige Arbeitsbelastung und unerwartete Anforderungen seitens der Kunden zu vermeiden (z.B. können Testreinigungen durchgeführt werden, um die erforderliche Zeit für die Oberflächenreinigung abzuschätzen, während die Aufgaben des Sicherheitspersonals im Tarifvertrag klar aufgeführt werden können).

Tageszeitliche Reinigung:

In Anlehnung an die gemeinsame Erklärung von UNI Europa und EFCI (2007) sollte die Tagesreinigung im gesamten Sektor gefördert werden, und zwar auf der Grundlage der Vorteile für Arbeitgeber, Kunden und Beschäftigte, wie von UNI Europa und EFCI vorgeschlagen. Es können zusätzliche Maßnahmen zur Förderung der Reinigung am Tag eingeführt werden, z.B. die tarifvertraglich geregelte Verteuerung der nächtlichen Reinigung, wie dies in Finnland der Fall ist.

Soziale Kriterien bei öffentlichen Ausschreibungen:

Sozialpartner, Arbeitgeber und Kunden sollten soziale Kriterien für die öffentliche Auftragsvergabe fördern, um die Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern, insbesondere: 1) Öffentliche Aufträge sollten auf der Grundlage der besten Qualität und nicht des niedrigsten Preises vergeben werden, 2) Aufträge sollten nur an Anbieter vergeben werden, die über einen Tarifvertrag verfügen, 3) die Behörden sollten die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen während der gesamten Vertragslaufzeit überwachen, 4) das ausschreibende Unternehmen sollte die Belegschaft des ausscheidenden Unternehmens im Rahmen des Vertrags weiterbeschäftigen;

Richtlinie über erworbene

Rechte: Die Sozialpartner sollten die TUPE-Richtlinie in Tarifverträge umsetzen, damit die Beschäftigten die Möglichkeit haben, im Vertragsverhältnis zu bleiben, wenn der Kunde den Auftragnehmer wechselt: Die Ergebnisse des „Watch the gap“-Projekts zeigen, dass die Verbesserungen der nationalen Rechtsvorschriften durch Tarifverträge einen Unterschied für den Schutz der Arbeitskräfte bedeuten¹.

Die Mitgliedstaaten sollten die einschlägigen Richtlinien zur Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten umsetzen, einschließlich der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen sowie der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne und der Richtlinie über die Transparenz des Entgelts für Männer und Frauen. Bewährte Praktiken bei der Umsetzung der Richtlinien sollten in den Sitzungen des sektoralen sozialen Dialogs behandelt werden.

¹ Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.syndex.eu/news/case-study/study-workers-influence-outsourcing-tender-processes-and-transfer-employment>

2.2

Unterstützung der gewerkschaftlichen Organisierung, sektoraler Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs

« Branchentarifverhandlungen sind das wirksamste Bollwerk gegen schlechte Löhne und Arbeitsbedingungen. Als Arbeitnehmer und Bürger profitieren wir alle von Tarifverträgen. Sie sind ein Mittel gegen Ungleichheit und Prekarität.

Oliver Roethig, Regionalsekretär, UNI Europa.



Die Befragten stellen einen Rückgang der Tarifverhandlungen im privaten Sicherheits- und Gebäudereinigungssektor fest, wobei es jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Ländern gibt. Das Niveau der Tarifverhandlungen ist besonders niedrig in Südostsowie Mittel- und Osteuropa, wo die Regierungen die Verpflichtung zu sektoralen Tarifverhandlungen aufgegeben haben (in vielen Fällen als Folge der Wirtschaftskrise von 2008) und Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeberdievorherrschende Verhandlungsform sind. Auch in den Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog der EU im Bereich der privaten Sicherheit und insbesondere der Gebäudereinigung ist eine mangelnde Beteiligung von Delegierten beider Seiten aus den mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten zu verzeichnen (Eurofound 2019; Eurofound 2019b).

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Gebäudereinigung und im privaten Sicherheitsdienst ist nach wie vor gering, während der Kunde die Macht besitzt, den Preis für Reinigungsdienste zu bestimmen, was Verhandlungen über höhere Löhne erschwert. Die gewerkschaftliche Organisation steht auch vor dem Problem, dass das Sicherheitspersonal in den Räumlichkeiten des Auftraggebers arbeitet und auf viele verschiedene Arbeitsstandorte verteilt ist (Eurofound 2019), während Reinigungskräfte für mehrere Auftraggeber tätig sind.

Eine stärkere Gewerkschaftspräsenz, Tarifverhandlungen und ein sozialer Dialog können die Arbeitsbedingungen in diesem Sektor erheblich verbessern und so den Personalmangel und die Fluktuation eindämmen. Studien zeigen, dass die Gewerkschaftspräsenz am Arbeitsplatz

die Betriebszugehörigkeit erhöht, da die Gewerkschaften Probleme lösen, mit denen ihre Mitarbeiter konfrontiert sind (Bryson und Forth, 2017).

Tarifverhandlungen können sich positiv auf die Arbeitsbedingungen und Löhne auswirken (beispielsweise verdienen Beschäftigte mit Tarifbindung bis zu 10% mehr als solche in vergleichbaren Jobs, die nicht unter einen Tarifvertrag fallen), sie verringern geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und helfen auch bei der Bekämpfung von Diskriminierung und Missbrauch am Arbeitsplatz, wobei die Arbeitnehmer/innen in Unternehmen mit einer Arbeitnehmervertretung über weniger Mobbing und Belästigung berichten (Europäische Kommission, 2018).

Es gibt viele Beispiele für bewährte Verfahren, die von den UNIEuropa-Mitgliedern im Rahmen von Tarifverhandlungen erreicht wurden.

In Belgien enthält der Branchentarifvertrag für die Gebäudereinigung eine Klausel zur Umsetzung der TUPE-Richtlinie: Zusätzlich zum automatischen einjährigen Kündigungsschutz im Zusammenhang mit dem Übergang von Arbeitsverträgen auf einen neuen Arbeitgeber sehen die belgischen Tarifverträge einen sechsmonatigen Kündigungsschutz vor (SyndexEurope&International, 2021; RETAIN-Interviews, 2021). In Deutschland einigten sich die

Sozialpartner auf eine Anhebung der Lohnuntergrenzen im Jahr 2022, nachdem die deutsche Regierung angekündigt hatte, den Mindestlohn auf das zuvor vereinbarte Niveau anzuheben. Mit dieser Vereinbarung wurde sichergestellt, dass die Löhne in der Gebäudereinigung über dem gesetzlichen Minimum liegen. In Finnland sorgt der Tarifvertrag dafür, dass die Reinigung in der Nacht teurer ist und das Personal daher tagsüber eingesetzt wrd.

In Norwegen führte die langfristige Politik der Gewerkschaften zur Sicherung höherer Löhne in der Branche zu einer geringeren Fluktuation der Arbeitskräfte, da die sektoralen Löhne nicht weniger als 95% der Löhne der Beschäftigten in der Industrie betragen.

In Dänemark wurde inmitten der Covid-19-Krise im Jahr 2020 ein neuer Branchentarifvertrag für das Sicherheitspersonal abgeschlossen, der Lohnerhöhungen, besondere parleistungen, die für Seniorentage, Pfl egetage, Urlaub oder Rente verwendet werden können, sowie einen Zuschlag für Nächte und Wochenenden über dem Mindestlohn vorsieht.

Empfehlungen:

Vereinigungsfreiheit: Kunden und Unternehmen sollten sicherstellen, dass das Recht der Arbeitnehmer/innen auf Vereinigungsfreiheit, frei von Repressalien, Einmischung und Widerstand, wie es in den Kernübereinkommen der IAO und der EU-Grundrechtecharta anerkannt ist, jederzeit geschützt wird und dass den Gewerkschaften angemessene Mittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellt werden. Die Behörden sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene sollten sicherstellen, dass Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter jederzeit vor Entlassung und Diskriminierung geschützt sind, und zusätzliche Maßnahmen und rechtliche Initiativen entwickeln, um gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten zu verhindern und den Zugang der Gewerkschaften zum Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Unterstützung für Tarifverhandlungen: Die Behörden auf nationaler und EU-Ebene sollten Maßnahmen und rechtliche Schritte zur Unterstützung des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen entwickeln, z.B. die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, die Reichweite der Tarifverhandlungen zu erhöhen und die Kapazitäten der Sozialpartner zu stärken, während gleichzeitig klare Ziele definiert werden, wie dies in der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen

Union vorgesehen ist. Darüber hinaus sollten die Behörden den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen in ihrem öffentlichen Diskurs positiv bewerten und ausreichende Ressourcen für den Aufbau von Kapazitäten bereitstellen, insbesondere in Bereichen mit einem geringeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad und geringeren Tarifverhandlungen.

Branchentarifverhandlungen

sollten Hand in Hand mit Betriebsverhandlungen gehen, da dies der effizienteste Weg ist, um Löhne und Beschäftigungsbedingungen anzuheben, was zu einer besseren Mitarbeiterbindung führt.

Es sollten globale Vereinbarungen mit den multinationalen Unternehmen angestrebt werden, um die Arbeitsbedingungen in den multinationalen Unternehmen selbst zu verbessern, aber auch um die allgemeinen Standards in diesem Sektor anzuheben, indem die großen Akteure ins Visier genommen werden.

Die Geschlechterperspektive sollte in alle Tarifverträge und sämtliche globalen Rahmenvereinbarungen aufgenommen werden, um sicherzustellen, dass die Rechte der Arbeitnehmerinnen berücksichtigt werden.

EU-Ebene: Die Sozialpartner sollten sich regelmäßig mit den besten Verfahren zur Erhöhung der Mitarbeiterbindung im europäischen sektoralen sozialen Dialog und in den EBR-Sitzungen befassen;

Aufbau von Kapazitäten:

Die Gewerkschaften sollten ihre Kapazitäten in Mittel- und Osteuropa weiter ausbauen, um den gewerkschaftlichen Organisationsgrad und den Anteil der sektoralen Tarifverhandlungen zu erhöhen. Aufbauend auf den erfolgreichen Erfahrungen des Mitteleuropäischen Organisierungszentrums (COZZ) könnten ähnliche Zentren gegebenenfalls auch in anderen Regionen eingerichtet werden, und generell sollten mehr Ressourcen in Regionen mit geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad fließen. Dies wird wiederum die Strukturen des sozialen Dialogs auf EU-Ebene stärken.

2.3

Förderung von Kompetenzen, Ausbildung und Laufbahnentwicklung

« Ausbildung ist für Unternehmen teuer, sodass sie nur das Nötigste tun, nicht vorausplanen, das Personal nicht weiterbilden und es dann entlassen müssen. Umschulung und Höherqualifizierung sind wichtig: Anstatt ältere Arbeitnehmer zu entlassen und neue einzustellen, müssen sie es ihren Arbeitnehmern ermöglichen, neue Fähigkeiten zu erwerben.

Ein EBR-Mitglied aus der Sicherheitsbranche, Portugal.

Die Befragten sehen u.a. einen Mangel an Ausbildung und berufliche Aufstiegschancen als Hauptgründe für die Personalfluktuatoin sowohl in der Gebäudereinigung als auch im privaten Sicherheitssektor. Nach Winterton (2004) sehen die Arbeitgeber wenig Sinn darin, die Qualifikationen in Sektoren zu erhöhen, in denen ein hoher Anteil der Beschäftigten das Unternehmen verlassen wird, und dennoch kann das Versäumnis, in Ausbildung und Entwicklung zu investieren, zu einer höheren Fluktuatoin beitragen und den bereits erwähnten Teufelskreis auslösen.

Im privaten Sicherheitssektor werden unter anderem unterschiedliche Ausbildungsstandards in den einzelnen Ländern (sowohl in Bezug auf die Dauer als auch auf die Anforderungen), die Qualität der Einführungsschulungen und die Tatsache genannt, dass die Ausbildungskosten in einigen Fällen von den Bewerbern/innen selbst übernommen werden oder dass die Ausbildung nicht zu einem

beruflichen Aufstieg führt. Eine besonderBetonungerfährt der Mangel an Ausbildung in digitalen und sozialen Kompetenzen (d.h. Kommunikation, kulturelle Sensibilität und soziale Kompetenz).

Es wird berichtet, dass die Skalen für den beruflichen Aufstieg nicht sehr umfangreich sind, die Ausbildung ist nicht mit dem beruflichen Aufstieg verbunden und wird nicht ausreichend durch eine Gehaltserhöhung belohnt. Dies schafft keine Anreize für das Sicherheitspersonal, sich weiterzubilden. Ebenso fehlen umfangreiche Dienstaltersstufen, die einen Anreiz bieten würden, länger im Unternehmen zu bleiben, was besonders wichtig ist, wenn man bedenkt, dass die meisten Mitarbeiter/innen das Unternehmen in den ersten drei Jahren verlassen.

Im Industriereinigungssektor berichten die Reinigungskräfte auch über begrenzte Möglichkeiten



zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung. Unsere Gesprächspartner weisen darauf hin, dass die Arbeitgeber in diesem Sektor nicht ausreichend in die Ausbildung investieren, so dass die Fluktuation in der Branche recht hoch ist. Einer der Gründe für die geringen Investitionen in die Ausbildung ist, dass die Reinigungsbranche als gering qualifizierter Beruf gilt. Der Prozentsatz der Reinigungskräfte, die angeben, 2014 eine von ihrem Arbeitgeber bezahlte Ausbildung erhalten zu haben, lag weit unter dem Durchschnitt: 14% im Vergleich zu 34% in allen Sektoren (Eurofound, 2014).

Covid-19 hat gezeigt, dass eine angemessene Ausbildung von Sicherheitskräften entscheidend für die Gewährleistung der Qualität von Dienstleistungen und die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit ist, während die Ausbildung in der Gebäudereinigung für die Aufrechterhaltung der Volksgesundheit immer wichtiger wird, insbesondere in Anbetracht der Zunahme der Tiefenreinigung und der neuen pandemiebedingten Anforderungen an spezielle Reinigungs- und Desinfektionsverfahren.

Fortbildung bietet Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung, kann zu höherer Arbeitszufriedenheit und größerem Engagement der Beschäftigten führen, was wiederum die Fluktuation verringert, mehr Arbeitskräfte in den Sektor lockt und die Qualität des Dienstleistungsangebots verbessert.

Es gibt viele Beispiele für bewährte Praktiken bei der Durchführung von Schulungen. Ein solches Beispiel ist das schwedische BYA-

Schulungszentrum. **Das BYA-Schulungszentrum in Schweden gehört dem Arbeitgeberverband Säkerhetsföretagen und der schwedischen Transportarbeitergewerkschaft und ist führend bei der Bereitstellung eines breiten Spektrums an Grund-, Fach- und Weiterbildungsmaßnahmen für Sicherheitsunternehmen. Die Grundausbildung ist kostenlos und wird durch den Tarifvertrag finanziert. BYA bietet Schulungen für rund 300 Sicherheitsunternehmen an, die etwa 95% des Marktanteils ausmachen, was auf eine maßgebliche Beeinflussung des sektoralen Ausbildungsstandards durch BYA schließen lässt.**

Unserem Befragten zufolge wurde die Sicherheitsbranche in Schweden früher nicht als hochrangige Tätigkeit angesehen, aber BYA hat es geschafft, dies in Schweden zu ändern, indem man die Standards und Vorschriften angehoben hat, weshalb die Branche jetzt mehr Menschen anwirbt und bindet. Der Erfolg von BYA liegt nach Ansicht unseres Befragten darin, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber das Zentrum gemeinsam besitzen und betreiben.

Empfehlungen:

Umfassende Karrierewege

(Lehrplan für Zusatzqualifikationen), die mit Lohnsteigerungen verbunden sind, sollten von den Sozialpartnern im Rahmen von Tarifverhandlungen festgelegt werden, um Arbeitnehmer zu motivieren, länger im Sektor zu bleiben.

Berufliche Bildung: Behörden und Unternehmen sollten die Professionalisierung des Sektors fördern, indem sie Anreize für die Berufsausbildung und das lebenslange Lernen schaffen;

Öffentliches Auftragswesen:

Behörden sollten die Kriterien für ein optimales öffentliches Beschaffungswesen nutzen, um Unternehmen zu belohnen, die neben der Grundausbildung auch spezielle Schulungen und Auffrischungsschulungen anbieten und Ausbildungspläne gemäß dem Leitfaden für ein optimales öffentliches Beschaffungswesen erstellen haben;

Ausbildung am Arbeitsplatz:

Die Unternehmen sollten für mehr Ausbildung am Arbeitsplatz und bessere Einführungsprogramme sorgen (insbesondere durch eine bessere Vermittlung der Stellenbeschreibung und der Aufgaben des Sicherheitspersonals, ohne dass den Arbeitnehmern dadurch Kosten entstehen).

Beruflicher Aufstieg:

Ausbildungsmaßnahmen sollten durch Tarifverträge weiter gefördert werden, einschließlich Maßnahmen wie freie Tage für die Ausbildung, Verknüpfung von Ausbildung (einschließlich Ausbildung am Arbeitsplatz) mit beruflichem Aufstieg und höheren Löhnen oder Angebot von unbefristeten Vollzeitstellen für Auszubildende.

Digitalisierung und neue

Technologien: Es sollten spezifische Ausbildungsmaßnahmen entwickelt werden, um den künftigen sektoralen Herausforderungen zu begegnen, z.B. Ausbildungsprogramme für den digitalen Wandel und neue Technologien, um einem Arbeitskräftemangel in beiden Sektoren vorzubeugen. Darüber hinaus ist eine Schulung der menschlichen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten erforderlich, insbesondere im Hinblick auf das erhöhte Gewaltisiko, dem Sicherheitskräfte ausgesetzt sind.

Einbeziehung der Sozialpartner in die

Ausbildung: Die Sozialpartner sollten in die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden. Wo das formale Ausbildungsangebot unzureichend ist, sollten die Sozialpartner die Einrichtung gemeinsamer

Ausbildungszentren in Erwägung ziehen, um das Ausbildungsniveau im Sektor und seine Professionalisierung nach dem schwedischen Modell zu erhöhen.

Aufschwung der integrierten Gebäudedienstleistungen: Im Industriereinigungssektor sind weitere Untersuchungen erforderlich, um die Auswirkungen integrierter Facility-Management-Dienstleistungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit und die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs genau zu untersuchen.

Vorbereitung auf eine Pandemie: Die Lehren aus Covid-19 sollten genutzt werden, um die Ausbildungsstandards zu verbessern, einschließlich der Entwicklung von Leitlinien für die Pandemiehygiene in der Gebäudereinigungsbranche und der Entwicklung von Schulungen für Sicherheitskräfte, die auf das erhöhte Gewaltisiko durch Kunden ausgerichtet sind.

2.4 Förderung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

« Der Beruf ist nicht sehr attraktiv und erfährt keine Wertschätzung, zudem birgt er erhebliche Gesundheits- und Sicherheitsrisiken. In einigen Krankenhäusern haben zum Beispiel alle außer den Reinigungskräften eine Sicherheitsausrüstung. Es ist, als ob sie unsichtbar wären. Unsere Aufgabe ist es, sie sichtbar zu machen.

Ein Gewerkschaftsfunktionär, CFDT, Frankreich.



Sowohl die industrielle Reinigung als auch der private Sicherheitsdienst sind durch erhöhte Gesundheits- und Sicherheitsrisiken gekennzeichnet.

Der private Sicherheitssektor ist durch ein erhöhtes Risiko von Gewalt am Arbeitsplatz gekennzeichnet: physische Gewalt (z.B. Angriffe, aber auch sexuelle Belästigung, Mobbing und Einschüchterung) und arbeitsorganisatorische Risikofaktoren (Alleinarbeit, unregelmäßige Arbeitszeitgestaltung, aber auch psychosoziale Risiken, die zu einer schlechten psychischen Gesundheit führen können). Eine Studie, die im Vereinigten Königreich mit 750 Sicherheitskräften an vorderster Front durchgeführt wurde, ergab, dass fast 40% von ihnen unter den Symptomen einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) litten, 50% des Sicherheitspersonals einmal pro Woche verbale Gewalt erlebten und 43% der Befragten mindestens einmal im Monat von Gewaltandrohungen berichteten (University of

Portsmouth, 2022). Im Vereinigten Königreich wiesen die Daten des Nationalen Statistikkamtes (ONS) für das Jahr 2020 elementare Berufe (darunter insbesondere der Sicherheitssektor) als die Gruppe mit der höchsten COVID-19-Mortalitätsrate aus (ONS, 2021). Für das weibliche Sicherheitspersonal bestehen außerdem besondere Risiken, einschließlich des Risikos der sexuellen Belästigung sowie der körperlichen und verbalen Gewalt, da Frauen eher in Berufen arbeiten, die ständigen Kontakt mit Arbeitnehmern beinhalten.

Zu den häufigen Berufskrankheiten von Reinigungskräften gehören Muskel- und Skeletterkrankungen, Hautkrankheiten wie Kontaktdermatitis und Ekzeme, Allergien, Atemwegserkrankungen einschließlich Asthma und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Die Beschäftigten des Sektors leiden unter einem schlechten Gesundheitszustand, hohen Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen und einem hohen

Anteil an Präsentismus (Präsenz bei der Arbeit trotz Krankheit) (Eurofound 2014). Hohe Arbeitsbelastungen, die zu körperlichen Belastungen führen, stellen ein erhebliches Problem für die Arbeitnehmer/innen dar, da die Unternehmen Berichten zufolge die Arbeitsbelastung ändern und erhöhen, manchmal ohne vorherige Konsultation der Sozialpartner (RETAIN-Interviews, 2021).

Zahlreiche Belege deuten darauf hin, dass Schichtarbeit und atypische Arbeitszeiten - die in den beiden Sektoren bekanntlich weit verbreitet sind - mit einer Reihe von Gesundheitsrisiken verbunden sind, von Angstzuständen, Burnout und depressiven Syndromen bis hin zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Arbeitsunfällen (Eurofound, 2017).

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit haben sich während der Covid-19 erheblich verschlechtert. Viele UNI-Europa-Mitglieder berichteten über fehlende Schutzausrüstung, Tests oder Zugang zu Impfungen während der Pandemien und melden zunehmenden Stress, Angst und psychische Probleme, die sich aus der Tatsache ergaben, dass das Sicherheitspersonal und die Reinigungskräfte an vorderster Front für die öffentliche Sicherheit und die öffentliche Gesundheit sorgten, während sie gleichzeitig mit aggressivem Verhalten von Kunden oder fehlender Schutzausrüstung konfrontiert waren.

Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Beschäftigten ist insbesondere nach der tragischen Erfahrung von Covid-19 von

entscheidender Bedeutung für ihre Bindung zum Sektor. Maßnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit können dazu beitragen, die Personalfuktuation zu verringern, da sicherere Arbeitsplätze die durch Arbeitsunfälle bedingten Fehlzeiten reduzieren und den Beruf für künftige Arbeitskräfte attraktiver machen.

Ein wichtiger Teil der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz besteht darin, die Arbeitnehmersvertretung und die Gewerkschaftspräsenz zu stärken, da die Vertreter/innen am Arbeitsplatz in ständigem Kontakt mit den Sicherheitsmitarbeitern stehen und dazu beitragen können, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu erkennen. Auch die Auftraggeber spielen eine wichtige Rolle bei der Vermeidung von Interferenzrisiken, die sich aus der mangelnden Kenntnis der Sicherheitsprotokolle des Auftraggebers ergeben könnten.

Während der RETAIN-Beiratssitzungen betonten die teilnehmenden Arbeitgeber die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Erhöhung der Mitarbeiterbindung. So erwähnte die ISS-Leitung, wie wichtig es ist, eine Sicherheitskultur zu schaffen, die viele Elemente umfasst: ISS-Sicherheitsregeln, die länderübergreifend einheitliche Gesundheits und

Sicherheitsstandards ermöglichen, Schulungen nicht nur zu physischen, sondern auch zu psychischen Risiken, Gesundheitswarnungen, die dem Personal Anleitung und Schulung bieten und die neuesten Richtlinien und Protokolle über die ISS-App mitteilen, die Nutzung der App zur Meldung von Zwischenfällen (einschließlich Beinahe-Zwischenfällen) und zur Durchführung von Korrekturmaßnahmen zur Beseitigung der Ursachen sowie regelmäßige Kampagnen zum Thema

Sicherheit und Gesundheitsschutz (z.B. Poster, Toolbox-Talks, Ernennung von Sicherheitsbotschaftern, die für die Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständig sind), die Erstellung verschiedener persönlicher Gesundheits- und Sicherheitsprofile in Abhängigkeit von den Tätigkeiten der Kunden usw. Auf diese Weise hat das Unternehmen nach eigenen Angaben die Zahl der Unfälle mit Ausfalltagen in den letzten zehn Jahren um 80% reduziert (RETAIN-Beiratssitzung, 2021; ISS 2021).

Politische Empfehlungen:

Bewältigung psychosozialer Risiken:

Unternehmen und Gewerkschaften sollten zusammenarbeiten, um Präventivmaßnahmen sowohl für physische als auch für psychische Risiken im Zusammenhang mit dem Sektor zu ergreifen; bewährte Verfahren sollten im Rahmen des sektoralen sozialen Dialogs und der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats ausgetauscht werden.

Bekämpfung von Gewalt und sexueller Belästigung durch Dritte

Die Sozialpartner sollten Empfehlungen zu Arbeitssicherheit/ Gesundheitsschutz umsetzen, die sich speziell an Frauen richten, um Gewalt, Mobbing und Belästigung zu verhindern. Im Rahmen von Tarifverhandlungen und globalen Vereinbarungen sollten die Sozialpartner Protokolle zur Verhinderung und Meldung

von Belästigung entwickeln, z.B. Erleichterung von bezahltem Urlaub für Gerichtstermine oder Arztbesuche, Ermöglichung flexibler Arbeitsregelungen oder Wechsel des Arbeitsortes für das Opfer, falls erforderlich, sowie Bereitstellung finanzieller Unterstützung.

Öffentliches Auftragswesen und Gesundheit und

Sicherheit: Die Behörden könnten die Vergabekriterien für das öffentliche Auftragswesen um Schulungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit erweitern, um den allgemeinen Gesundheitsschutz und die Sicherheit im Sektor zu verbessern, wie im Leitfaden Best Value Public Procurement dargelegt.

ILO C190: Die Mitgliedstaaten sollten dringend aufgefordert werden, das IAO-Übereinkommen 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren, um die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

Es sollten spezifische Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen

entwickelt werden, um die Beschäftigten und Bewohner vor Covid-19 zu schützen, einschließlich: Sicherstellung von persönlicher Schutzausrüstung, Schulung in Infektionskrankheiten, Schulung

in Covid-19-Protokollen und bezahltem Krankenurlaub. Zugang zu Impfstoffen sollte allen Mitarbeitern von Immobiliendienstleistern gewährt werden, die direkten Kundenkontakt haben oder in Hochrisikoumgebungen arbeiten (z.B. Krankenhäuser, Pflegeheime, Lebensmittelläden). Covid-19 sollte als Berufskrankheit anerkannt werden, und die Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen, die den Covid-19-Risiken Rechnung tragen, sollten Teil der neuen EU-Strategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sein.

Die Sozialpartner sollten zusammenarbeiten, um eine wirksame Vertretung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch gewählte Arbeitnehmervertreter/innen oder gemeinsame Ausschüsse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Einklang mit dem IAO-Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (155) und den nationalen Rechtsvorschriften zu gewährleisten;

Die Europäischen Betriebsräte und die europäischen Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog sollten regelmäßig in die Sammlung von Informationen und die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen im Zusammenhang mit Gesundheits- und Sicherheitsrisiken einbezogen werden.

Schlussbe- trachtungen

Ziel dieses Berichts war es, die Hauptursachen für die Fluktuation und den Mangel an Arbeitskräften im Immobiliendienstleistungssektor zu analysieren und politische Empfehlungen zur Erhöhung der Mitarbeiterbindung zu geben, die von Gewerkschaften, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern gleichermaßen genutzt werden können. Der Bericht hat uns gezeigt, dass die Hauptursachen und Lösungen für Arbeitskräftemangel und Fluktuation mit den Löhnen, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie den Ausbildungsmöglichkeiten in der Branche zusammenhängen. Wenn diese Probleme nicht auf einer systemischen Ebene angegangen werden, ist damit zu rechnen, dass Arbeitskräftemangel und Fluktuation auch in Zukunft bestehen bleiben.

Die Covid-19-Krise hat den Wert des Reinigungs- und Sicherheitspersonals für unsere Gesellschaft ins Rampenlicht gerückt. Sie hat uns auch gezeigt, wie unterbezahlt, unterbewertet und überlastet sie sind. Wir erleben derzeit, dass immer mehr Beschäftigte den Sektor verlassen, was zu einem noch größeren Arbeitskräftemangel beiträgt. Wir hoffen, dass die politischen Empfehlungen dieses Berichts als Ausgangspunkt für einen Dialog zwischen den relevanten Interessengruppen dienen und dazu beitragen werden, den Teufelskreis von Arbeitskräftemangel und Fluktuation zu durchbrechen und den Verbleib im Sektor zu fördern.

Wir sind uns jedoch sehr wohl bewusst, dass keine Politik jemals erfolgreich war, wenn nicht ein starkes Kollektiv hinter ihr stand. Deshalb werden UNI Europa und UNI Global weiterhin Reinigungs- und Sicherheitskräfte in ganz Europa und weltweit in ihrem Kampf für menschenwürdige Arbeit unterstützen und organisieren.

03

Quellen- nachweis

04

Akinyomi, O. J. (2016). [Labour turnover: Causes, consequences and prevention](#). *Fountain University Journal of Management and Social Sciences*, 5(1), 105-112.

Bryson, A. and J. Forth (2017), [The added value of trade unions. A review for the TUC of existing research](#), Trade Union Congress, London;

CoESS. (2013). [Private Security services in Europe: CoESS Facts and Figures 2013](#). Confederation of European Security Services (CoESS).

CoESS. (2019, November 28). [CoESS at BusinessEurope: low-cost procurement and labour shortages put pressure on our sector](#). Confederation of European Security Services (CoESS).

Devetter, François-Xavier (2021). RETAIN advisory board meeting in the industrial cleaning sector (2021). Unpublished transcript.

EFCI. (2020). [The European Cleaning Industry 1995-2016 - trend report](#). European Cleaning and Facility Services Industry (EFCI).

Eurofound. (2014). [Industrial cleaning: Working conditions and job quality](#). Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound. (2017). [Sixth European Working Conditions Survey – Overview report \(2017 update\)](#). Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2019a), [Representativeness of the European social partner organisations: Private security sector](#), Dublin.

Eurofound (2019b), [Representativeness of the European social partner organisations: Industrial cleaning sector](#), Dublin;

Eurofound. (2021). [Tackling labour shortages in EU Member States](#). Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2018). [Employment and Social Developments in Europe](#). Publications Office of the European Union, Luxembourg.

G4S Global (2022). [Employee retention](#).

Harris, I. (2019). [High turnover of security guards prompts Detroit district to hire its own force](#). *Chalkbeat Detroit*.

ISS (2021). [Annual report 2021](#).

Larsen, T.P., Mailand, M., & Schulten, T. (2019). [Good intentions meet harsh realities: Social dialogue and precarious work in industrial cleaning](#). *Economic and Industrial Democracy* [article first published online].

McGrath, J. (2020). [Analysis of shortage and surplus occupations 2020](#). European Union.

OECD. (2021). [OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery](#). OECD Publishing.

Ongori, H. (2007). [A review of the literature on employee turnover](#). *African Journal of Business Management*: 1(3):49-54.

O'Connell and Kung (2007). [The cost of employee turnover](#). *Industrial Management*, 49(1)

ONS. (2021, January 25). [Coronavirus \(COVID-19\) related deaths by occupation, England and Wales: deaths registered between 9 March and 28 December 2020](#). UK Office for National Statistics.

RETAIN interviews in the industrial cleaning sector (2020-2021). Unpublished transcript.

RETAIN interviews in the private security sector (2020-2021). Unpublished transcript.

Recio, A. & Godino, A. (2011). [Invisible Workers: Quality of employment in the cleaning sector in Spain](#). Working Social Partnership Series. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Universitat Autònoma de Barcelona.

Securitas. (2018). [Limiting Turnover In The Security Industry](#)

Securitas. (2020). [Annual and Sustainability Report 2020](#)

SyndexEurope&International. (2021). [Workers' influence on outsourcing, tender processes and transfer of employment contracts: watch the gap!](#)

Taylor, P. (2021, October 7). [The good news about labor shortages.](#) Politico.

TUC. (2020, June 15). [TUC calls for better deal for “overlooked and undervalued” security and cleaning staff](#)

UNI Europa & EFCI. (2007). [Joint declaration on daytime cleaning.](#)

Uni Europa and EFCI. (2016). [Selecting best value a guide for private and public organisations awarding contracts for cleaning services.](#)

Uni Europa and Coess (2016). [Buying quality private security services.](#)

Uni Europa. (2021, November 30). [Over 100 MEPs call for public contracts to only go to decent work employers](#)

University of Portsmouth. (n.d.). [Security guards struggle with PTSD and lack mental health support.](#) University of Portsmouth. Retrieved June 6, 2022.

Visser, J. (2019). [Trade unions in the balance.](#)

Winterton, J. (2004). [A conceptual model of labour turnover and retention.](#) *Human Resource Development International*, 7(3), 371-390.