Hans Böckler Stiftung

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 300, Juli 2023

Branchenanalyse Wach- und Sicherheitsdienste

Claus Zanker

Auf einen Blick

Private Wach- und Sicherheitsdienste übernehmen immer mehr wichtige Aufgaben für Unternehmen und die öffentliche Hand. Mit der Bedeutung des Sektors sind auch die Anzahl der Beschäftigten und die Branchenumsätze in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Gleichzeitig bestehen die bekannten Probleme der Branche, die durch schlechte Einkommens- und Arbeitsbedingungen geprägt ist, weiterhin. Die Studie gibt einen Überblick über die wesentlichen Trends, Strukturmerkmale und Entwicklungen der Branche und beschreibt die wichtigsten Herausforderungen für Akteure der Mitbestimmung.

FORSCHUNGS-FÖRDERUNG

Claus Zanker hat Politik- und Verwaltungswissenschaften an der Universität Konstanz studiert. Seit 1999 ist er Geschäftsführer der Input Consulting gGmbH, Stuttgart.

© 2023 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

„Branchenanalyse Wach- und Sicherheitsdienste“ von Claus Zanker ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-235

Inhalt

Zusammenfassung 7

1. Einleitung 11

2. Politischer und rechtlicher Rahmen der Wach- und Sicherheitsdienste in Deutschland 13

2.1 Sicherheit als Dienstleistung 13

2.2 Rechtlicher Rahmen 18

3. Struktur und ökonomische Entwicklung der Wach- und Sicherheitsdienste 28

3.1 Branchenstruktur 28

3.2 Marktentwicklung 32

3.3 Unternehmen 38

4. Arbeit im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe 63

4.1 Struktur und Entwicklung der Beschäftigung 63

4.2 Berufliche Anforderungen und Qualifikation 68

4.3 Arbeitsbedingungen 78

4.4 Arbeitsregulierung und Mitbestimmung 95

5. Herausforderungen und Perspektiven 109

Literatur 117

Abbildungen

Abbildung 1: Institutionelle Arrangements zur Bereitstellungs- und Herstellungsverantwortung von Sicherheit 16

Abbildung 2: Marktsegmente und -anteile im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe (2020) 32

Abbildung 3: Auftraggeberbranchen von Wach- und Sicherheitsdienstleistungen (2020) 33

Abbildung 4: Umsätze privater Wach- und Sicherheitsdienstleister 2011 bis 2020. Jährliche Veränderung im Vergleich zum BIP-Wachstum 35

Abbildung 5: Private Wach- und Sicherheitsunternehmen – Kostenstruktur / Anteile Art der Aufwendungen (2020) 38

Abbildung 6: Anzahl der Unternehmen nach Rechtsform in der Wirtschaftsgruppe private Wach- und Sicherheitsdienste (2011 bis 2020) 39

Abbildung 7: Arbeitnehmer*innen (inklusive Auszubildende) bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten (2011 bis 2020) 63

Abbildung 8: Beschäftigungsverhältnisse bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten (Vergleich zur Gesamtwirtschaft, 2020) 65

Abbildung 9: Anteile Anforderungsniveau bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (SV-pflichtig Beschäftigte, 31.12.2020) 69

Abbildung 10: Beschäftigte nach Berufsabschluss bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (SV-pflichtig Beschäftigte, 31.12.2020) 71

Abbildung 11: Bestandene Abschlussprüfungen bei Sicherheitsberufen (2005 bis 2020) 72

Abbildung 12: Berufliche Qualifikationen im Sicherheitsgewerbe 76

Abbildung 13: Anteile vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer*innen bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten nach Brutto-Entgeltklassen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (31.12.2020) 79

Abbildung 14: Monatliches Durchschnittseinkommen (Median) vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer*innen bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten nach Anforderungsniveau im Vergleich zur Gesamtwirtschaft in Euro (31.12.2020) 80

Abbildung 15: Entwicklung der durchschnittlichen Brutto-Arbeitsentgelte (Median) bei sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten (2011 bis 2020) 81

Abbildung 16: Ergebnisse einer DGB-Index-Gute-Arbeit-Befragung bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft 84

Tabellen

Tabelle 1: Jedermannsrechte im Überblick 24

Tabelle 2: Private Wach- und Sicherheitsdienste in der Klassifizierung der Wirtschaftszweige 29

Tabelle 3: Leistungsportfolio von Wach- und Sicherheitsunternehmen 31

Tabelle 4: Anzahl Unternehmen, Umsatz und Beschäftigte bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten nach Beschäftigtengrößenklassen (2020) 40

Tabelle 5: Anzahl Unternehmen nach Umsatzgrößenklassen (2020) ... 41

Tabelle 6: Top 15 der Wach- und Sicherheitsdienstleistungs-unternehmen in Deutschland (2020, nach Umsatz) 42

Tabelle 7: Securitas – Übersicht Tochtergesellschaften in Deutschland 44

Tabelle 8: Securitas Deutschland Holding: Wirtschaftliche Kenngrößen 2011–2020 46

Tabelle 9: Wisag – Übersicht Tochtergesellschaften in der Sparte Sicherheit & Service (Stand: 2020) 49

Tabelle 10: Wisag-Geschäftssparte „Sicherheit & Service“ – wirtschaftliche Kenngrößen 2011–2020 50

Tabelle 11: Pond Security Service GmbH – wirtschaftliche Kenngrößen 2011–2020 52

Tabelle 12: Pond Security Wachschutz GmbH – wirtschaftliche Kenngrößen 2016–2020 54

Tabelle 13: Fraport Security Service GmbH – wirtschaftliche Kenngrößen 2011 – 2020 56

Tabelle 14: Prosegur Cash Services Germany: Wirtschaftliche Kenngrößen 2011 – 2020 61

Tabelle 15: Beschäftigtenstruktur bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (jeweils sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 31.12.2020) 67

Tabelle 16: DGB-Index Gute Arbeit bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten – angemessenes Einkommen 85

Tabelle 17: DGB-Index Gute Arbeit bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten – Wertschätzung 86

Tabelle 18: DGB-Index Gute Arbeit bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten – emotionale Belastungen 88

Tabelle 19: DGB-Index Gute Arbeit bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten – Arbeitszeiten 90

Tabelle 20: DGB-Index Gute-Arbeit bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten – Einfluss auf die Qualität der Dienstleistung ... 91

Tabelle 21: DGB-Index Gute Arbeit bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten – Arbeitsstress 93

Tabelle 22: Tarifentgelte für verschiedene Tätigkeiten im allgemeinen Bewachungsgewerbe in Euro (nach Bundesländern, ab 1.10.2022 bzw. 1.1.2023) 100

Tabelle 23: Tarifentgelte für verschiedene Tätigkeiten im Bereich der Luftsicherheit in Euro (nach Bundesländern, 2021/2022) 102

Tabelle 24: Tarifentgelte im Geld- und Werttransport in Euro (nach Bundesländern, 2021/2022) 103

Zusammenfassung

Das Leistungsspektrum privater Wach- und Sicherheitsdienste hat sich in den letzten Jahren deutlich ausgeweitet. Es reicht vom Objektschutz und Pfortendienst für Unternehmen und Behörden, über den Diebstahlschutz im Handel, den Betrieb von Notruf- und Serviceleitstellen, die Veranstaltungssicherheit, Geld- und Werttransport, die Flughafensicherheit bis hin zu Fahrkartenkontrollen im öffentlichen Personenverkehr und Streifendienste in Bahnhöfen und im öffentlichen Raum.

Sofern Wach- und Sicherheitsdienste ihre beauftragten Aufgaben im öffentlichen oder halböffentlichen Raum wahrnehmen, ergeben sich eine Reihe von rechtlichen und politischen Fragestellungen hinsichtlich der Abgrenzung solcher Aufgaben im Verhältnis zu Aufgaben und Befugnisse von Polizei und Ordnungsbehörden.

Die rechtlichen Befugnisse privater Sicherheitsunternehmen beschränken sich auf die sogenannten „Jedermannsrechte“, die von allen Personen als Notwehr- und Selbsthilferechte gegenüber Dritten ausgeübt werden können. Sicherheitsdienste können bei der Prävention und Ahndung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten somit nur mit „untergeordneten“ Bewachungs- und Sicherheitsaufgaben betraut werden, bei denen nicht in Grundrechte anderer Personen eingegriffen wird. Die Anwendung unmittelbaren Zwangs, wie dieser beispielsweise von der Polizei ausgeübt werden kann, ist für private Wach- und Sicherheitsdienste ausgeschlossen und kann allenfalls im engen Rahmen der Not- oder Selbsthilfe angewandt werden.

Den rechtlichen Rahmen für die Tätigkeit privater Wach- und Sicherheitsdienste normiert § 34a Gewerbeordnung. Die Vorschrift unterwirft die Durchführung gewerbsmäßiger Bewachungs- und Sicherheitsdienstleistungen einer behördlichen Erlaubnispflicht. Diese ist an verschiedene Zuverlässigkeits- und Qualifikationskriterien der Inhaber und Mitarbeiter*innen von Wach- und Sicherheitsunternehmen gekoppelt.

Die Vorgaben wurden aufgrund der Ausweitung des Aufgabenspektrums von Bewachungsunternehmen und erkannter Mängel bezüglich der Zuverlässigkeit und Qualifikation des Bewachungspersonals in den letzten Jahren mehrfach verschärft, zuletzt durch zwei Gesetze zur Änderung bewachungsrechtlicher Vorschriften in den Jahren 2016 und 2018. Die Wahrnehmung von Sicherheitsaufgaben an Flughäfen, wie der Gepäck- und Passagierkontrolle, unterliegen spezialgesetzlichen Regelungen (Luftsicherheitsgesetz) und Vorschriften, ebenso wie die Bewachung von militärischen Liegenschaften und kerntechnischen Anlagen durch private Wach- und Sicherheitsunternehmen.

Die Umsätze der rund 4.600 zur Branche gehörenden Unternehmen haben sich im Zeitraum von 2011 bis 2020 von 4,7 Milliarden Euro auf 10 Milliarden Euro mehr als verdoppelt. Der Grund für den starken Umsatzzuwachs lag vor allem in der Beauftragung privater Wach- und Sicherheitsdienste mit der Bewachung von Geflüchtetenunterkünften ab dem Jahr 2015. Aber auch die Verschärfung von Sicherheitsstandards bei Veranstaltungen und im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs infolge verschiedener Terroranschläge hat die Nachfrage nach Leistungen privater Wach- und Sicherheitsdienstleistungen steigen lassen.

Das Bewachungsgewerbe ist von kleinbetrieblichen Strukturen geprägt. Mehr als die Hälfte der Unternehmen beschäftigt weniger als zehn Mitarbeiter*innen, allerdings sind der überwiegende Teil der Arbeitnehmer*innen, nämlich 56 Prozent, bei den wenigen mittelgroßen und großen Unternehmen tätig. Drei Prozent der großen Branchenunternehmen (ab 250 Mitarbeiter*innen) erwirtschaften mehr als die Hälfte der Umsätze in der Branche.

Das größte Wach- und Sicherheitsunternehmen in Deutschland ist die deutsche Tochtergesellschaft des weltweit größten Sicherheitskonzerns Securitas mit Sitz in Stockholm. Securitas Deutschland erwirtschafte im Jahr 2020 905 Millionen Euro Umsatz und beschäftigte 21.000 Mitarbeiter*innen. An zweiter Stelle rangiert die Kötter Unternehmensgruppe mit Sitz in Essen (452 Millionen Euro Umsatz mit Sicherheitsdienstleistungen, 11.300 Beschäftigte in Deutschland), gefolgt von einigen mittelständisch geprägten und überwiegend regional agierenden Unternehmen wie die Kieler Wach- und Sicherheitsgesellschaft (375 Millionen Euro Umsatz, 8.900 Beschäftigte).

Der Wettbewerb in der Branche wird vorwiegend als Preiskonkurrenz geführt. Aufgrund der hohen Personalintensität von Wach- und Sicherheitsdienstleistungen sind niedrige Personalkosten ein relevanter Wettbewerbsvorteil. Infolge des starken Kostendrucks, der auch durch die Vergabe von öffentlichen Aufträgen an den billigsten Anbieter forciert wird, ist die Wettbewerbssituation teilweise wirtschaftlich ruinös, und befördert unlautere Praktiken, um (Lohn-)Kostenvorteile zu erlangen. Kleine und mittlere Unternehmen werden von großen und bundesweit tätigen Sicherheitsunternehmen als Subunternehmen eingesetzt, um den Personaleinsatzes flexibel an die Auftragslage anzupassen und Lohnkosten möglichst variabel zu gestalten. Der Preisdruck auf (kleinere) Subunternehmen wird dadurch weiter verstärkt.

Die Anzahl von Beschäftigten ist zwischen 2011 und 2020 von ca. 181.000 auf 248.000 gestiegen. Rund 30 Prozent der Beschäftigten sind geringfügig Beschäftigte. Minijobs und Teilzeitbeschäftigung werden zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes vor allem im Bereich der Ver-

anstaltungssicherheit genutzt, wo Aufträge meist nur für wenige Stunden oder Tage vergeben werden.

Das berufliche Anforderungsniveau von Mitarbeiter*innen im Wach- und Sicherheitsgewerbe ist vergleichsweise niedrig, als Mindestqualifikation wird meist nur ein sogenannter „Unterrichtungsnachweis“ verlangt, der nach einer 40 Stunden umfassenden Schulung bei der Industrie- und Handelskammer ausgestellt wird. Allerdings ist seit der Änderung der Gewerbeordnung für einige Aufgaben eine „Sachkundeprüfung“ des Bewachungspersonals erforderlich. Eine branchenbezogene Berufsausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit oder zur Geprüften Schutz- und Sicherheitsfachkraft können nur ein geringer Teil der Beschäftigten in der Branche vorweisen.

Die Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche gehört zu den Sektoren mit einem im gesamtwirtschaftlichen Vergleich unterdurchschnittlichen Vergütungsniveau, was vor allem dem geringen beruflichen und qualifikatorischen Anforderungsniveau geschuldet ist. Die Bezahlung des überwiegenden Anteils der Beschäftigten liegt etwas oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns. Mit der Erhöhung des Mindestlohns ab dem 1.10.2022 und angesichts eines anhaltenden Arbeitskräftemangels in der Branche, wurden die Stundenlöhne Branche zuletzt deutlich erhöht und liegen nun für den Großteil der Beschäftigten mit einfachen Bewachungsaufgaben bei 13 Euro pro Stunde.

Die Arbeitsbedingungen in der Branche sind in der Regel durch lange Arbeitszeiten, die meist auch abends und am Wochenende anfallen, sowie durch Schichtarbeit geprägt. Die Fluktuation ist aufgrund der in der Regel befristeten Beschäftigungsverhältnisse, aber auch aufgrund der schlechten Arbeits- und Einkommensbedingungen sehr hoch. Aufgrund der unattraktiven Arbeitsbedingungen, des geringen beruflichen Anforderungsniveaus, aber auch infolge bekannt gewordener Übergriffe von Sicherheitsmitarbeiter im Rahmen ihrer Bewachungsaufgaben leidet die Branche unter einem Imageproblem, was den Arbeitskräftemangel weiter verschärft.

Die Arbeits- und Einkommensbedingungen im Wach- und Sicherheitsgewerbe werden über Flächentarifverträge geregelt. Tarifvertragsparteien sind der Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW), der Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (BDLS) und die Bundesvereinigung deutsche Geld- und Wertdienste (BDGW), die jeweils für ihr Branchensegment Flächentarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di abschließen. In Sachsen, Niedersachen und Rheinland-Pfalz/Saarland existieren zudem Tarifverträge, die der BDSW mit der zum Christlichen Gewerkschaftsbund gehörenden Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) abge-

schlossen hat. Die wesentlichen Inhalte der Flächentarifverträge wurden im Rahmen von § 5 Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt.

Trotz aller Kritik an den Vergütungsbedingungen in der Branche, kann die Tarifpolitik im Wach- und Sicherheitsgewerbe durchaus Erfolge verbuchen. Nicht zuletzt durch die Lohnerhöhung im Oktober 2022 konnten die untersten Tarifentgelte innerhalb von zehn Jahren um bis zu 200 Prozent erhöht werden. Der wesentliche Grund hierfür ist die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns, dem die Tarifvergütungen folgten, aber auch erfolgreich geführte Tarifrunden, die mit Arbeitskampfmaßnahmen einher gingen.

Für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung ist die Branche der Wach- und Sicherheitsdienste ein herausforderndes Terrain. Nicht nur die kleinbetriebliche Unternehmensstruktur erschwert die Gründung von Betriebsräten und die Gewinnung von Gewerkschaftsmitgliedern. Auch die weitverbreitete mitbestimmungsfeindliche Unternehmenskultur erschwert die Arbeit der wenigen und meist bei größeren Unternehmen vorhandenen Betriebsratsgremien deutlich. Arbeitgeber in der Branche sehen durch die Mitbestimmung von Betriebsräten und in der Einbindung von Gewerkschaften das auf Preiswettbewerb ausgerichtete Geschäftsmodell in Gefahr.

Die Vertretung der Mitarbeiter*innen-Interessen wird zudem durch den Umstand erschwert, dass die meisten Beschäftigten nicht in der Betriebsstätte des Arbeitgebers, sondern an den Standorten der Kundenunternehmen arbeiten. Die Herausbildung einer gemeinsamen betrieblichen Identität als wichtige Voraussetzung solidarisches Handeln lässt sich dadurch nur schwer erzeugen. Teilweise wird in den Unternehmen auch durch „Union Busting“ systematisch gegen gewerkschaftliche Organisierung vorgegangen.

Die Herausforderungen der Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche sind die Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen. Ohne eine deutliche Steigerung der Attraktivität einer Beschäftigung im Bewachungsgewerbe wird sich die Branche auch in wirtschaftlicher Hinsicht nicht positiv weiter entwickeln und die anhaltend hohe Nachfrage nach Wach -und Sicherheitsdienstleistungen befriedigen können.

Eine weitere Herausforderung der Branche wird in der Digitalisierung und dem stärkeren Einsatz von Sicherheitstechnik gesehen, auch als Maßnahme, um den Arbeits- und Fachkräftemangel zu kompensieren. Und nicht zuletzt ist eine umfassende Modernisierung des rechtlichen Rahmens für die Branche erforderlich, die deren Befugnisse klar regelt, einen sozialverträgliches Wettbewerbsmodell fördert sowie betriebliche Mitbestimmung und eine sozialpartnerschaftliche Regulierung der Arbeitsbedingungen zulässt.

1. Einleitung

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts gründeten sich in vielen deutschen Großstädten Wach- und Schließgesellschaften. Die Aufgabe dieser privaten Bewachungsunternehmen war das Auf- und Zuschließen von Werkstoren und Firmengebäuden sowie die Bewachung von Fabrikanlagen, Behörden und Finanzinstituten, um diese gegen unbefugten Zutritt, Diebstahl oder Zerstörung und Vandalismus zu schützen. Mit dem zunehmenden Sicherheitsbedürfnis von Unternehmen und der Gesellschaft erweiterten sich die Aufgaben der Bewachungsunternehmen auch auf Tätigkeiten außerhalb des Schutzes privaten Eigentums.

Private Wach- und Sicherheitsdienste[1] nehmen mittlerweile vielfältige Schutz- und Sicherheitsaufgaben wahr, die von der Durchführung von Passagier- und Gepäckkontrollen an Verkehrsflughäfen, über den Schutz von Veranstaltungen bis hin zu Streifengängen in Bahnhöfen und der Fahrkartenkontrolle im öffentlichen Personenverkehr reichen. Die Nachfrage nach verschiedenen Schutz- und Sicherheitsdienstleistungen ist in den zurückliegenden Jahren stark gestiegen.

Nicht nur der Trend zum Outsourcing von Werkschutzaufgaben und Pförtnerdiensten an externe Dienstleister, auch das erhöhte Sicherheitsbedürfnis infolge extremistischer Terroranschläge und ansteigender Gewaltkriminalität haben dazu geführt, dass sich die Umsätze im privaten Bewachungsgewerbe in den letzten 20 Jahren mehr als verdreifacht haben.

Während der Flüchtlingskrise und der Coronapandemie hat sich die gesellschaftliche Bedeutung des privaten Sicherheitsgewerbes bei der Bewachung von Flüchtlingsunterkünften oder den Zugangskontrollen bei Gesundheitseinrichtungen, Veranstaltungen oder im Einzelhandel gezeigt. Gleichzeitig ist der Sektor mit einem negativen Image behaftet, was vor allem mit den schlechten Einkommens- und Arbeitsbedingungen und bekanntgewordenen Übergriffen von Sicherheitsmitarbeiter*innen im Rahmen ihrer Bewachungsaufgaben zusammenhängt.

Die hier skizzierten Entwicklungen und Herausforderungen der privaten Wach- und Sicherheitsdienste sollen in vorliegender Branchenanalyse adressiert werden. Die Studie ist als Sekundäranalyse der wissenschaftlichen Literatur zur Branche und ihren Herausforderungen angelegt und analysiert die politische, regulatorisch-rechtliche und sozioökonomische Entwicklung des Sektors. Für das letztgenannte Thema wurden das vor-

1 Die im Weiteren verwendete Bezeichnungen der Branche wie Bewachungsgewerbe, Sicherheitswirtschaft, Wach- und Sicherheitsdienstleistungssektor etc. werden synonym verwendet und sind keine begriffliche Differenzierung.

handene Datenmaterial der amtlichen Statistik ausgewertet, vor allem die „Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich“ des Statistischen Bundesamts und die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Für die Analyse der Branchenentwicklung, sowie die Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen in der Branche wurden zudem Expert*innen-Gespräche mit Gewerkschaftsvertreter*innen und einem Arbeitgebervertreter geführt.[2] Diese Expert*innen-Interviews dienten einer besseren Einordnung der in der Literatur beschriebenen Entwicklungen und lieferten zudem weitere Fakten und hilfreichen Hinweise für die Analyse.

Die Studie gliedert sich in drei Kapitel. Sie beginnt mit der Darstellung des politischen und rechtlichen Rahmens der Wach- und Sicherheitsdienste, beschreibt anschließend die Struktur und ökonomische Entwicklung der Branche und analysiert zum Schluss die Arbeitssituation bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten, inklusive der Frage von Mitbestimmung und Arbeitsregulierung.

Für die vorliegende Branchenanalyse konnten Informationen, Literatur und weitere Quellen bis September 2022 berücksichtigt werden. Die zuletzt veröffentlichten Daten der amtlichen Statistik für den Sektor waren für das Jahr 2020 verfügbar.

2 Die Expert*innen-Gespräche wurden mit drei für die privaten Wach- und Sicherheitsdienste zuständigen Gewerkschaftssekretär*innen aus verschiedenen ver.di-Landesbezirken im Zeitraum Januar, April und Juni 2022 durchgeführt (Gesprächsdauer insgesamt: ca. sieben Stunden). Eines der Expert*innen-Interviews fand unter zusätzlicher Beteiligung eines Betriebsrats eines Wach- und Sicherheitsunternehmens statt. Ergänzend dazu fand ein einstündiges Expertengespräch mit einem Gewerkschaftssekretär der ver.di-Bundesverwaltung im November 2022 statt. Mit einem Arbeitgebervertreter wurde im Juli 2022 ein ca. einstündiges Interview geführt. Er ist Geschäftsführungsmitglied eines Sicherheitsunternehmens und Vorstandsmitglied eines Branchen-/Arbeitgeberverbandes. Die Interviews mit den Gewerkschaftsvertreter*innen der ver.di-Landesbezirke wurden digital aufgezeichnet, transkribiert und mittels qualitativer Inhaltsanalyse unter Nutzung der Software f4 Analyse ausgewertet. Von den Expertengesprächen mit dem Arbeitgebervertreter und dem Vertreter der ver.di-Bundesverwaltung wurde eine Mitschrift angefertigt und ausgewertet. Die Expert*innen-Interviews werden in vorliegender Arbeit z. B. mit „Exp. 1 ver.di“ zitiert. Der angegebene Absatz bezieht sich auf die Stelle im Text-Transkript.

2. Politischer und rechtlicher Rahmen der Wach- und Sicherheitsdienste in Deutschland

2.1 Sicherheit als Dienstleistung

Sicherheit ist ein zentrales menschliches sowie gesellschaftliches Grundbedürfnis. Der Begriff geht etymologisch auf das Wort *securus* zurück, was so viel wie *ohne Sorge* bedeutet. Neben diesem ersten Aspekt beschreibt die Sicherheit zudem einen Rechtszustand des Geschütztseins (vgl. Daase/Deitelhoff 2013, S. 12).

Die Gewährleistung der Sicherheit der Bürger*innen ist die Aufgabe des Staates, um ein geordnetes gesellschaftliches Zusammenleben zu ermöglichen. Im Gegenzug überträgt das Volk dem Staat das alleinige Recht, zur Sicherstellung von Recht und Ordnung Gewalt einzusetzen („Gewaltmonopol"). Damit der Staat bei der Ausübung seines Gewaltmonopols nicht schrankenlos agiert, ist dieser an Recht und Gesetz gebunden („Rechtsstaat"), die ihm vom Parlament als Volksvertretung vorgegeben werden und deren rechtmäßige Anwendung gerichtlich kontrolliert wird. Dabei haben sich das Übermaßverbot bzw. das Verhältnismäßigkeitsprinzip als wesentliche Beurteilungskriterien für die Legitimität staatlicher Eingriffe in die verfassungsrechtlich geschützten Freiheits- und Grundrechte des Einzelnen herausgebildet. Demnach müssen Zweck und Mittel in einem angemessenen Verhältnis stehen (vgl. Grimm 2003, S. 1302).

Sicherheit als Staatszweck umfasst aber nicht nur den Schutz von Leib und Leben, sondern auch von Eigentum, Freiheit, Wohlfahrt und sozialer Sicherheit der Bürger*innen. Der Sicherheitsbegriff ist also stark mit Ansprüchen an den Staat verbunden, die Sicherheit innerhalb der Gesellschaft, den Schutz von Bedrohung und Angriffen von außen und die soziale Sicherheit der Bürger*innen zu gewährleisten.

Aufgrund dieses durch die Philosophen Thomas Hobbes und John Locke im 18. Jahrhundert geprägten Staatsverständnisses sind Staat und Sicherheit zwei Seiten der gleichen Medaille. „Ohne Staat, so die verbreitete Meinung, gib es keine Sicherheit. Privatisierung von Sicherheit, also die Übernahme von Schutzaufgaben durch nicht staatliche Akteure, wird dementsprechend häufig als Gefährdung der Sicherheit angesehen" (vgl. Daase/Deitelhoff 2013, S. 24).

In den zurückliegenden Jahrzehnten hat sich im Zuge zunehmender internationaler Konflikte, terroristischer Anschläge sowie der wachsenden (organisierten) Kriminalität das Sicherheitsbedürfnis in der Gesellschaft

stark erhöht. Gleichzeitig ist der Staat kaum noch in der Lage, in allen Bereichen als alleiniger Gewährsträger für umfassende Sicherheit und Ordnung zu sorgen.

Mit dem Vordringen neoliberaler Ideen und dem damit einhergehendem Postulat eines „schlanken Staates“ verbindet sich die Forderung nach der Beschränkung staatlicher Leistungserbringungen. Im Bereich der inneren Sicherheit sollen sich die Staatsaufgaben auf die Strafverfolgung und der Aufrechterhaltung von Recht und Ordnung Darüberhinausgehende Sicherheitsbedürfnissen von Privatpersonen, Unternehmen wie auch staatlichen Institutionen, sollen auf der individuellen Ebene – auch unter Nutzung privater Anbieter von Sicherheit – befriedigt werden.

Im Rahmen dieser neoliberal geprägten Diskussion hat sich auch das Verständnis des staatlichen Gewaltmonopols dahingehend gewandelt, dass der Staat nicht mehr über das Gewalt*ausübungs*monopol verfügt, sondern dass es dem Gesetzgeber überlassen bleibt, bei Wahrung rechtsstaatlicher Standards auch private Akteure zur Gewaltausübung zu ermächtigen (Schneiker/Joachim 2018, S. 73).

In der rechtswissenschaftlichen Literatur wird hierbei die Meinung vertreten, dass das staatliche Gewaltmonopol auch dann erhalten bleibt, wenn dieses von privaten Akteuren im Auftrag des Staates, zu den von ihm gesetzten Bedingungen und unter seiner Aufsicht ausgeübt wird (vgl. Grimm 2003, S. 1305) Bei der stark von Kosten- und Effektivitätsargumenten dominierten Debatte wird die Übertragung von öffentlichen Aufgaben an private Unternehmen auch aus wirtschaftlichen Erwägungen gefordert, weil damit ein angeblich überforderter Staat von Aufgaben entlastet wird, die private Anbieter kostengünstiger erbringen können und somit die staatliche Finanzkraft geschont wird.

Privatisierung von Sicherheit ist demnach rational und wird zum Teil auch als alternativlos dargestellt: „In Zeiten knapper Ressourcen ist es auch bei der Polizei durchaus sinnvoll, einfache Unterstützungsleistungen ohne Eingriffscharakter in einem Beleihungsverhältnis durch private Unternehmen wahrnehmen zu lassen“, wie ein CDU/CSU-Abgeordneter in einer Bundestagsdebatte erklärte (zitiert nach Schneiker/Joachim 2018, S. 74).

Eine solche Logik behandelt Sicherheit als Ware, die von privaten Akteuren und vom Staat im Sinne einer „Make-or-buy-Entscheidung“ selbst erbracht oder am Markt bezogen werden kann. Bretschneider et al. (2019) analysierten die Frage der Sicherheitsverantwortung von Staat und Markt aus einer mikroökonomischen Perspektive. Sie unterscheiden dabei zwischen der Bereitstellung und Herstellung von Sicherheit. Bereitstellungsverantwortung umfasst die Entscheidungskompetenz über Art, Qualität und Umfang der Schutzleistung.

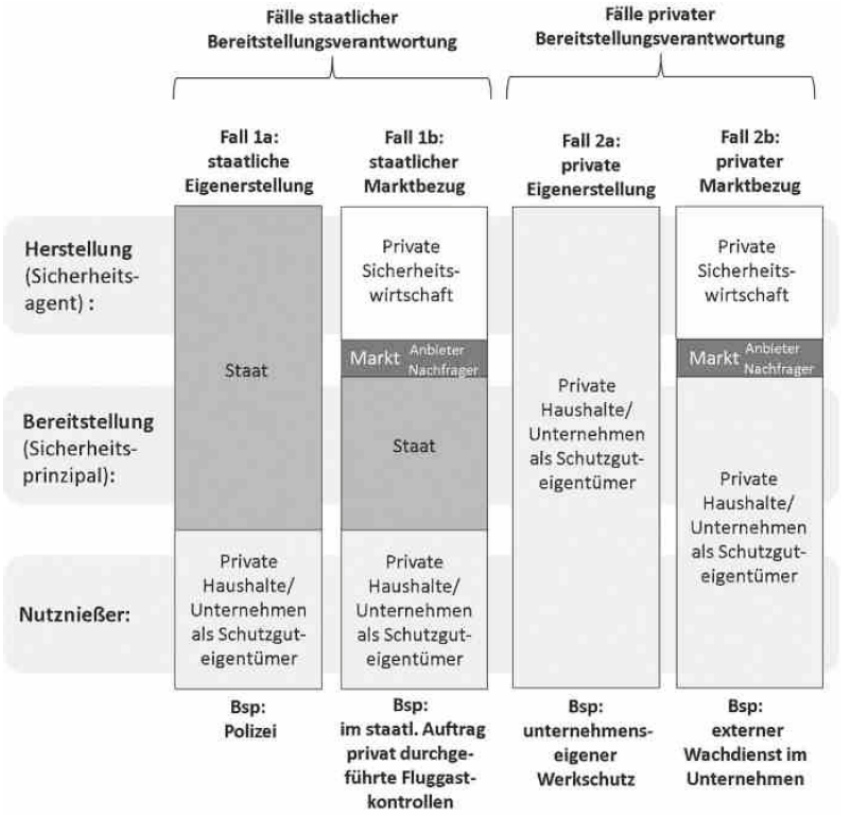
Grundsätzlich kann die Bereitstellungsverantwortung dem Staat oder privaten Haushalten bzw. Unternehmen zukommen. Die Herstellungsverantwortung bezieht sich hingegen auf die Erbringung der Sicherheitsleistung. Für den Staat und private Akteure besteht die Möglichkeit, die von ihnen bestimmte Art, die Qualität und den Umfang der Schutzleistung selbst zu erbringen oder andere damit zu beauftragen, also am Markt zu beziehen. Daraus ergeben sich vier Fallkonstellationen der Sicherheitsverantwortlichkeit durch den Staat oder private Akteure (siehe Abbildung 1).

Im ersten Fall hat der Staat die (gesetzliche zugewiesene) Entscheidungskompetenz über die Bereitstellung der Sicherheitsleistung und er sorgt auch für deren Herstellung. Ein typisches Beispiel hierfür ist die Bereitstellung der Strafverfolgung und deren Herstellung durch Polizei und die Justiz.

Im zweiten Fall ist der Staat verantwortlich für die Bereitstellung und für die Erbringung der Leistung, bedient sich jedoch privater Akteure. Als Beispiel gilt hier die staatliche Zuständigkeit für die Sicherheit im Luftverkehr, mit der Durchführung der Fluggastkontrollen an den Flughäfen werden jedoch private Sicherheitsunternehmen beauftragt.

Im dritten und vierten Fall liegt die Entscheidungskompetenz über die Bereitstellung der Sicherheit bei privaten Akteuren. Die privaten Schutzgüter können von den Privatakteuren selbst gesichert werden, beispielsweise bei Unternehmen durch einen firmeneigenen Werkschutz, bei Privatpersonen durch eine Umzäunung des eigenen Grundstücks oder der Installation einer Alarmanlage. Die Herstellung der Sicherheit kann auch einem Überwachungsunternehmen übertragen werden, welches mit dem Schutz von Firmengebäuden und des Werkgeländes beauftragt wird.

Abbildung 1: Institutionelle Arrangements zur Bereitstellungs- und Herstellungsverantwortung von Sicherheit



Quelle: Bretschneider et al. 2019, S. 99

Doch in welchen Fällen ist eine staatliche oder private bzw. marktliche Verantwortlichkeit für die Sicherheit gegeben? Abseits von verfassungsrechtlichen Vorgaben, die eine exklusive Aufgabenwahrnehmung durch den Staat erforderlich machen, argumentieren Bretschneider et al. (2019), dass der Staat immer in denjenigen Fällen die Verantwortung für die Bereitstellung trägt, wenn die Schutzleistung ein öffentliches Gut darstellt, von dem die gesamte Gesellschaft insgesamt profitiert und einzelne Akteure davon nicht ausgeschlossen werden können. Zudem ist die Bereitstellung durch den Staat angezeigt, wenn die Gewährleistung des Schutzes mit physischem Zwang oder mit der Einschränkung von Freiheiten verbunden sein kann.[3]

3 Dieser Repressivitätsaspekt stellt auch aus rechtlicher Sicht die Grenze einer Privatisierung von Sicherheitsleistungen dar. Die Anwendung physischer Gewalt bei der Aufgabenerledigung ist Bestandteil des staatlichen Gewaltmonopols, das bei einer

Bei der Frage, ob die Schutzleistung vom Staat erbracht oder private Sicherheitsunternehmen damit beauftragt werden, sollen Kosten-Qualitäts-Aspekte ausschlaggebend sein. Eine private Herstellung von Sicherheit ist demnach zu empfehlen, wenn die Schutzleistung bei vorgegebener Qualität kostengünstiger von privaten Dienstleistern erbracht werden kann. Hierbei ist jedoch ein weiter Qualitäts- und Kostenbegriff heranzuziehen.

Bei möglichen Grundrechtseingriffen der Schutzleistung sind hohe Qualitätsstandards anzuwenden, um einen Machtmissbrauch der Sicherheitsmitarbeiter*innen verhindern. Bezüglich der Kosten ist auch der Aufwand mit einzubeziehen, der beim Auftraggeber durch die Kontrolle der Leistung entsteht. Diese sogenannten Transaktionskosten sind dann besonders hoch, wenn eine hohe Qualität der Leistungsausführung sichergestellt werden muss.

Um eine hohe Qualität bei der Herstellung von Sicherheit durch private Anbieter zu garantieren und die Kontrollkosten möglichst niedrig zu halten, werden teilweise Kooperationsmodelle von staatlichen Beamten und privatem Sicherheitspersonal verfolgt, um diese bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unter den Schirm staatlicher Aufsicht zu stellen. Beispiele hierzu sind die Zusammenarbeit von Bundespolizei und privatem Sicherheitsunternehmen an Bahnhöfen und bei der Fluggastkontrolle in Flughäfen (vgl. Bretschneider et al. 2019, S. 109).

Beim Kostenkriterium ist jedoch auch der Flexibilitätseffekt mit zu berücksichtigen. Staatliche Sicherheitsorgane sind nur eingeschränkt in der Lage, eine kurzfristige und kurzzeitige Schutzleistung zu erbringen. Als Beispiel wird hier der starke Zustrom Geflüchteter im Jahr 2015/2016 angeführt.

> „Schutzleistungen werden vom Staat häufig durch Beamte hergestellt. Diese stehen kurzfristig nur in begrenztem Ausmaße zur Verfügung. […] Auch dauert die Ausbildung z. B. eines Polizisten in der Regel drei Jahre, während ausgebildete Polizisten auf dem Arbeitsmarkt kaum angeboten werden. […] Demgegenüber können die Dienstleistungen privater Sicherheitsdienste kurzfristig hinzugekauft werden; und zumindest in einigen Schutzleistungsbereichen – mit weniger spezifischen Qualifikationsanforderungen – Polizisten substituieren. Bei einem Nachfragerückgang können Anzahl und Umfang der eingekauften Schutzleistung zügig wieder reduziert werden. […] Schon aus der Not heraus greifen daher die für die Bereitstellung von Schutzleistungen Verantwortlichen beim Staat auf eine private Herstellung zurück.“ (Bretschneider et al. 2019, S. 113)

Aus diesen Überlegungen ergibt sich, dass bei einer hohen Qualität der Schutzleistung schon allein aus ökonomischen Erwägungen die Herstel-

---

Zulässigkeit solcher Gewaltausübung durch privates Sicherheitspersonal in Mitleidenschaft gezogen würde (vgl. Grimm 2003, S. 1305).

lung durch den Staat erfolgen sollte. Mit ansteigender Qualität der Leistungen steigen einerseits die Kosten der Leistungserbringung durch private Anbieter stark an, gleichzeitig erhöhen sich andererseits die (Kontroll-)Kosten durch den Staat als Bereitstellungsverantwortlichem.

Doch auch aus rechtlicher Sicht steigen die Anforderungen an eine Übertragung operativer Befugnisse im Bereich der öffentlichen Sicherheit und Ordnung mit der möglichen Eingriffstiefe in Grundrechte und den übertragenen Entscheidungsbefugnissen an private Wach- und Sicherheitsdienste. Bei der Prävention und Ahndung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten können private Akteure deshalb nur mit untergeordneten sicherheitsrechtlichen Aufgaben betraut werden, die eigenständige Einschätzungs- und Entscheidungsbefugnisse ausschließen (vgl. Danne/ Roth 2020).

2.2 Rechtlicher Rahmen

2.2.1 Allgemeiner gewerberechtlicher Rahmen für das Bewachungsgewerbe

Von privaten Unternehmen für Dritte angebotene Bewachungs- und Sicherheitsdienstleistungen unterliegen der gesetzlichen Regulierung. Die allgemeinen gesetzlichen Regelungen zum Betrieb eines Bewachungsunternehmens finden sich in der Gewerbeordnung (GewO). Die hierfür einschlägigen Vorschriften des § 34a GewO legen vor allem die Voraussetzungen für den Betrieb eines Bewachungsgewerbe und für das mit Bewachungs- und Sicherheitsaufgaben eingesetzten Personals fest. Diese Bestimmungen wurden im Hinblick auf die Zuverlässigkeits- und Qualifikationsvoraussetzungen immer mehr verschärft, zuletzt durch das „Gesetz zur Änderung bewachungsrechtlicher Vorschriften“ vom 4.11.2016 und das „Zweite Gesetz zur Änderung bewachungsrechtlicher Vorschriften“ vom 29.11.2018.

Hintergrund der Gesetzesreform im Jahr 2016 war der starke Zuwachs privater Wach- und Sicherheitsdienste und die Ausweitung ihrer Einsatzbereiche, insbesondere bei Großveranstaltungen und bei der Bewachung von Flüchtlingsunterkünften, die laut der Gesetzesbegründung der Bundesregierung eine Anhebung der qualifikatorischen Anforderungen an die Inhaber und des mit besonderen Aufgaben betrauten Bewachungspersonals erforderlich machte:

> „Es handelt sich dabei um Einsatzbereiche, bei denen es durch unqualifizierte Gewerbetreibende zu erheblichen Schädigungen von Leben und Gesundheit von Personen sowie der öffentlichen Sicherheit und Ordnung

> kommen kann. […] Insbesondere die Bewachung von Flüchtlingsunterkünften wird zunehmend auf Bewachungsunternehmen übertragen, die in der Praxis oft als Subunternehmen tätig werden. Gerade bei dieser Bewachungstätigkeit sowie bei der Bewachung von Großveranstaltungen treten Bewachungsunternehmen in Kontakt mit einer Vielzahl von Personen und es kann zu Konfliktsituationen kommen, in denen Bewachungsunternehmen deeskalierend tätig werden müssen, um Schäden zu vermeiden. Es muss daher sichergestellt werden, dass die Gewerbetreibenden als Verantwortliche für die Organisation des Bewachungsunternehmens Kenntnisse über die Grenzen ihrer Befugnisse, über Deeskalationstechniken in Gefahren- und Konfliktsituationen sowie einzusetzende Sicherheitstechnik nachweisen müssen.“ (Deutscher Bundestag 2016, S. 14)

Die Gesetzesreform im Jahr 2018 setzt die in im Jahr 2016 bereits beschlossene Einführung eines Bewachungsregisters um. Mit dem Bewacherregister sollen bundesweit Daten zu Bewachungsgewerbetreibenden und zum Bewachungspersonal elektronisch auswertbar erfasst und auf dem aktuellen Stand gehalten werden (vgl. Deutscher Bundestag 2018, S. 1).

Erlaubnispflicht für das Bewachungsgewerbe

Seit dem Jahr 1927 ist mit Einfügung von § 34a in die Gewerbeordnung das Bewachungsgewerbe einer Erlaubnispflicht unterworfen. § 34a Abs. 1 GewO in der aktuellen Fassung bestimmt: „Wer gewerbsmäßig Leben oder Eigentum fremder Personen bewachen will (Bewachungsgewerbe), bedarf der Erlaubnis der zuständigen Behörde.“ Als gewerbliche Bewachungstätigkeit gilt der Schutz von Personen für Leib, Leben oder Freiheit oder von Sachen gegen Abhandenkommen, Zerstörung oder Beschädigung für Dritte (vgl. Marcks 2021, Rn. 4–8).

Die Leistung muss durch ein gewerbliches Bewachungsunternehmen erfolgen, welches diese Aufgabe als Hauptleistung durchführt. Als gewerbsmäßige Bewachung gilt beispielsweise nicht, wenn ein Einkaufszentrum bewachte Parkplätze als Nebenleistung für ihre Kunden anbietet, ebenso wenig greift § 34a GewO für Kaufhäuser oder Diskotheken, die eigenes Personal für den Schutz vor Ladendiebstählen oder für Einlasskontrollen einsetzen, da es der Leistung an der gewerbsmäßigen Erbringung mangelt. (vgl. Marcks 2021, Rn. 4–8)

Die von Wach- und Sicherheitsdienstleistungsunternehmen ausgeführten Aufgaben reichen von der Bewachung von Parkplätzen, Gebäuden und Industrieanlagen, über den Schutz von Veranstaltungen, die Durchführung von Geld- und Werttransporten, den Personenschutz bis hin zur Durchführung von Fluggast- und Gepäckkontrollen an Flughäfen sowie der Bewachung von militärischen Einrichtungen und Kernkraftwerken. Polizeiliche Aufgaben, die das staatliche Gewaltmonopol und hoheitliche Aufgaben betreffen, können Bewachungsunternehmen nicht übertragen werden. Jedoch gibt es Grenzbereiche, wenn Bewachungsunter-

nehmen beispielsweise mit Streifendiensten in Bahnhöfen oder Villenviertel beauftragt werden (vgl. Marcks 2021, Rn. 9).

Zuverlässigkeitserfordernis

Voraussetzung für die Erteilung einer Erlaubnis ist nach § 34a Abs. 1 GewO die Zuverlässigkeit des Antragstellers und der mit der Leitung des Betriebs oder einer Niederlassung beauftragten Person sowie dessen Qualifikation („Sachkunde“) für die Durchführung von Wach- und Sicherheitsaufgaben. Zudem verlangt die Vorschrift, dass der Gewerbetreibende einen ausreichenden Haftpflichtversicherungsschutz nachweisen kann und in geordneten Vermögensverhältnissen lebt. Dies ist insbesondere dann nicht anzunehmen, wenn über dessen Vermögen ein Insolvenzverfahren eröffnet worden ist (vgl. Marcks 2021, Rn. 29).

Mangelnde Zuverlässigkeit, ein Bewachungsgewerbe ordnungsgemäß auszuüben, liegt insbesondere vor, wenn der Gewerbetreibende oder das eingesetzte Geschäftsleitungspersonal Mitglied verbotener Parteien, verfassungswidriger Vereine und Vereinigungen ist oder war oder wenn diese wegen bestimmter Straftatbestände in den letzten fünf Jahren verurteilt wurden. Der Katalog der Straftatbestände, der einer Erlaubniserteilung entgegensteht, umfasst insbesondere Tötungsdelikte und Körperverletzung, Eigentumsdelikte und Sexualstraftaten, Untreue, Betrug, Land- und Hausfriedensbruch, Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte, staatsgefährdende Straftaten oder Verstöße gegen das Waffengesetz.

Auch eine Verurteilung wegen Verstößen gegen Sozialvorschriften, wie das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, führen zu einer Versagung der Erlaubnis. Die Zuverlässigkeit des Gewerbetreibenden und seines Leitungspersonals wird durch Abfragen des Gewerbezentralregister sowie von Informationen bei verschiedenen (Polizei-)Behörden überprüft.

Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung bewachungsrechtlicher Vorschriften wurde 2018 die Vorgabe zur Einrichtung eines Bewacherregisters umgesetzt. Im Bewacherregister werden Daten zur Zuverlässigkeit und der Qualifikation der Inhaber, Führungskräfte und des Bewachungspersonals elektronisch auswertbar erfasst (§ 11b GewO). Mit der Eintragung in das Bewacherregister wird jeder Wachperson eine Identifikationsnummer und eine Bestätigung über die zulässigen Einsatzmöglichkeiten in Abhängigkeit von ihrer beruflichen Qualifikation übermittelt (§ 16 Bewachungsverordnung).

Die Bewacheridentifikationsnummer muss auf dem Dienstausweis abgedruckt sein, sodass bei Vorortkontrollen von Aufsichtsbehörden Informationen über Zuverlässigkeit, Qualifikation und zulässige Einsatzmöglichkeiten abgerufen werden können. § 18 Abs. 3 Bewachungsverordnung verpflichtet das Bewachungspersonal, ein Schild mit ihrem Namen oder

einer Kennnummer sowie die Bezeichnung des Sicherheitsdienstleistungsunternehmen sichtbar anzubringen.

Mit der Änderung der Gewerbeordnung durch das zweite Gesetz zur Änderung bewachungsrechtlicher Vorschriften im November 2018 ist eine Regelabfrage beim jeweiligen Landesamt für Verfassungsschutz obligatorisch, um Erkenntnisse über rechtsradikale, islamistische oder sonstige extremistische Aktivitäten zu berücksichtigen.

Qualifikatorische Anforderungen

Durch das Gesetz zur Änderung bewachungsrechtlicher Vorschriften im Jahr 2016 wurden auch die qualifikatorischen Anforderungen für die fachliche Eignung des Antragstellers für den Betrieb eines Bewachungsunternehmens erhöht. War bis 2016 hierfür lediglich ein „Unterrichtungsnachweis“ Voraussetzung, der nach einer 40 Unterrichtsstunden umfassenden Schulung durch die Industrie- und Handelskammer (IHK) erteilt wird, so ist seit der Gesetzesreform eine „Sachkundenprüfung“ bei der IHK nachzuweisen, bei der unter anderem die Sachgebiete Recht der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, Strafrecht einschließlich Umgang mit Waffen, Unfallverhütungsvorschriften, Umgang mit Menschen einschließlich Deeskalationstechniken und Grundzüge der Sicherheitstechnik geprüft werden.

Durch die Einführung der Sachkundeprüfung als Erlaubnisvoraussetzung wird sichergestellt, dass der Gewerbetreibende die erforderlichen Kenntnisse in diesen Bereichen erworben hat“ (Deutscher Bundestag 2016, S. 14 f.). § 34a der GewO verlangt nicht nur von den Gewerbetreibenden, also den Inhabern und der Geschäftsleitung eines Wach- und Sicherheitsdienstleistungsunternehmens, sondern auch vom Bewachungspersonal ausreichende Sachkunde und Zuverlässigkeit.

Bei den Zuverlässigkeitskriterien werden die gleichen Anforderungen wie an den Inhaber eines Sicherheitsgewerbes angelegt; als Grundqualifikation wird von den Mitarbeiter*innen ein Nachweis für die Teilnahme an einer 40 Unterrichtstunden dauernden Unterrichtung für die Tätigkeit im Bewachungsgewerbe verlangt. „Zweck der Unterrichtung ist es, die im Bewachungsgewerbe tätigen Personen mit den für die Ausübung des Gewerbes notwendigen rechtlichen Vorschriften und fachspezifischen Pflichten und Befugnissen sowie deren praktischer Anwendung vertraut zu machen, um sie in die Lage zu versetzten, eigenverantwortlich Bewachungsaufgaben wahrzunehmen“ (IHK o. J. a)

Weitergehende qualifikatorische Anforderungen stellt die Gewerbeordnung seit der Reform im Jahr 2016 an das Bewachungspersonal, sofern dieses Kontrollgänge im öffentlichen Verkehrsraum oder im öffentlichen Verkehr übernehmen, als Ladendetektive oder bei der Bewachung von Einlässen in Diskotheken (Türsteher*in) tätig ist oder Leitungsfunktionen

bei der Bewachung von Flüchtlingsunterkünften und Großveranstaltungen ausübt. In diesen Fällen wird vom Bewachungspersonal auch die bei der IHK abzulegende Sachkundeprüfung verlangt.

Mit der Anhebung der qualifikatorischen Anforderungen bei der Durchführung für bestimmte Sicherheitsaufgaben soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass es bei Bewachungsaufgaben im öffentlichen Raum mit direktem Bürger*innen-Kontakt, wie beispielsweise bei Kontrollgängen in Bahnhöfen oder halböffentlichen Bereichen wie Einkaufszentren sowie bei Mitfahrten in Zügen und S-Bahnen, im besonderen Maße darauf ankommt, dass das zumeist uniformierte Sicherheitspersonal die Grenzen der ihnen zustehenden Rechte kennen und auch mit Techniken und Maßnahmen der Deeskalation und vorbeugenden Konfliktbewältigung betraut sind (vgl. IHK o. J.b).

Befugnisse von Sicherheitsdienstmitarbeiter*innen

Wenngleich Mitarbeiter*innen von privaten Wach- und Sicherheitsunternehmen in öffentlichen oder öffentlich zugänglichen Bereichen ihrer Auftraggeber eingesetzt werden und dort in der Regel uniformiert ihren Dienst versehen, beschränken sich ihre Eingriffsmöglichkeiten auf die allen Personen in entsprechenden Situationen zustehenden „Jedermannsrechte". Diese begrenzten Befugnisse müssen den Sicherheitskräften bekannt sein, um gesetzeswidrige Übergriffe, wie sie verschiedentlich bekannt wurden, zu verhindern (vgl. Marcks 2021, Rn. 40).

Auch die Bewachung von Diskotheken und der Schutz vor Ladendieben ist ein konfliktträchtiger Bereich, der ein besonderes Wissen über Konfliktbewältigung und Eingrenzung notwendig macht. Bei der Einlasskontrolle kommt es zudem bei der Abweisung von Gästen nicht selten zu Auseinandersetzungen, die sich auch auf den öffentlichen Raum erstrecken, und daher – so die Gesetzesbegründung – sichergestellt werden müsse, dass die eingesetzten Wachleute ihre Rechte kennen und über angemessenes Verhalten in Konfliktsituationen Bescheid wissen. Allerdings werden Einlasskontrollen bei Diskotheken meist mit eigenem Personal durchgeführt, für die diese qualifikatorischen Anforderungen nicht gelten (ebd.).

Mit der Änderung der Gewerbeordnung im Jahr 2016 wurden auch die qualifikatorischen Anforderungen für die Bewachung von Asylunterkünften modifiziert. Aufgrund der speziellen Situationen in solchen Unterkünften und aufgetretenen Missständen, bei denen Sicherheitspersonal ihre Befugnisse gegenüber den Bewohnern überschritten haben, muss leitendes Personal über eine entsprechende Sachkundeprüfung verfügen. Die gleichen Anforderungen gelten seit 2016 auch für die Bewachung von „zugangsgeschützten Großveranstaltungen".

Der Grund für diese Verschärfung ist eine Reihe von terroristischen Anschlägen auf solche Großveranstaltungen. Den eingesetzten privaten Sicherheitskräften komme beim Schutz solcher Veranstaltungen eine große Bedeutung zu; an sie sind besondere Anforderungen bei der Gefahrenabwehr und der Zugangssicherung zu stellen (vgl. Deutscher Bundestag 2016, S. 16).

Die Gewerbeordnung legt auch den rechtlichen Rahmen von Befugnissen fest, die den Sicherheitskräften bei der Aufgabenwahrnehmung generell zustehen. Wie bereits erwähnt, zählt die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung nicht dazu – diese Aufgaben der „präventiven Gefahrenabwehr“ im öffentlichen Raum ist eine ureigenste Aufgabe des staatlichen Gewaltmonopols und somit der Polizei und Ordnungsbehörden.

§ 34a Abs. 5 GewO legt demnach fest, dass bei der Durchführung von Bewachungsaufgaben gegenüber Dritten durch private Sicherheitsdienstleistungsunternehmen nur die Rechte ausgeübt werden, die Jedermann im Falle einer Notwehr, eines Notstandes oder einer Selbsthilfe zustehen. Dazu gehören auch die vom Auftraggeber übertragenen Selbsthilferechte. In den Fällen der Inanspruchnahme dieser Jedermannsrechte und Befugnisse ist der Grundsatz der Erforderlichkeit zu beachten.[4]

4 Zu den rechtlich problematischen Folgen einer Übertragung von Jedermannsrechte an private Unternehmen im Kontext des „Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes“ vgl. u. a. Ruch (2020).

Tabelle 1: Jedermannsrechte im Überblick

Bürgerliches Gesetzbuch		
§ 227 BGB		Notwehr, Nothilfe
§ 228 BGB		Verteidigungsnotstand
§ 229 BGB		Allgemeine Selbsthilfe
§ 859 BGB		Selbsthilfe des Besitzers
§ 860 BGB		Selbsthilfe des Besitzdieners
§ 904 BGB		Angriffsnotstand
Strafgesetzbuch		
§ 32 StGB		Notwehr, Nothilfe
§ 33 StGB		Notwehrüberschreitung
§ 34 StGB		Rechtfertigender Notstand
§ 35 StGB		Entschuldigender Notstand
Strafprozessordnung		
§ 127 StPO		Vorläufige Festnahme

Quelle: Schwarz 2021b, 6f.

2.2.2 Sicherheit an Flughäfen gemäß Luftsicherheitsgesetz

Die Wahrnehmung von Bewachungs- und Sicherheitsaufgaben an Flughäfen durch Beschäftigte von privaten Sicherheitsdiensten erfolgt auf Grundlage des Luftsicherheitsgesetzes (LuftSiG). Das LuftSiG wurde im Jahr 2005 als Reaktion auf die 9/11-Terroranschläge auf das World Trade Center in New York und weiterer Vorkommnisse im Bereich der Luftsicherheit verabschiedet. Es bündelte eine Reihe bisheriger Gesetzesregelungen, u. a. die im Luftverkehrsgesetz (LuftVG) enthaltenen Bestimmungen zur Abwehr äußerer Gefahren für die Luftsicherheit (§ 29c LuftVG) und es passt das nationale Luftsicherheitsrecht an verschiedene EU-rechtliche Vorgaben an.

Gemäß § 1 LuftSiG ist der Zweck dieser Vorschrift der „Schutz vor Angriffen auf die Sicherheit des zivilen Luftverkehrs, insbesondere vor Flugzeugentführungen, Sabotageakten und terroristischen Anschlägen“. Die Gewährleistung der Sicherheit des Luftverkehrs obliegt den jeweiligen Luftsicherheitsbehörden, die in der Regel bei den Regierungspräsidien der Bundesländer angesiedelt sind. In die Zuständigkeit der Luftsicher-

heitsbehörden fällt nach § 2 LuftSiG insbesondere die Kontrolle von Fluggästen und Gepäck sowie die Durchführung von Sicherheitsüberprüfungen und Zertifizierung von Sicherheitsausrüstung.

§ 5 LuftSiG regelt Maßnahmen zur Abwehr von äußeren Gefahren auf den Flugverkehr und bildet die Grundlage für systematische Passagier- und Handgepäckkontrollen zu den zugangsbeschränkten und sicherheitssensiblen Bereichen von Flughäfen, die als hoheitliche Aufgaben von den Luftsichersicherheitsbehörden durchzuführen sind. Diese Aufgabe kann auf Grundlage von § 16a LuftSiG in Form einer „Beleihung" auf private Sicherheitsdienste übertragen werden.[5]

Die mit der Durchführung der Kontrollaufgaben beliehenen „Luftsicherheitsassistent*innen" sind Träger öffentlicher Gewalt und nehmen Aufgaben der Bundespolizei wahr. Sie haben echte Kontroll- und Eingriffsrechte im Rahmen ihrer Aufgaben nach § 5 LuftSiG (vgl. Engewald et al. 2021, S. 63 ff.). Die Anwendung „unmittelbaren Zwangs" gegenüber Personen ist den mit hoheitlichen Aufgaben beliehenen Mitarbeiter*innen privater Sicherheitsunternehmen jedoch nicht gestattet.

Diese Befugnis obliegt gemäß §§ 4 und 63 Bundespolizeigesetz der Bundespolizei, welche die Arbeit des Sicherheitspersonals an Flughäfen unterstützt und für die öffentliche Sicherheit und Ordnung an Flughäfen und für den Schutz vor Angriffen auf die Sicherheit des Luftverkehrs zuständig ist (Buchberger 2019, § 5, Rn. 29).

An die mit hoheitlichen Aufgaben beliehenen Luftsicherheitsassistent*innen werden hohe Anforderungen an deren Eignung und Zuverlässigkeit gestellt. Die für die Durchführung der Aufgaben erforderliche Qualifikation ist in Anhang 11 der EU-Verordnung 2015/1998 „zur Festlegung detaillierter Maßnahmen für die Durchführung der gemeinsamen Grundstandards für die Luftsicherheit" vom 5.11.2015 geregelt und schließt mit einer Prüfung vor der Bundespolizei ab.

Außerhalb der Wahrnehmung solcher hoheitlichen Befugnisse im Auftrag der Luftsicherheitsbehörden übernehmen private Sicherheitsdienstleistungsunternehmen Aufgaben zur Sicherung sensibler Bereiche von Flughäfen. Diese Pflicht zur Eigensicherung obliegt gemäß § 8 LuftSiG den Flughafenbetreibern, die im Rahmen eines privatrechtlichen Vertrags damit Wach- und Sicherheitsunternehmen beauftragen. Die Eigensicherungspflicht umfasst insbesondere die Sicherung der „Luftseite" von Flughäfen gegen unberechtigten Zugang und die Kontrolle von Post, aufgegebenem Gepäck, Fracht, Bordvorräte und Flughafenanlieferungen sowie

5 Bekannte Beispiele für die Beleihung privater Sicherheitsdienste zur Übernahme hoheitlicher Aufgaben sind die Hauptuntersuchungen und Abnahme von Kfz-Fahrprüfungen durch den TÜV, die Bezirksschornsteinfeger oder Notare.

die Zutrittskontrolle von eigenem und fremdem Personal zu den sicherheitssensiblen Bereichen der Luftseite von Flughäfen.

Im Unterschied zur Kontrolle von Fluggästen, bei denen eine hoheitliche Beleihung der privaten Sicherheitskräfte erfolgt, ist die Rechtsgrundlage für die ggf. erforderliche persönliche Durchsuchung von eigenem Personal und Mitarbeiter*innen von Fremdfirmen das Hausrecht, welche den Flughafenbetreiber befugt, solche Kontrollen im Rahmen des Objektschutzes und der Pflicht zur Eigensicherung durchzuführen (vgl. Engewald et al. 2021, S. 58 ff.). Die Fachaufsicht für die Sicherheitsaufgaben gemäß § 8 LuftSiG und Prüfung der qualifikatorischen Anforderungen der Luftsicherheitskontrollkräfte obliegt den Luftsicherheitsbehörden der Länder.

Neben Luftsicherheitsbehörden und Lufthafenunternehmen sind auch die Luftfahrtsunternehmen zur Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen verpflichtet. Gemäß § 9 LuftSiG betreffen diese die Abfertigung von Fluggästen (Flugschein- und Bordkartenkontrollen), Maßnahmen zur Gepäckidentifizierung und -zuordnung sowie der Behandlung von Post, Gepäck, Fracht und Versorgungsgütern, die in das Flugzeug verbracht werden.

Auch sind die Flugunternehmen gesetzlich verpflichtet, den Zugang zu den ihnen zugewiesenen Teilen des Flugplatzes nur hierzu befugten Personen zu gestatten. Mit der Durchführung dieser Sicherheitsaufgaben können auch private Sicherheitsunternehmen beauftragt werden. Für die Sicherheitsaufgaben nach § 9 LuftSiG ist die zuständige Aufsichtsbehörde das Luftfahrtbundesamt, das auch für die Abnahme der erforderlichen Prüfungen der Sicherheitsmitarbeiter verantwortlich ist.

Auch in den Fällen der Wahrnehmung von Luftsicherheitsaufgaben nach § 8 und § 9 LuftSiG ist das hiermit betraute Personal nach Maßgabe von Abschnitt 11.2. des Anhangs der Durchführungsverordnung (EU) 2015/1998 zu schulen. Jedoch berechtigt die Qualifikation als Luftsicherheitsassistent nicht zur Durchführung von Sicherheitsaufgaben gemäß § 8 und 9 LuftSiG und andersherum.

2.2.3 Bewachung kerntechnischer Anlagen und militärischer Einrichtungen

Ein weiteres, wenn auch quantitativ weniger bedeutsames Betätigungsfeld privater Sicherheitsdienstleister ist die Bewachung von kerntechnischen Einrichtungen sowie die Bewachung militärischer Anlagen und Liegenschaften der Bundeswehr. Beide Bewachungsaufgaben erfolgen im Rahmen spezialgesetzlicher Regelungen. So verpflichtet § 7 Abs 2 Nr. 5 Atomgesetz (AtG) die Betreiber von kerntechnischen Anlagen und Ein-

richtungen u. a. für ausreichende Sicherheitsmaßnahmen „zum Schutz vor Störmaßnahmen und sonstigen Einwirkungen Dritter“ zu sorgen.

Die gesetzliche Vorschrift verpflichtet den Betreiber von kerntechnischen Einrichtungen nicht nur zu baulich-technischen, sondern auch zu organisatorischen Maßnahmen zur Sicherung der Anlage gegen terroristische oder sonstige rechtswidrige Akte zu treffen. Dies bedarf auch der Sicherheitskontrolle des Besucherverkehrs sowie der Überwachung des Werksgeländes und der Zugangswege zu den Einrichtungen, wofür ein privater Werkschutz beauftragt wird, der seinen Dienst meist auch bewaffnet versieht.

Zum Waffengebrauch ist der Werkschutz jedoch nur im Rahmen der Eigensicherungspflicht des Betreibers im Rahmen der Notwehr und Nothilfe befugt, um bei einem Angriff von außen bis zum Eintreffen der Polizei den Schutz der kerntechnischen Einrichtung zu gewährleisten. Spezielle Qualitäts-, Qualifikations- und Zuverlässigkeitsanforderungen an den Objektsicherungsdienst in kerntechnischen Einrichtungen werden durch Richtlinien und Verordnungen der Betreiber und Genehmigungsbehörden geregelt.

Auch die Bewachung von Militäreinrichtungen stellt besondere Anforderungen an das eingesetzte Personal und deren qualifikatorischen Anforderungen, die in zentralen Dienstvorschriften der Bundeswehr geregelt sind. Mitarbeiter*innen von Sicherheitsunternehmen, denen militärische Wach- oder Sicherheitsaufgaben übertragen werden, sind gemäß § 1 des Gesetzes über die Anwendung unmittelbaren Zwanges und die Ausübung besonderer Befugnisse durch Soldaten der Bundeswehr und verbündeter Streitkräfte sowie zivile Wachpersonen (UZwGBw) befugt, „in rechtmäßiger Erfüllung dieser Aufgaben […] Personen anzuhalten, zu überprüfen, vorläufig festzunehmen und zu durchsuchen, Sachen sicherzustellen und zu beschlagnahmen und unmittelbaren Zwang gegen Personen und Sachen anzuwenden“, was ansonsten nur Polizeikräften vorbehalten ist.

Zivile Wachpersonen, die mit solchen meist bewaffneten Wach- und Sicherheitsaufgaben betraut werden, müssen gemäß § 1 Abs. 3 UZwGBw „daraufhin überprüft werden, ob sie persönlich zuverlässig, körperlich geeignet und im Wachdienst ausreichend vorgebildet sind sowie gute Kenntnisse der Befugnisse nach diesem Gesetz besitzen. Sie sollen das 20. Lebensjahr vollendet und das 65. Lebensjahr nicht überschritten haben“.

3. Struktur und ökonomische Entwicklung der Wach- und Sicherheitsdienste

3.1 Branchenstruktur

Nach der gängigen Definition von Michael E. Porter zählen zu einer Branche alle Unternehmen, die durch dieselben Produkte oder Dienstleistungen im Wettbewerb zueinander stehen (Porter 2013, S. 37). Zur Branche der Wach- und Sicherheitsdienste gehören demnach alle privatwirtschaftlichen Unternehmen, die Wach-, Schutz- und Sicherheitsdienstleistungen für Dritte erbringen. Unternehmen, die mit eigenem Personal für die unternehmenseigene Sicherheit sorgen (z. B. Unternehmen mit eigenem Werkschutz) und mit dieser Dienstleistung nicht am Markt tätig sind, zählen ebenso wenig zur Branche der privaten Wach- und Sicherheitsdienste, wie staatliche Sicherheitsorgane (Polizei, Justiz) oder kommunale Ordnungsbehörden.

In der amtlichen Wirtschaftszweigklassifizierung („WZ 2008“) sind die privatwirtschaftlich erbrachten Sicherheitsdienstleistungen in der Wirtschaftsabteilung 80 „Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien“ zusammengefasst. In der Wirtschaftszweigsystematik gehören diese zum übergeordneten Wirtschaftsabschnitt N „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“, zu dem alle unternehmensnahen Dienstleistungen gehören, die nicht in der Beratung oder dem Transfer von Wissen bestehen, wie z. B. Callcenter, Hausmeisterdienste oder Gebäudereinigung (siehe Tabelle 2).

Die Wirtschaftsabteilung „Wach- und Sicherheitsdienste und Detekteien“ untergliedert sich in die Wirtschaftsklassen „Private Wach- und Sicherheitsdienste“ (80.1), „Sicherheitsdienste mithilfe von Überwachungs- und Alarmsystemen“ (80.2) sowie „Detekteien“ (80.3). Gegenstand vorliegender Analyse ist die Wirtschaftsklasse 80.1. „Private Wach- und Sicherheitsdienste“, die mit einem Umsatzanteil von 88 Prozent den größten Teil der übergeordneten Wirtschaftsabteilung „Wach- und Sicherheitsdienste und Detekteien“ ausmacht.

Tabelle 2: Private Wach- und Sicherheitsdienste in der Klassifizierung der Wirtschaftszweige

N	**Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen**
77	Vermietung von beweglichen Sachen
78	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
79	Reisebüros, Reisveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen
80	Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien
80.1	Private Wach- und Sicherheitsdienste
80.2	Sicherheitsdienste mithilfe von Überwachungs- und Alarmsystemen
80.3	Detekteien
81	Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau
82	Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008

Wach- und Sicherheitsdienstleistungen zählen zu den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, die in der Regel nicht für Privatpersonen, sondern für gewerbliche Kunden erbracht werden. Sie gehören nicht zum Kernbereich der Wertschöpfung in den Auftraggeberunternehmen und werden deshalb der Philosophie einer „schlanken Produktion“ folgend im Rahmen eines Outsourcings dieser Aufgaben an externe Dienstleister vergeben. Zu solchen unternehmensbezogenen Dienstleistungen zählen neben den Wach- und Sicherheitsdiensten, auch die Gebäudereinigung, Hausmeisterleistungen, der Kantinenbetrieb aber auch wissensintensive Beratungsleistungen wie Rechts-, Wirtschafts- und Steuerberatung.

Gegenstand von Wach- und Sicherheitsdiensten ist vor allem der Schutz von vor außen kommenden Gefahren im Begriffsverständnis des englischen Worts „security“. Beispiele hierfür sind der Schutz vor unberechtigtem Zutritt zu Gebäuden und Veranstaltungen, um mögliche Diebstähle, Beschädigungen oder Industriespionage zu verhindern.

In einem weiteren Begriffsverständnis bedeutet Sicherheit jedoch auch die Vermeidung von Schäden für Personen und Sachen durch nicht bewusst herbeigeführte Schadensereignisse im Sinne des englischen Begriffs „safety“. Beispiele hier sind Maßnahmen zur Vermeidung von Unfäl-

len oder der Prävention von Schadensereignissen und Übernahme von Ordnungsaufgaben sowie die Gewährleistung der Betriebssicherheit bei Veranstaltungen (vgl. Frevel 2018, S. 2).

Der Umfang der Sicherheitsdienstleistungen ist vielfältig. Eine Publikation der Branchenverbände des Sicherheitsgewerbes listet 111 unterschiedliche Tätigkeiten und Aufgaben von Wach- und Sicherheitsdienstleistern auf. Zu der großen Bandbreite des Dienstleistungsportfolios von Wach- und Sicherheitsunternehmen, die in Tabelle 3 systematisiert dargestellt sind, gehören die Eingangskontrolle und Zugangssicherung von Gebäuden und Liegenschaften, die Kontrolle von Personen und Gegenständen beim Zutritt zu Veranstaltungen oder zum Sicherheitsbereich von Flughäfen, Streifengänge zur Bewachung von Kundenobjekten oder der Betrieb von Notruf-Leitstellen inklusive der Intervention bei Notrufen oder Alarmauslösung.

Über diese klassischen Sicherheitsdienstleistungen hinaus bieten die Branchenunternehmen auch Überwachungsdienstleistungen für den öffentlichen Personenverkehr an, übernehmen die Parkraumüberwachung und führen Streifengänge im öffentlichen und halböffentlichen Raum durch. Sicherheitsunternehmen, führen zudem Geld- und Werttransporte für den Einzelhandel und Banken durch und übernehmen als externe Dienstleister auch die Aufgaben der Werksfeuer oder des Betriebssanitätsdienst (vgl. BDSW/BDGW/BDLS 2022).

Tabelle 3: Leistungsportfolio von Wach- und Sicherheitsunternehmen

Sicherheitsdienstleistung	**Aufgaben (Beispiele)**
Objektschutz / Separatwachdienst	Zugangs- und Besucherkontrolle, Empfangsdienst, Posten- und Streifendienst im Gebäude und Gelände von Kundenobjekten
Bewachungsdienste im Handel	Zugangskontrolle und Diebstahlschutz, Doormen, Kaufhausdetektive, Streifengänge in Shoppingcenter
Bewachung von Bundeswehrliegenschaften	Einfahrtskontrolle, Streifengänge
Bewachung von kerntechnischen Anlagen	Einfahrtskontrolle, Streifengänge, Leitstelle
Maritime Sicherheit	Schutz von Schiffen und Häfen
Revier- / Interventionsdienst	Kontrolle von verschiedenen Objekten, Sicherungsüberprüfung verschiedener Objekte, Schließdienst, Intervention bei Alarm
Notruf- und Serviceleitstelle	Überwachung von technischen Einrichtungen und Alarmanlagen
Sicherheitsdienste im öffentlichen Personenverkehr	Schutz der Fahrgäste, von Fahrzeugen und Anlagen, Fahrkartenkontrolle
Veranstaltungssicherheit	Personenkontrollen, Schutz des Veranstaltungsgeländes, Wahrnehmung des Hausrechts
Luftsicherheitsdienste	Passagier- und Gepäckkontrollen, Kontrolle von Personal und Waren, Sicherung des Flughafens
Geld- und Werttransport	Gesicherter Transport von Bargeld und Wertgegenständen, Geldbearbeitung, Automatenservice
Verkehrsdienste	Geschwindigkeitskontrollen, Parkraum
Sicherheits- und Schutzdienstleistungen für Unternehmen	Werksfeuerwehr, betrieblicher Rettungsdienst, Arbeits- und Gesundheitsschutz
Personenschutz	

Quelle: eigene Darstellung; Zusammenstellung nach BDSW o. J., Hirschmann 2016, S. 146 ff.

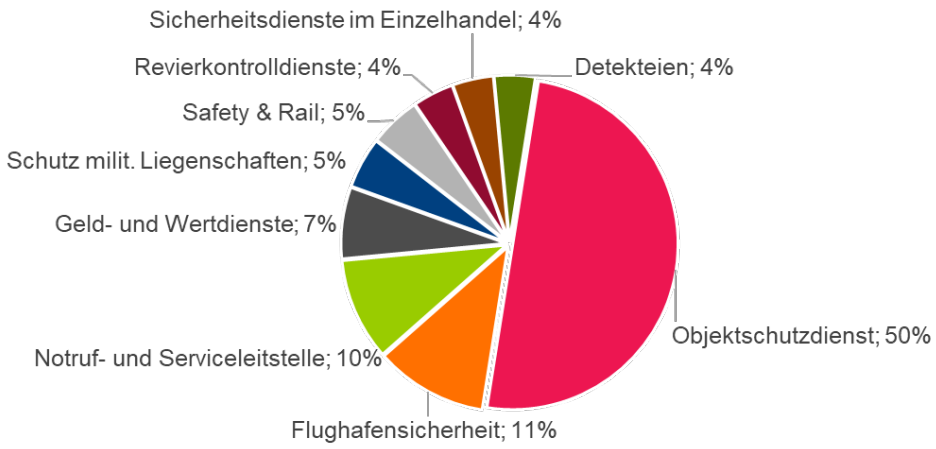
3.2 Marktentwicklung

3.2.1 Marktsegmente

Mit einem Marktvolumen von ca. 9,7 Milliarden Euro im Jahr 2020 zählt die Wach- und Sicherheitsdienstebranche zu den kleineren Wirtschaftszweigen. Sie ist bezüglich des Marktvolumens vergleichbar mit der Textilproduktion (9,6 Milliarden Euro), den Hausmeisterdiensten (9,8 Milliarden Euro), der Druckereibranche (9,7 Milliarden Euro) oder den Zeitungsverlagen (10,1 Milliarden Euro).

Bezogen auf die verschiedenen Marktsegmente der Sicherheitswirtschaft in Deutschland, erwirtschaften die Unternehmen rund die Hälfte der Umsätze im „klassischen“ Bereich des Objektschutzes, also bei der Sicherung von Gebäuden von Unternehmen und Industrieanlagen (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Marktsegmente und -anteile im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe (2020)

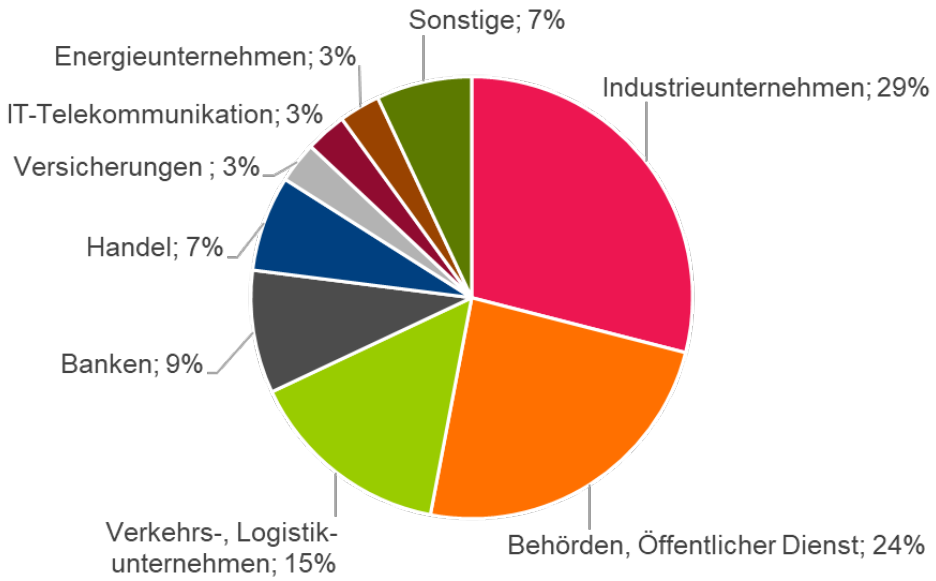


Quelle: BDSW/BDGW/BDLS 2022

Das mit großem Abstand zweitgrößte Marktsegment mit einem Umsatzanteil von elf Prozent ist die Flugsicherheit mit den Fahrgast-, Gepäck-, Personal- und Warenkontrollen und weitere Sicherheitsdienstleistungen an den Verkehrsflughäfen. Zehn Prozent der Umsätze entfallen auf den Bereich Notruf- und Serviceleitstellen, sieben Prozent der Umsätze werden im Bereich von Geld- und Werttransporten und damit verbundener Dienstleistungen erwirtschaftet. Jeweils zwischen vier und fünf Prozent der Erträge werden mit dem Schutz militärischer Liegenschaften, mit Sicherheitsdiensten im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs, mit Revierdiensten, Sicherheitsdienstleistungen für den Einzelhandel und durch Detekteien erzielt.

Entsprechend dieser Verteilung der Branchenumsätze gehören zu den großen Auftraggeberbranchen insbesondere solche, die Objekt- und Werkschutzdienste beauftragen. 29 Prozent der Auftragsvolumen der Branchen stammen aus der Industrie, 25 Prozent von Behörden und der öffentlichen Hand (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Auftraggeberbranchen von Wach- und Sicherheitsdienstleistungen (2020)



Quelle: BDSW/BDGW/BDLS 2022b

15 Prozent der Branchenumsätze werden von Verkehrs- und Logistikunternehmen beauftragt, also insbesondere von Flughafenbetreibern und Luftfahrtunternehmen sowie von Unternehmen des öffentlichen Personenverkehrs. Banken machen neun Prozent, der Handel sieben Prozent des Umsatzvolumens aus. Bei diesen Auftraggebern dürften insbesondere die Umsätze mit Geld- und Wertdiensten verortet sein, beim Handel sind es zudem Eingangskontrollen sowie Ladendetektive.

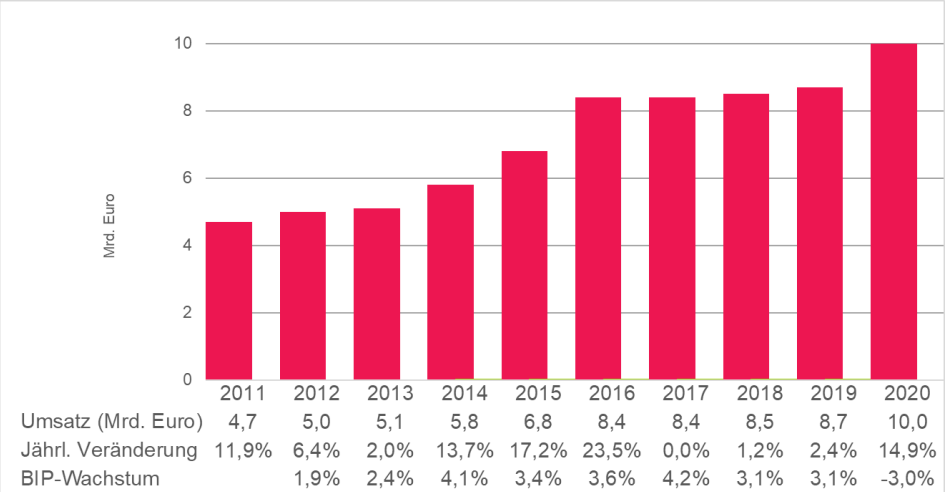
Jeweils drei Prozent der Umsätze werden von Versicherungsunternehmen, IT- und Telekommunikationsdienstleistern sowie von Energieunternehmen beauftragt. Hier dürfte insbesondere der Großteil der Aufträge den Objekt- und Werkschutz für Gebäude, Rechenzentren oder Energieanlagen inklusive kerntechnische Einrichtungen betreffen

3.2.2 Umsatzentwicklung

In den letzten Jahren hat sich die Nachfrage nach Wach- und Sicherheitsdienstleistungen stark erhöht, im Zeitraum 2011 bis 2020 haben sich die Umsätze der Branchenunternehmen von 4,7 Milliarden Euro auf 10 Milliarden Euro mehr als verdoppelt (Abbildung 4).[6] Der größte Umsatzzuwachs in diesem Zeitraum war im Jahr 2016 mit einem Plus von 23 Prozent gegenüber dem Vorjahr festzustellen. In den Jahren 2017 und 2019 ist die Entwicklungsdynamik etwas abgeflacht, die jährlichen Wachstumsraten bewegen sich in diesen Jahren auf einem deutlich geringeren Niveau von ca. zwei Prozent pro Jahr, im Jahr 2020 sind die Branchenumsätze wieder um zwölf Prozent gegenüber dem Vorjahr stärker gewachsen. In den letzten zehn Jahren lag das durchschnittliche Umsatzwachstum der Branche oberhalb der Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts.

6 Die Auswertung der Marktentwicklung in der Branche private Wach- und Sicherheitsdienste erfolgt auf Grundlage der Daten der „Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich“ des Statistischen Bundesamtes. Die aktuellen Zahlen sind für das Jahr 2020 verfügbar. Die Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich ist eine jährlich stattfindende Stichprobenerhebung für verschiedene Dienstleistungssektoren. Befragt werden maximal 15 Prozent der dieser Branche zugehörigen Unternehmen. Durch statistische Hochrechnungsverfahren auf die Grundgesamtheit der Branchenunternehmen sind die Ergebnisse repräsentativ, wenngleich in Details statistische Unschärfen auftreten können. Beim Zeitreihenvergleich der Daten ist zu beachten, dass dieser aufgrund von Veränderungen in den Stichproben, die vor allem in den Jahren 2011, 2014 und 2016 vorgenommen wurden, nur mit gewissen Einschränken möglich ist. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass ab dem Jahr 2014 auch Unternehmen mit weniger als 17.500 Euro Jahresumsatz in die Erhebung mit aufgenommen wurden und u. a. aufgrund dieser Veränderung sich die Umsatzwerte erhöht haben (vgl. Statistisches Bundesamt 2021).

Abbildung 4: Umsätze privater Wach- und Sicherheitsdienstleister 2011 bis 2020



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Umsatz (Mrd. Euro)	4,7	5,0	5,1	5,8	6,8	8,4	8,4	8,5	8,7	10,0
Jährl. Veränderung	11,9%	6,4%	2,0%	13,7%	17,2%	23,5%	0,0%	1,2%	2,4%	14,9%
BIP-Wachstum		1,9%	2,4%	4,1%	3,4%	3,6%	4,2%	3,1%	3,1%	-3,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020a, 2022f; eigene Berechnung und Darstellung

Die ökonomische Entwicklung der privaten Wach- und Sicherheitsbranche ist stark von gesellschaftlichen und politischen Einflüssen und der daraus resultierenden Nachfrage nach Sicherheitsdienstleistungen geprägt. Eine Reihe von Terroranschlägen, Amokläufen, die stärkere mediale Berichterstattung über Gewalttaten oder auch Unglücksfälle bei öffentlichen Veranstaltungen erhöhen das Sicherheitsbedürfnis. In Folge dieser Ereignisse wurden seit Beginn der 2000er-Jahre eine Vielzahl an Maßnahmen ergriffen, die die Sicherheit im öffentlichen und halböffentlichen Raum verbessern sollen.

So wurden im Flugverkehr die Personen- und Gepäckkontrollen nach den Terroranschlägen vom 11. September 2001 verschärft oder infolge der Bombenattentate auf den Zugverkehr in Madrid (2004) oder die U-Bahn in London (2005) die Videoüberwachung und die Präsenz des Sicherheitspersonals im öffentlichen Personenverkehr verstärkt.

Nach der Massenpanik bei der Loveparade in Duisburg (2010) und den Anschlägen auf die Weihnachtsmärkte in Berlin (2016) und Straßburg (2018) haben sich auch beim Schutz von öffentlichen Veranstaltungen die Sicherheitsmaßnahmen deutlich erweitert. So wurden z. B. in Reaktion auf diese Ereignisse und den Amoklauf in einem Münchener Einkaufszentrum 2016 beim Oktoberfest im gleichen Jahr erstmals lückenlose Personen- und Gepäckkontrollen beim Zugang zum Festgelände durchge-

führt und das Ordnungs- und Sicherheitspersonal insgesamt deutlich aufgestockt (Spiegel Online 2016).

Großveranstaltungen im öffentlichen Raum werden seit einigen Jahren mit Zufahrtsbarrieren vor Anschlägen mit Fahrzeugen gesichert und „viele Städte setzen vor allem auf eine „sichtbare Präsenz" der Polizei. So seien fast überall verstärkt uniformierte Polizisten sowie zivile Kollegen, auch von privaten Sicherheitsfirmen, unterwegs" (Focus Online 2018). In den Jahren 2015/2016 stieg durch den hohen Zustrom an Geflüchteten infolge der Kriege in Syrien und Afghanistan innerhalb kurzer Zeit der Bedarf an Sicherheitsdienstleistungen für die Bewachung von Flüchtlingsunterkünften.

Nach Auskunft des Branchenverbandes BDSW wurden im Jahr 2016 allein 10.000 Mitarbeiter*innen von Wach- und Sicherheitsdiensten für Schutz- und Ordnungsaufgaben in Flüchtlingsunterkünften eingesetzt, ihre Zahl hat sich damit innerhalb eines Jahres verdreifacht. Nach Branchen- und Unternehmensangaben haben insbesondere die Bewachungsaufgaben für Flüchtlingsunterkünfte zu einem starken Wachstum der Umsatzerlöse beigetragen.

Mit Beginn der Coronapandemie im März 2020 war die Sicherheitsbranche stark von den staatlich verordneten Lockdown-Maßnahmen betroffen. Abgesagte Veranstaltungen, das Erliegen des Luftverkehrs und die Schließung vieler Einzelhandelsgeschäfte und der Gastronomie führte in vielen wichtigen Bereichen der Sicherheitswirtschaft, wie dem Veranstaltungsschutz, den Luftsicherheitsdienstleistungen und beim Geld- und Werttransport, zu einem starken Auftragsrückgang.

28 Prozent der Branchenunternehmen mussten zu Beginn der Pandemie deutliche Einnahmeausfälle hinnehmen (vgl. Olschok/Wiegand 2022), die Zahl der Kurzarbeiter*innen stieg in der Branche im April 2020 auf knapp 30.000 an, im Juni 2020 reduzierte sich deren Zahl bereits wieder auf 2.450 und erhöhte sich mit den folgenden Coronawellen wieder kurzzeitig bis 5.580 im Februar 2021 und 1.010 im Februar 2022 (Bundesagentur für Arbeit 2022d).

Gleichzeitig eröffneten sich während der Coronapandemie neue Aufgaben für Wach- und Sicherheitsdienstleistungsunternehmen bei der Kontrolle von Zutrittsbeschränkungen in Handel, Gastronomie, Veranstaltungen und in Krankenhäusern oder bei der Einlasskontrolle und der Bewachung von Test- und Impfzentren sowie der Unterstützung kommunaler Ordnungsdienste (Ferchau/Röhl 2020, S. 11; Hanschke 2021).

Insgesamt betrachtet hatte die Coronapandemie keine negativen wirtschaftliche Folgen für die Branche, sondern führte vielmehr zu einem erneuten Umsatzanstieg im Jahr 2020 um ca. elf Prozent, während bei anderen unternehmensnahen Dienstleistungsbranchen die Umsätze pande-

miebedingt im ersten und zweiten Halbjahr 2020 um 5,9 bzw. 6,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum zurückgingen (Statistisches Bundesamt 2022b).

3.2.3 Wettbewerb in der Branche

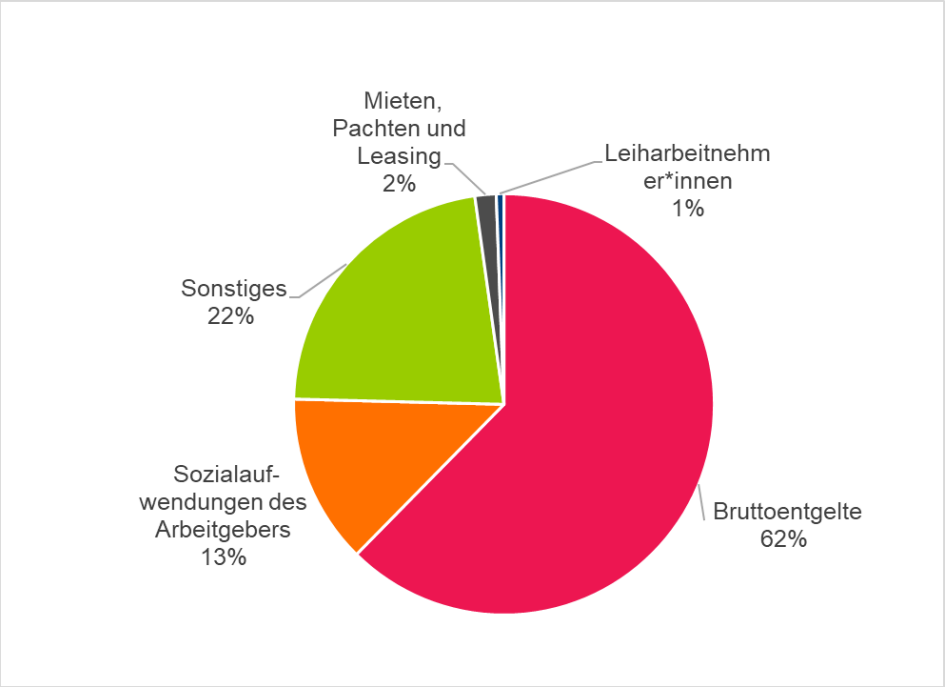
Der Wettbewerb in der Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche ist in den wichtigsten Marktsegmenten mit einem hohen Personaleinsatz durch Preiskonkurrenz geprägt. Auftraggeber sind bestrebt, durch die Vergabe von Sicherheitsdienstleistungen eine Reduzierung ihrer Kosten im Vergleich zu inhouse erbrachten Leistungen, z. B. beim Werk- oder Objektschutz, zu erreichen. Niedrige Preise werden einerseits durch die Formulierung möglichst geringer Anforderungen an die Qualität der Sicherheitsdienstleistung und des hierfür eingesetzten Personals erreicht, andererseits durch die Befristung von Aufträgen, sodass bei deren regelmäßigen Neuvergabe ein Preiswettbewerb in Gang gesetzt werden kann (vgl. Exp. 2a ver.di, Absatz 116).

Wenngleich größere Anbieter verstärkt auf den Einsatz von Technik zurückgreifen, sind in diesen personalintensiven Dienstleistungen mit einem hohen Personalkostenanteil nur geringe Produktivitätsfortschritte und Kosteneinsparungen zu erzielen. Aufgrund des starken Kostendrucks, der auch durch die Vergabe von öffentlichen Aufträgen an den billigsten Anbieter forciert wird, ist die Wettbewerbssituation teilweise wirtschaftlich ruinös und befördert unlautere Praktiken, um (Lohn-)Kostenvorteile zu erlangen.

Kleine und mittlere Sicherheitsdienstleister werden von großen und bundesweit tätigen Sicherheitsunternehmen als Subunternehmen eingesetzt, um Auftragsspitzen zu bewältigen und Aufträge in Regionen durchführen zu können, in denen das Unternehmen über keine entsprechenden Personalressourcen verfügt. Teilweise ist die Beauftragung von Subunternehmen eine weitere Maßnahme, um den Kostendruck auf Nachunternehmen weiterzureichen (vgl. Exp. 2a ver.di, Absatz 50–54).

Wach- und Sicherheitsdienstleistungen sind personalintensiv, entsprechend hoch ist der Anteil der Personalkosten an den Aufwendungen der Unternehmen (siehe Abbildung 5). Den Daten der amtlichen Statistik zufolge entfallen rund drei Viertel der Aufwendungen bei Wach- und Sicherheitsunternehmen auf die Bruttoentgelte (61 Prozent) und Sozialaufwendungen (13 Prozent). Jeweils ein Prozent aller Ausgaben waren für Mieten sowie für Leiharbeitnehmer*innen notwendig. 24 Prozent der Aufwendungen sind sonstige Kosten.

Abbildung 5: Private Wach- und Sicherheitsunternehmen – Kostenstruktur / Anteile Art der Aufwendungen (2020)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2022e; eigene Darstellung und Berechnung

3.3 Unternehmen

3.3.1 Unternehmensstruktur

Zwischen 2011 und 2020 hat sich Zahl der Wach- und Sicherheitsdienstleistungsunternehmen von 2.710 auf 4.684 Unternehmen im Jahr 2020 um 73 Prozent erhöht (siehe Abbildung 6). Wenngleich die statistischen Zahlen den Zuwachs an Unternehmen aufgrund einer geänderten statistischen Erfassung ab dem Jahr 2014 etwas überzeichnet,[7] so zeigt sich, dass die hohe Nachfrage nach Wach- und Sicherheitsdienstleistung zu einem starken Markteintritt neuer Unternehmen in diese Branche geführt

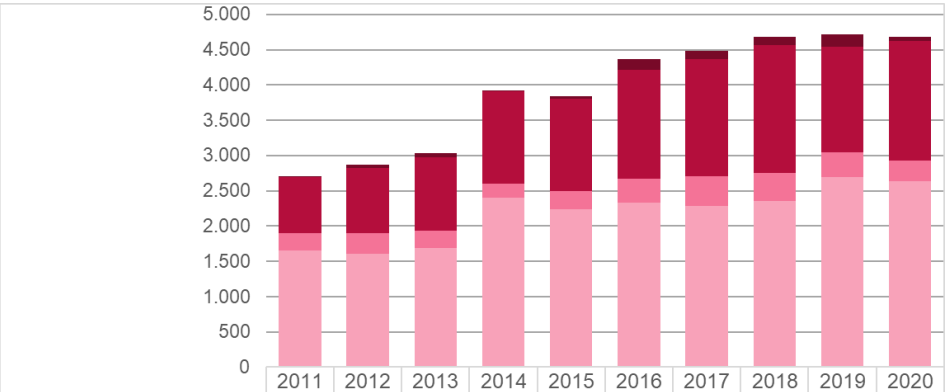
7 Im Jahr 2014 wurden erstmals auch Kleinstunternehmen mit einem Jahresumsatz von bis zu 17.500 Euro in die Erhebung mit aufgenommen, was vor allem einen Anstieg der Anzahl von Einzelunternehmen von 1.684 auf 2.397 zur Folge hatte. Allerdings zeigt sich auch bei den Kapitalgesellschaften, die kaum von dieser Veränderung der Erhebungsmethodik beeinflusst sein dürfte, einen Zuwachs von 26 Prozent in diesem Jahr.

hat. Die sogenannten „Eintrittsbarrieren“[8] für Unternehmen sind in diesem Segment äußerst gering.

Für die Gründung eines Wach- und Sicherheitsdienstleistungsunternehmen ist weder eine eigene Betriebsstätte erforderlich noch müssen größere Investitionen in die Betriebsausstattung und Arbeitsmittel getätigt werden. Zudem sind die regulatorischen Voraussetzungen für die Gründung eines Bewachungsunternehmens und die Qualifikation des Bewachungspersonals trotz der im Jahr 2016 erfolgten gesetzlichen Verschärfung weiterhin vergleichsweise niedrig.

Die Mehrheit der Unternehmen, nämlich 57 Prozent, sind Einzelunternehmen, 32 Prozent haben die Rechtsform einer Kapitalgesellschaft (GmbH, Aktiengesellschaft), sieben Prozent werden als Personengesellschaft (OHG, KG, GmbH & Co KG) geführt und vier Prozent haben eine sonstige Rechtsform (siehe Abbildung 6). Bereits der hohe Anteil von Einzelunternehmen lässt vermuten, dass es sich bei den Branchenunternehmen überwiegend um kleinere Betriebe handelt.

Abbildung 6: Anzahl der Unternehmen nach Rechtsform in der Wirtschaftsgruppe private Wach- und Sicherheitsdienste (2011 bis 2020)



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Übrige Rechtsformen	16	55	61	15	33	150	116	128	183	61
Kapitalgesellschaften	795	924	1.037	1.305	1.308	1.554	1.659	1.813	1.496	1.690
Personengesellschaften	249	291	250	209	267	335	416	393	344	293
Einzelunternehmen	1.650	1.605	1.684	2.397	2.235	2.331	2.288	2.355	2.698	2.640
Unternehmen gesamt	2.710	2.875	3.032	3.926	3.843	4.370	4.479	4.689	4.721	4.684

Quelle: Statistisches Bundesamt 2022g; eigene Berechnung und Darstellung

8 Unter Markteintrittsbarrieren werden Hindernisse verstanden, die neue Unternehmen bei der Aufnahme ihrer Geschäftstätigkeit in einem Markt überwinden müssen. Dazu gehören z. B. ein hoher Kapitalbedarf, erforderliche Lizenzen, spezifisches Wissen und Erfahrungen oder marktbeherrschende Stellung einzelner Unternehmen.

Die Differenzierung der Unternehmensstatistik nach Unternehmensgrößenklassen[9] zeigt, dass 56 Prozent aller Unternehmen in der Wach- und Sicherheitsdienstebranche Kleinstunternehmen, weitere 27 Prozent sind Kleinbetriebe, 14 Prozent mittlere Unternehmen und lediglich drei Prozent sind Großunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter*innen (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Anzahl Unternehmen, Umsatz und Beschäftigte bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten nach Beschäftigtengrößenklassen (2020)

Im Unternehmen tätige Personen	**Unternehmen**		**Gesamtumsatz**		**Abhängig Beschäftigte**	
	Anzahl	Anteil	in 1.000 Euro	Anteil	Anzahl	Anteil
gesamt	4.684	100%	9.694.180	100%	219.853	100%
davon:						
1–9	2.606	56%	388.622	4%	5.192	2%
10–49	1.265	27%	1.052.305	11%	28.177	13%
50–249	656	14%	2.828.979	29%	63.380	29%
≥ 250	156	3%	5.424.273	56%	123.103	56%

Quelle: Statistisches Bundesamt 2022c; eigene Berechnung und Darstellung

Allerdings sind bei wenigen Großunternehmen die Mehrheit der Arbeitnehmer*innen in der Branche beschäftigt (56 Prozent) und sie erwirtschaften gleichfalls 56 Prozent der Umsätze im Wach- und Sicherheitsdienstleistungssektor. Der Anteil von Kleinst- und Kleinunternehmen in der Branche beträgt 83 Prozent, ihr Anteil am Branchenumsatz und an den beschäftigten Arbeitnehmer*innen beläuft sich jedoch nur auf jeweils 15 Prozent.

Insgesamt sind die Umsätze der Unternehmen in der Sicherheitswirtschaft bezogen auf die Anzahl der Mitarbeiter*innen niedrig. 85 Prozent der Unternehmen haben einen Jahresumsatz von bis zu zwei Millionen

9 Die auf die Mitarbeiter*innen-Zahl bezogene Differenzierung erfolgt nach Kleinstunternehmen (<10 tätige Personen), Kleinunternehmen (10 bis 49 tätige Personen), mittlere Unternehmen (50 bis 249 tätige Personen) und Großunternehmen (≥250 tätige Personen).

Euro zählen somit bezogen auf ihre Umsätze als Kleinstunternehmen (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Anzahl Unternehmen nach Umsatzgrößenklassen (2020)

Gesamtumsatz in Euro	**Unternehmen**	
	Anzahl	Anteil
gesamt	4.683	100 %
< 50.000	820	18 %
50.000 bis < 100.000	829	18 %
100.000 bis < 250.000	719	15 %
250.000 bis < 500.000	744	16 %
500.000 bis < 1 Mio.	536	11 %
1 Mio. bis < 2 Mio.	317	7 %
2 Mio. bis < 5 Mio.	368	8 %
5 Mio. bis < 10 Mio.	170	4 %
≥ 10 Mio.	180	4 %

Quelle: Statistisches Bundesamt 2022d; eigene Berechnung und Darstellung

Acht Prozent der Unternehmen erzielt jährliche Umsatzerlöse zwischen zwei und fünf Millionen Euro, vier Prozent zwischen fünf und zehn Millionen und vier Prozent erwirtschaftet mehr als zehn Millionen Euro Umsatz im Jahr 2020.

Der Großteil der Umsätze und Beschäftigten konzentrieren sich auf die weniger als 200 Großunternehmen in der Sicherheitswirtschaft in Deutschland. Allein auf die 25 größten Unternehmen entfallen 39 Prozent der Branchenumsätze, 36 Prozent aller Mitarbeiter*innen in der Branche sind bei diesen Unternehmen beschäftigt.

Das mit Abstand größte Unternehmen bezogen auf Umsatz und Beschäftigtenzahlen ist die Securitas Holding GmbH (siehe Tabelle 6). Die deutsche Tochtergesellschaft des weltweit größten Sicherheitsdienstleistungskonzerns Securitas AB mit Sitz in Stockholm erwirtschaftete im Jahr 2020 mit 21.000 Mitarbeiter*innen einen Jahresumsatz von 905 Millionen Euro. Somit macht das Unternehmen bezogen auf Umsatz und Beschäftigtenzahl allein zehn Prozent der Branche aus. An zweiter Stelle rangiert die Kötter Unternehmensgruppe, die mit 452 Millionen Euro nur 50 Pro-

zent der Umsätze des Branchenprimus erwirtschaftet und etwas mehr als halb so viele Mitarbeiter*innen beschäftigt. Das drittgrößte Unternehmen der Branche ist die Kieler-Wach- und Sicherheitsgesellschaft mit einem Jahresumsatz in Höhe von 375 Millionen Euro im Jahr 2020 und 8.900 Beschäftigten.

Tabelle 6: Top 15 der Wach- und Sicherheitsdienstleistungsunternehmen in Deutschland (2020, nach Umsatz)

	Unternehmen	**Umsätze mit Sicherheit (Mio. Euro)**	**Sicherheitsmitarbeiter*innen**
1	Securitas Holding GmbH, Berlin	905	21.000
2	Kötter Unternehmensgruppe, Essen	452	11.300
3	Kieler Wach- und Sicherheitsgesellschaft mbh & Co. KG, Kiel*	375	8.900
4	Niedersächsische Wach- und Schließgesellschaft Eggeling & Schorling KG, Hannover	265	5.600
5	Pond Security Service GmbH, Erlensee	255	4.283
6	Wisag Sicherheit & Service GmbH, Frankfurt am Main*	235	5.700
7	Klüh Security GmbH, Düsseldorf	159	3.518
8	W. I. S. Sicherheit + Service GmbH & Co. KG, Köln	141	3.719
9	Stölting Service Group, Gelsenkirchen	129	3.540
10	Dussmann Group, Berlin	92	2.332
11	Nürnberger Wach- und Schließgesellschaft mbH, Nürnberg	84	1.697
12	big. Bechtold-Gruppe, Karlsruhe	80	1.858
13	ISS Facility Services Holding GmbH, Düsseldorf	76	1.355
14	Gegenbauer Sicherheitsdienste GmbH, Berlin	74	1.891
15	Piepenbrock Sicherheit GmbH & Co. KG, Osnabrück	63	2.357

*Anmerkung: *Umsatz und/oder Mitarbeiter*innen-Zahlen geschätzt*
Quelle: Lündendonk & Hossenfelder 2021, S. 17; eigene Darstellung

3.3.2 Unternehmensprofile

Die Unternehmenslandschaft in der Wach- und Sicherheitsbranche ist vielfältig. Am deutschen Markt tätig sind neben Tochtergesellschaften großer Sicherheitsdienstleistungskonzerne, wie Securitas, auch Inhabergeführte Großunternehmen und mittelständisch geprägte Gesellschaften mit bundesweiten Aktivitäten (z. B. Kötter oder Pond). Viele kleine und mittlere Unternehmen in der Branche bieten ihre Dienstleistungen nur in ihren Heimatregionen an.

Wach- und Sicherheitsdienstleistungen werden zudem von Unternehmen erbracht, die auch in anderen unternehmensbezogenen Dienstleistungssektoren tätig sind und ihren gewerblichen Kunden neben Facility-Management, Gebäudereinigung auch Pforten- und Empfangsdienste sowie weitere Bewachungs- und Sicherheitsdienstleistungen aus einer Hand anbieten. Während die großen Unternehmen in nahezu allen Branchensegmenten aktiv sind, gibt es auch spezialisierte Anbieter im Bereich der Luftsicherheit und des Geld- und Werttransportes und damit verbundener Dienstleistungen.

Der folgende Abschnitt enthält eine Darstellung von fünf Unternehmen, die beispielhaft die große Bandbreite an Unternehmen und Geschäftsmodellen aufzeigt. Sie umfasst den Branchenführer in Deutschland, die Tochtergesellschaft des internationalen Sicherheitskonzerns Securitas, die Sicherheitssparte des Dienstleistungskonzerns Wisag, das mittelständische und inhabergeführte Sicherheitsunternehmen Pond, sowie als Beispiele für Anbieter von speziellen Sicherheitsdiensten, die Fraport Security Service GmbH im Bereich der Flugsicherheit und Prosegur im Bereich der Geld- und Werttransporte.

Grundlage der folgenden Ausführungen sind Informationen und Daten der Unternehmen, die den Internetseiten der Unternehmen entnommen wurden oder aus den im Unternehmensregister veröffentlichten Jahresabschlüsse inklusive der Erläuterungen der Lageberichte für die Geschäftsjahre 2011 bis 2020 stammen.

Securitas

Securitas AB ist das größte Sicherheitsunternehmen in Europa und hat seinen Firmensitz in Stockholm. Der börsennotierte Konzern beschäftigte im Jahr 2020 weltweit rund 355.000 Mitarbeiter*innen in 48 Ländern und erwirtschaftete einen Umsatz von 10,3 Milliarden Euro. Das Betriebsergebnis betrug 3,6 Milliarden Euro. Rund 50 Prozent der Konzernumsätze werden in Europa getätigt, 43 Prozent in Nordamerika inklusive Mexiko, fünf Prozent in Südamerika und ein kleiner Anteil in Afrika, mittlerer Osten und Asien. Der größte nationale Markt ist die USA mit einem Umsatzanteil von 40 Prozent, gefolgt von Deutschland (9 Prozent), Frankreich (7 Pro-

zent), Spanien (6 Prozent), Schweden (5 Prozent), Belgien (4 Prozent) und Kanada (3 Prozent).[10]

Securitas verfügt in Deutschland über 120 Unternehmensstandorte mit 21.000 Beschäftigten, der Jahresumsatz betrug im Jahr 2020 910 Millionen Euro. Die Geschäftsaktivitäten in Deutschland sind in der Securitas Holding GmbH mit Sitz in Düsseldorf gebündelt, das operative Geschäft wird von 57 regional und aufgabenspezifisch untergliederten Tochtergesellschaften ausgeführt (Tabelle 7).

Tabelle 7: Securitas – Übersicht Tochtergesellschaften in Deutschland

Regionale Gesellschaften
Securitas GmbH Sicherheitsdienste mit Sitz in Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, Dresden, Stuttgart, Mannheim
Dienstleistungsbezogene Gesellschaften
Securitas Airlines Services GmbH & Co KG, Frankfurt am Main
Securitas Aviation Services, Berlin
Securitas Flugverkehr Services, Frankfurt am Main
Securitas Fire Control + Services
Securitas Sport & Event
Securitas Kraftwerk Sicherheit
Securitas Strahlenschutz
Securitas Energy Services
Securitas ÖPV
Securitas Alert Service
Securitas Mobil
Securitas Sicherheitstechnik
Securitas Notrufzentrale
Securitas Werkschutz

Quelle: Securitas Deutschland Holding, Jahresabschluss 2020; eigene Zusammenstellung

Das Leistungsspektrum des Unternehmens umfasst spezialisierte Sicherheitsdienstleistungen, mobile Sicherheitsdienste, Notruf- und Serviceleitstellen und technische Sicherheitslösungen. Securitas bietet nahezu die gesamte Bandbreite von Wach- und Sicherheitsdienstleistungen für ver-

10 Eigene Berechnungen auf Basis der Angaben des Geschäftsberichts (vgl. Securitas 2022). Spanien und Portugal werden dort zum Segment „Ibero-America“ gezählt.

schiedene Auftraggeber an. Das Unternehmen ist zudem mit der Fluggast-, Personen-, Waren- und Gepäckkontrolle an 11 von 38 deutschen Flughäfen in neun Bundesländer beauftragt.

Um die Kompetenzen und das Leistungsspektrum im Bereich von Sicherheitstechnik zu stärken, hat Securitas im Jahr 2020 die Firma Stanley Security mit 20 Standorten übernommen. Die Geschäftstätigkeit von Securitas Deutschland untergliedert sich in die vier Geschäftssegmente „Spezialisierte Sicherheitsdienste“, „Aviation Security“, „Mobile Dienste“ und „Alert Services“.

71 Prozent der Umsätze entfallen auf das Geschäftsfeld „Spezialisierte Sicherheitsdienste“, dazu gehört der Werk- und Objektschutz sowie der Empfangs- und Besucherservice für Unternehmen, die Veranstaltungssicherheit, Fahrkartenkontrollen im öffentlichen Personenverkehr, die Baustellensicherheit sowie Wach- und Sicherheitsdienstleistungen für den Einzel- und Großhandel. Das Geschäftsfeld umfasst auch Ladendetektive und Doormen, die den Zutritt zu Einzelhandelsgeschäften kontrollieren und die Einhaltung der Hygienevorschriften während der Coronapandemie im Einzelhandel sicherstellten sowie Leistungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebsärztlicher Dienst sowie die Feuerwehrtechnik.

17 Prozent der Umsätze werden im Bereich der „Aviation Security“ durch Gepäck- und Personenkontrollen oder weitere Sicherheitsdienstleistungen an elf deutschen Flughäfen erwirtschaftet. Acht Prozent der Umsätze sind dem Segment „Mobile Dienste“ zuzuordnen. Dazu gehören Revier- und Interventionsdienste, also Streifenfahrten und die Anfahrt eines Kundenobjekt nach einer Alarmauslösung. Das kleinsten Geschäftssegmente sind „Alert Services“, also der Betrieb von Notruf- und Serviceleitstellen und die Videofernüberwachung.

Wach- und Sicherheitsdienste sind sehr personalintensiv, entsprechend hoch ist der Anteil des Personalaufwands an den Gesamtkosten, der bei Securitas Holding im Jahr 77 Prozent ausmacht. Zählt man noch die Aufwendungen für die Beauftragung von Subunternehmer in Höhe von 77,5 Millionen Euro hinzu, so entfallen auf die Personalkosten sogar 84 Prozent aller Aufwendungen. Im Jahr 2020 hat die Securitas Holding einen Konzernergebnis von 15 Millionen Euro erwirtschaftet (Tabelle 8).

Tabelle 8: Securitas Deutschland Holding: Wirtschaftliche Kenngrößen 2011–2020

Securitas Deutschland Holding	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Umsätze (Mio. €)	596	631	657	669	722	804	839	891	912	909
Spez. Sicherheitsdienste	481	492	498	497	523	582	596	615	630	646
Mobile Dienste	30	34	38	42	47	46	48	68	70	77
Alert Services	12	12	13	15	17	20	22	26	28	30
Aviation Services	73	93	108	115	135	155	171	181	184	156
Konzernergebnis (Mio. €)	10,3	-0,5	17,3	11,7	17,2	13,9	14,7	16,6	20,0	15,0
Mitarbeiter*innen	18.622	18.688	18.532	18.635	19.337	20.055	20.676	21.423	21.699	20.893
Spez. Sicherheitsdienste	15.201	15.295	14.842	14.750	15.013	15.260	15.588	16.135	16.295	17.791
Mobile Dienste	784	801	803	830	875	1.030	1.146	1.231	1.281	1.144
Alert Services	97	99	94	112	139	122	136	138	168	168
Aviation Services	2.540	2.493	2.794	2.943	3.310	3.643	3.809	3.919	3.956	1.790

Quelle: Securitas Deutschland Holding; eigene Zusammenstellung

Im Zeitraum von 2011 bis 2020 hat Securitas in Deutschland ihre Umsätze um 52 Prozent steigern können. Die höchsten relativen Umsatzzuwächse entfallen auf die beiden kleinsten Geschäftseinheiten „Alert Services“ und „Mobile Dienste“, in denen innerhalb von zehn Jahren die Umsätze um das Anderthalbfache zulegen konnten. Der starke Umsatzanstieg im Bereich der Luftsicherheit ist dem hohen Wachstum des Luftverkehrs bis 2019 geschuldet, zudem konnte Securitas zusätzliche Aufträge an verschiedenen Flughäfen akquirieren, u. a. am neu eröffneten Flughafen Berlin-Brandenburg. Der starke Rückgang der Umsätze im Geschäftsfeld Aviation Services im Jahr 2020 ist die Folge des Einbruchs des Flugverkehrs durch die Coronapandemie.

Im größten Geschäftsfeld, den spezialisierten Sicherheitsdiensten, zu dem der klassische Bereich des Objekt- und Werkschutzes sowie der Veranstaltungssicherheit gehören, profitierte das Unternehmen von der hohen Nachfrage nach Sicherheitsdienstleistungen für Veranstaltungen, wie das Oktoberfest in München und die Bewachung von Flüchtlingsunterkünften. Konnten die speziellen Sicherheitsdienste von 2011 bis 2014 nur geringe Umsatzzuwächse von jahresdurchschnittlich einem Prozent realisieren, sind die Umsätze von 2015 bis 2020 aufgrund der erhöhten Nachfrage für die Bewachung von Flüchtlingsunterkünfte nach Unternehmensangaben in den Jahresabschlüssen um jahresdurchschnittlich 4,7 % gestiegen.

Im Jahr 2016 war Securitas mit der Bewachung von rund 100 Flüchtlingsunterkünften beauftragt. Neben der gestiegenen Nachfrage nach Sicherheitsdienstleistungen ist der Umsatzanstieg u. a. eine Folge gestiegener Preise – insbesondere wurden Auftraggeber die kontinuierlich gestiegenen Lohnkosten weiterberechnet. Zudem sind in den Jahren 2016, 2018 und 2020 Umsätze durch Unternehmenszukäufe angestiegen.

Die positive Geschäftsentwicklung von Securitas spiegelt sich auch in den gestiegenen Mitarbeiter*innen-Zahl des Unternehmens wider. Insgesamt bleibt das Wachstum der Mitarbeiter*innen-Zahl hinter der Umsatzentwicklung zurück. Der Grund hierfür dürfte insbesondere in dem Einsatz von Subunternehmen liegen, die angesichts der allgemeinen Personalknappheit mit der Durchführung von Bewachungsaufgaben durch Securitas beauftragt wurden.

Im Bereich der Luftsicherheit kam es angesichts des starken Rückgangs bei den Flugpassierzahlen zu einem drastischen Einbruch der Beschäftigtenzahlen im Jahr 2020. Während die Umsätze im Bereich Aviation in 2020 zum Vorjahr um 15 Prozent zurückgegangen sind, hat sich die Beschäftigtenzahl in 2020 gegenüber dem Vorjahr um 55 Prozent verringert.

Wisag

Wisag ist ein Dienstleistungskonzern, der verschiedene Gebäude- und Personaldienstleistungen anbietet. Der Unternehmensgründer Claus Wisser begann seine Geschäftstätigkeit 1965 mit der Gründung eines Gebäudereinigungsunternehmen in Frankfurt am Main. Um den gewerblichen Kunden verschiedene gebäudebezogene Dienstleistungen aus einer Hand anzubieten, wurde 1975 das Dienstleistungsportfolio um Sicherheits-, Empfangs- und Pförtnerdienste erweitert. Seit 1990 umfasst das Leistungsangebot zudem eine Reihe von infrastrukturellen und technischen Dienstleistungen für gewerbliche Immobilien.

Die Geschäftsaktivitäten wurden seit den 2000er-Jahren durch den Zukauf von Unternehmen aus dem Bereich Gebäudetechnik und Industriedienstleistungen gestärkt. Durch den Kauf des Flughafendienstleisters GlobeGround Berlin 2008 legte das Unternehmen den Grundstein für die Erschließung des Geschäftsfeldes für Bodenverkehrsdienstleistungen an Flughäfen. Der Wisag-Konzern mit rund 45.000 Mitarbeiter*innen und einem Jahresumsatz von zwei Milliarden Euro (2020) untergliedert sich in die Geschäftssparten Aviation Service (Flughafendienstleistungen), Facility Service (Gebäudemanagement) und Industrie Service (Industriedienstleistungen). Jede Sparte ist als Holdinggesellschaft organisiert, denen mehr als 300 regionale Tochtergesellschaften zugeordnet sind. Als übergeordnete Holding firmiert die Aveco AG.

Die Wach- und Sicherheitsdienstleistungen sind unter der Bezeichnung „Sicherheit und Services“ Teil der Geschäftssparte „Facility Services“, zu der zudem die Bereiche Facility Management, Gebäudetechnik, Catering, Garten- und Landschaftspflege sowie Consulting und Management zugeordnet sind. Im Dienstleistungsbereich „Schutz & Sicherheit“ sind 5.200 Mitarbeiter*innen tätig, die im Werk- und Objektschutz, der Revierüberwachung, in der Flughafensicherheit, bei der Bewachung militärischer Einrichtungen sowie im Alarmservice und in Notrufzentrale tätig sind. Ergänzende Dienstleistungen innerhalb dieses Bereiches sind Empfangs- und Pförtnerdienste, Mess- und Veranstaltungsdienste, Fahrgastbetreuung sowie Inhouse-Logistik & Services (vgl. Wisag o. J.).

Das Geschäftsfeld „Sicherheit & Service“ wird gesellschaftsrechtlich in der Wisag Sicherheit & Service Holding GmbH & Co. KG gebündelt. Das operative Geschäft wird über acht regionale Gesellschaften geführt, für spezielle Dienstleistungen, wie die Bewachung militärischer Einrichtungen, Notrufzentralen oder die Schulung von Sicherheitsmitarbeiter*innen, existieren weitere Gesellschaften in der Rechtsform einer GmbH & Co. KG (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: Wisag – Übersicht Tochtergesellschaften in der Sparte Sicherheit & Service (Stand: 2020)

WISAG Sicherheit & Service Bayern GmbH & Co. KG, Augsburg
WISAG Sicherheit & Service Berlin-Brandenburg GmbH & Co. KG, Berlin
WISAG Sicherheit & Service Hessen GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main
WISAG Sicherheit & Service Mitteldeutschland GmbH & Co. KG, Leipzig
WISAG Sicherheit & Service Nord GmbH & Co. KG, Hamburg
WISAG Sicherheit & Service Nordwest GmbH & Co. KG, Essen
WISAG Sicherheit & Service Süd GmbH & Co. KG, Stuttgart
WISAG Sicherheit & Service West GmbH & Co. KG, Mainz
WISAG Sicherheit & Service Trainings GmbH, Frankfurt am Main
WISAG Militärische Einrichtungen GmbH & Co. KG, Mainz
WISAG Notruf & Service Center GmbH & Co. KG, Meinhard
WISAG Sicherheitstechnik GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main
WISAG Verkehrsservice GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main
Hostess Agency GmbH, Berlin
ESU Control GmbH, Meinhard
SiTecKo GmbH, Minden

Quelle: Aveco Holding (2020); eigene Zusammenstellung

Die Sparte „Sicherheit & Service“ konnte im Jahr 2020 Umsätze in Höhe von 235 Millionen Euro erwirtschaften, das sind 19 Prozent der übergeordneten Geschäftseinheit „Facility“ und 11 Prozent der Umsätze des Wisag-Konzerns. Der größte Umsatzanteil innerhalb der Geschäftseinheit entfällt auf Sicherheitsdienstleistungen in den Regional-Gesellschaften Hessen und Berlin-Brandenburg (jeweils ca. 20 Prozent), gefolgt von der Region Nordwest mit Sitz in Essen (ca. 10 Prozent).

Innerhalb von zehn Jahren konnten die Umsatzerlöse in der Sicherheitssparte um mehr als 60 Prozent gesteigert werden. Die Mitarbeiter*innen-Zahl ist im gleichen Zeitraum stark gewachsen, allerdings sind im Konzern-Jahresabschluss in den Jahren 2018 bis 2020 keine Mitarbeiter*innen-Zahlen für das Geschäftsfeld Sicherheit und Service ausgewiesen.

Tabelle 10: Wisag-Geschäftssparte „Sicherheit & Service“ – wirtschaftliche Kenngrößen 2011–2020 / 2011–2017

Umsatz in Mio. €

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
145	152	160	165	174	199	217	223	228	235

Anzahl Mitarbeiter*innen

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
4.778	5.021	5.088	5.034	5.315	5.557	5.645

Quelle: Aveco Holding; eigene Zusammenstellung

Pond

Pond ist ein inhabergeführtes Wach- und Sicherheitsunternehmen mit Sitz im südhessischen Main-Kinzig-Kreis. Es wurde im Jahr 1983 von Daniel M. Pond gegründet und ist bezogen auf den Umsatz das fünftgrößte Wach- und Sicherheitsdienstleistungsunternehmen in Deutschland. Die in einer Holding-Struktur organisierten Geschäftsaktivitäten von Pond verteilen sich auf derzeit auf vier Gesellschaften:

- Pond Security Service GmbH
- Pond Werkschutz GmbH
- Pond Bahn Service GmbH
- Pond Academy Schulungs GmbH

Das größte Unternehmen im Pond-Verbund ist die Pond Security Service GmbH mit einem Umsatz von 190 Millionen Euro und die Pond Werkschutz GmbH mit 67 Millionen Euro Umsatzerlösen im Jahr 2020. Beide Unternehmen haben ihren Schwerpunkt im Objekt- und Wachschutz vor allem in sicherheitssensiblen Bereichen wie militärische Einrichtungen der Bundeswehr und der US Army, Botschaften und Konsulate oder kerntechnischen Anlagen, der teilweise auch bewaffnet und unter Einsatz von Schutzhunden erfolgt.

Zudem bieten beide Gesellschaften Luftsicherheitsdienstleistungen an, u. a. sind sie mit dem Schutz sowie den Personen und Warenkontrollen der U.S. Airbase in Ramstein beauftragt. Ausweislich des Jahresabschlusses von Pond Security Werkschutz GmbH bietet das Unternehmen zudem Sicherheitsdienstleistungen im Bereich Veranstaltungsschutz und bei der Bewachung von Flüchtlingsunterkünften an. Die Pond Bahn Se-

curity und die Pond Academy sind mit jeweils ca. 80 Beschäftigten deutlich kleinere Schwester-Gesellschaften. Angaben zu den Umsätzen dieser Gesellschaft liegen nicht vor.

Das Leistungsportfolio der Pond Bahn Security umfasst verschiede Leistungen im Bereich der technischen Absicherung von Gleisbaustellen, bei der Pond Academy als unternehmensinterner Weiterbildungsträger liegt der Schwerpunkt auf der Ausbildung zur geprüften Schutz- und Sicherheitskraft sowie in der Prüfungsvorbereitung zur IHK-Sachkundeprüfung. Aufgrund des Einsatzes von Waffenträgern bei den sicherheitssensiblen Bewachungsaufgaben des Unternehmens gehört zum Leistungsportfolio der Pond Academy auch die Ausbildung für den bewaffneten Wachdienst und hierzu erforderliche Waffensachkundeausbildung gemäß § 7 WaffG.

Die Pond Security Service GmbH und Pond Security Wachschutz GmbH verstehen sich als Qualitätsanbieter im Markt für Wach- und Sicherheitsdienstleistungen, die permanent in die Aus- und Weiterbildung investieren und sich die hohe Qualität ihrer Dienstleistungen durch Zertifizierungen bestätigen lassen. In ihren Ausführungen zu den Jahresabschlüssen verweist das Unternehmen darauf, „dass die Pond Security Service GmbH von der Zeitschrift Focus jährlich ununterbrochen seit 2014 bis einschließlich 2018 als einer der besten Arbeitgeber Deutschlands gekürt worden ist“ (Pond Security Service GmbH 2018).

Beide Unternehmen verweisen in ihren veröffentlichten Jahresabschlüssen auf die soliden Finanzzahlen, was sich unter anderem dran festmachen lässt, dass die Geschäftsaktivitäten ohne Fremdkapitel oder langfristige Verbindlichkeiten eigenkapitalfinanziert werden. „Die bedingt durch den Auftragszuwachs notwendigen Investitionen in die Ausstattung der Mitarbeiter*innen, deren Ausbildung, Rekrutierung und Reorganisation konnten durch den laufenden Cash-Flow gleistet werden“ (Pond Security Service 2020). Beide Gesellschaften arbeiteten in den zurückliegenden Jahren profitabel und konnten Umsatzrenditen bis zu sechs Prozent erzielen.

Tabelle 11: Pond Security Service GmbH – wirtschaftliche Kenngrößen 2011–2020

In Mio. €	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Umsätze	100,09	91,09	85,50	83,85	109,69	187,58	176,62	164,34	170,73	190,09
bezogene Leistungen	10,64	2,90	1,07	1,69	26,29	86,10	54,79	40,29	34,60	39,20
Personalaufwand	76,45	77,74	76,62	70,55	76,91	83,65	108,11	112,07	120,35	126,52
Jahresüberschuss	5,25	3,31	3,60	5,23	0,49	8,34	4,03	3,88	5,52	11,42
Anzahl Mitarbeiter*innen	2.330	2.280	2.187	1.901	2.097	2.219	2.590	2.603	2.713	2.724

Quelle: Pond Security Service; eigene Zusammenstellung

Die Pond Security Service GmbH konnte zwischen 2011 und 2020 ihre Umsatzerlöse von 100 Millionen Euro auf 190 Millionen Euro um 90 Prozent steigen, der Jahresüberschuss erhöhte sich im gleichen Zeitraum von 5,25 Millionen Euro auf 11,43 Millionen Euro um rund 120 Prozent (siehe Tabelle 11).

Die Ertragslage war in den letzten Jahren stark von den Aufträgen für die Bewachung von Flüchtlingsunterkünften, insbesondere der Erstaufnahmeeinrichtungen in Hessen, geprägt. Der hohe Bedarf an Bewachungs- und Sicherheitsdienstleistungen für Flüchtlingsunterkünfte hat seit 2015 zu stark ansteigenden Erträgen geführt.

Im Jahr 2016 sind die Umsätze in diesem Bereich gegenüber dem Vorjahr um 276 Prozent angestiegen, in den Folgejahren reduzierten sich jedoch diese Umsätze infolge eines rückläufigen Bedarfs wieder, von 2016 auf 2017 belieft sich der Umsatzrückgang aus Bewachungsaufgaben bei Flüchtlingsunterkünften 41 Prozent. Das Unternehmen konnte die rückläufige Nachfrage im Bereich von Flüchtlingsunterkünften zu großen Teilen durch andere Aufträge im Werk- und Objektschutz kompensieren. Seit 2018 verzeichnet das Unternehmen wieder durchweg wachsende Umsatzzahlen.

Wie die Zahlen der Jahresabschlüsse zeigen, ist trotz des starken Umsatzanstiegs in den Jahren 2015 und 2016 die Anzahl an Mitarbeiter*innen nur geringfügig angestiegen. Der Wirtschaftsbericht des Jahresabschlusses 2016 verweist darauf, „dass der Auftragsanstieg wesentlich durch den Einkauf von Fremdleistungen bewerkstelligt werden konnte“. (Pond Security Service 2016). Entsprechend sind die bezogenen Leistungen von 1,69 Millionen Euro im Jahr 2015 auf 26,29 Millionen Euro und im Jahr 2016 sogar auf 86,10 Millionen Euro gestiegen.

Im Jahr 2016 übersteigen die Ausgaben für Fremdarbeitskräfte sogar den Aufwand für eigenes Personal. In den Folgejahren wurde der Einsatz von Subunternehmen wiederum reduziert und sukzessive durch eigenes Personal ersetzt. Dies zeigt sich im steigenden Personalaufwand seit 2017 und im Anstieg der Mitarbeiter*innen-Zahlen.

Für die Pond Wachschutz GmbH liegen Umsatzzahlen erst seit dem Jahr 2016 vor (Tabelle 12). Die wirtschaftliche Entwicklung läuft jedoch auch hier parallel zur Schwestergesellschaft Pond Security Service GmbH und ist gleichfalls stark von den Erträgen aus der Bewachung von Flüchtlingsunterkünften geprägt. Der starke Umsatzanstieg und der Zuwachs bei den Mitarbeiter*innen-Zahlen resultiert jedoch im Wesentlichen aus der Verschmelzung mit der Pond Security & Facility GmbH.

Tabelle 12: Pond Security Wachschutz GmbH – wirtschaftliche Kenngrößen 2016–2020

In Mio. €	2016	2017	2018	2019	2020
Umsätze	20,57	28,16	51,60	46,10	66,71
bezogene Leistungen	2,81	9,43	7,13	2,17	8,01
Personalaufwand	15,99	16,19	39,54	39,76	51,24
Jahresüberschuss	0,84	0,92	1,88	0,99	3,28
Anzahl Mitarbeiter*innen	504	519	823	1.083	1.328

Quelle: Pond Security Wachschutz GmbH; eigene Zusammenstellung

FraSec

Die FraSec Fraport Security Services GmbH ist ein Unternehmen des Fraport-Konzerns, der Betreibergesellschaft des Flughafens Frankfurt am Main. FraSec bietet verschiedene Luftsicherheitsdienstleistungen an, vor allem Fluggast- und Gepäckkontrollen sowie Personen-, Waren- und Frachtkontrollen. Im Jahr 2021 wurde eine gesellschaftsrechtliche Neuorganisation des Unternehmens initiiert und die operativen Geschäftsbereiche in drei eigenständige GmbHs unterhalb der FraSec-Mutter FraSec Fraport Security Services GmbH ausgegliedert. Aufgaben und Personal der Zentralbereiche sowie die FraSec Academy verbleiben bei der Dachgesellschaft.

Neben Gründen einer effizienteren Steuerung des Unternehmens waren auch rechtliche Gründe hierfür ausschlaggebend. Aufgrund der geplanten Steuerungsübernahme für die Passagier- und Gepäckkontrollen gemäß § 5 LuftSiG durch den Flughafenbetreiber Fraport bestand die Gefahr einer Selbstbeauftragung und einem damit einhergehenden Bewerbungsverbot der FraSec am Heimatstandort mit den größten Auftragsaufkommen. Die Luftsicherheitskontrollen nach § 5 LuftSiG wurden deshalb in die FraSec Luftsicherheit GmbH überführt, die Flughafensicherheitskontrollen gemäß § 8 und 9 LuftSiG (Personen, Waren) wurden in die FraSec Flughafensicherheit GmbH ausgegliedert.

Weitere Dienstleistungen für Flughafengesellschaften, wie das Gepäckmanagement wurden künftig von der FraSec Services GmbH durchgeführt. Im Zusammenhang mit dem Problem einer möglichen Selbstbeauftragung ist auch die Übertragung der mehrheitlichen Anteile an den Facility- und Sicherheitsdienstleister Dr. Sasse Gruppe zum 1.1.2023 zu sehen.

Zum Auftragsbestand der FraSec-Gruppe gehören mit Stand Juni 2022 die von der FraSec Luftsicherheit GmbH durchgeführten Passagier- und Gepäckkontrollen an den Flughäfen Stuttgart und Frankfurt (vor allem Terminal 1, Gate A und Z, General Aviation Terminal, First Class Terminal der Lufthansa sowie VIP-Kontrollen am Gate A) (FraSec Fraport Security Services 2022). Den bisherigen Kontrollauftrag für das Terminal 1 C wurde an eines von insgesamt drei Sicherheitsdienstleistungsunternehmen am Flughafen Frankfurt übergeben.

Die FraSec Flughafensicherheit ist mit den Personal-, Waren- und Fahrzeugkontrollen gemäß § 8 LuftSiG in den Flughäfen Frankfurt am Main, Berlin und Köln-Bonn und übernimmt in Frankfurt zudem Objektschutzaufgaben gemäß § 34a GewO. Die FraSec Services GmbH ist am Frankfurter Flughafen mit verschiedenen Dienstleistungen, wie der Bordkartenkontrolle, der Passagiersteuerung, dem Begleitservice oder den Gepäckdiensten beauftragt.

Die Geschäftstätigkeit und die die Ertragslage von FraSec wird maßgeblich von der Entwicklung des Luftverkehrs und den Erfolgen bei Ausschreibungen von Luftsicherheitsdienstleitungen beeinflusst. Zwischen 2011 und 2019 sind die Flugpassagierzahlen an den deutschen Verkehrsflughafen um 25 Prozent angestiegen; mit Beginn der Coronapandemie, in deren Folge der nationale und internationale Flugverkehr fast zum Erliegen kam, sind die Fluggastzahlen um 75 Prozent zurückgegangen.

Die von FraSec durchgeführten Kontrollstunden für Passagiere und Gepäck sind in Frankfurt und Stuttgart im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um rund 40 Prozent zurückgegangen, das Auftragsvolumen für Passagierdienstleistungen der FraSec Services GmbH in Frankfurt hat sich sogar um 68 Prozent reduziert. Als Reaktion auf diesen starken Auftragsrückgang wurden zur Senkung der Betriebskosten die Kontrollen an verschiedenen Terminals durch Fraport zusammengelegt (vgl. FraSec Fraport Security Services, Jahresabschluss 2020).

Tabelle 13: Fraport Security Service GmbH – wirtschaftliche Kenngrößen 2011 – 2020

In Mio. €	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Umsätze	102,10	113,60	117,02	123,47	157,95	160,35	161,63	188,21	209,32	186,52
Bezogene Leistungen	–	–	–	–	19,35	19,17	11,59	12,04	14,82	7,06
Personalaufwand	93,66	102,07	175,63	118,79	131,10	134,06	142,31	162,40	181,38	151,21
Jahresüberschuss	0,14	1,20	0,13	6,16	1,15	–3,10	–3,31	–0,55	–2,73	15,67
Anzahl Mitarbeiter*innen	3.508	3.676	3.682	3.600	3.653	3.654	3.597	3.972	4.246	4.243

Quelle: Fraport Security Services; eigene Zusammenstellung

Davon betroffen war auch die bisherige Unterbeauftragung eines weiteren Sicherheitsdienstleisters, dessen Vertrag beendet wurde. Nach einem hohen Umsatzwachstum infolge der gestiegenen Fluggastzahlen in den zurückliegenden Jahren, sind die Umsätze im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um 22,8 Millionen Euro oder elf Prozent auf 186,53 Millionen Euro zurückgegangen (siehe Tabelle 13).

Der Umsatzrückgang durch die Coronapandemie war jedoch deutlich höher, da in den Umsatzerlösen ein positiver Sondereffekt in Höhe von 16,9 Millionen Euro aus der Klärung von Abrechnungsstreitigkeiten mit einem Großkunden enthalten ist, der den operativ bedingten Umsatzrückgang zum Teil kompensiert hat. Gleichzeitig haben sich die Aufwendungen für Fremdpersonal um 7,76 Millionen Euro durch die gekündigten Unterauftragsverträge mehr als halbiert und infolge von Personalabbau bei befristet Beschäftigten und Kurzarbeit hat sich der Personalaufwand um gut 30 Millionen Euro verringert. Aufgrund des Sondereffekts aus der Auflösung von Rückstellungen konnte trotz der negativen Geschäftsentwicklung ein hoher Jahresüberschuss erreicht werden.

Die wirtschaftliche Situation von Luftsicherheitsdienstleistungsunternehmen wie FraSec ist stark vom Fluggastaufkommen, den beauftragten Kontrollstunden durch die Bundespolizei und die Aufträge der Flughafenbetreiber abhängig. Die Aufträge werden im Rahmen öffentlicher Ausschreibungsverfahren für einen befristeten Zeitraum und für einzelne Gewerke (verschiedene Kontrollstationen) vergeben. Sicherheitsdienstleister, die ein Ausschreibungsverfahren gewinnen und mit der Fluggast- oder Warenkontrollen beauftragt werden, übernehmen meist das Personal des bisherigen Anbieters, das im Rahmen eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB den Arbeitgeber wechselt.

So hat beispielsweise im Jahr 2014 die FraSec zwei Aufträge an Wettbewerber verloren; die entsprechenden Kontrollstellen und das entsprechende Personal wurden für das Terminal 1 Bereich B an die I-SEC GmbH übergeben. Auch am Flughafen Hahn wurden die bislang von FraSec durchgeführten Sicherheitsdienstleistungen im Rahmen von § 5 LuftSiG und §§ 8 und 9 LuftSiG an andere Anbieter vergeben. Unter anderem wurde entschieden, dass die Passagier- und Gepäckkontrollen an den Landesbetrieb Mobilität Rheinland-Pfalz übergehen. Auch hier bedeutet dies für die betroffenen Mitarbeiter*innen einen Arbeitgeberwechsel im Rahmen eines Betriebsübergang auf die neuen Auftragnehmer.

Seit dem 1.2.2018 führt FraSec mit 180 Mitarbeiter*innen die Personen- und Warenkontrollen gemäß § 8 LuftSiG am Flughafen Köln/Bonn durch und hat im Rahmen eines Betriebsübergangs alle Beschäftigten des Vorgänger-Unternehmens für diesen mit acht Millionen Euro dotierten Auftrag übernommen. Im Jahresabschluss 2018 führt das Unternehmen

aus, dass diese Übernahme mit „einer Vielzahl von administrativen Zusatzaufgaben und finanziellen Negativeffekten“ einherging (vgl. FraSec Fraport Security Services, Jahresabschluss 2018).

Welche personellen Herausforderungen und finanziellen Implikationen der Wechsel bei der Beauftragung von Luftsicherheitsdienstleistungen hat, zeigt folgendes Beispiel: Die Flughafengesellschaft in Berlin hat neben FraSec ein weiteres Unternehmen mit Sicherheitsdienstleistungen beauftragt, um damit einen Qualitätswettbewerb zwischen beiden Anbietern anzustoßen.

Im Rahmen einer Malus-Vereinbarung führen Minderleistungen dazu, dass einzelne Kontrollstellen jeweils auf den Wettbewerber übergehen. Im Jahr 2018 hat FraSec aufgrund dieser Vereinbarung weitere Kontrollstellen in Berlin erhalten. Den damit verbundenen zusätzlichen Personalbedarf musste FraSec u. a. durch eine kostenträchtige Entsendung von Beschäftigten vom Flughafen Frankfurt nach Berlin abdecken.

Im Jahresabschluss wird darauf hingewiesen, dass es bei dieser zusätzlichen Beauftrag noch unklar sei, ob sie sich positiv auf das Geschäft auswirkt oder ob das Unternehmen dadurch wirtschaftliche Nachteile erleiden wird. Aus dem Jahresabschluss 2018 geht zudem hervor, dass die Bewachungsaufgaben am neuen Flughafen BER aufgrund des Personalmangels im Wesentlichen von einem Subunternehmer ausgeführt werden (ebd.).

Den Umfang der zu erbringenden Sicherheitsdienstleistung bei Passagier-, Gepäck- und Warenkontrollen ist stark vom Flugaufkommen abhängig, sodass in der Regel zwischen Auftraggeber (Bundespolizei oder Flughafenbetreiber) ein Rahmenkontingent von „unverbindlichen Anforderungen“ an Kontrollstunden vereinbart wird. Auch aufgrund solcher Vereinbarungen, wird den Luftsicherheitsdienstleistungen eine erhebliche Flexibilisierungsleistung abverlangt. Teilweise variieren die Kontrollstunden zwischen den Jahren um bis zu 20 Prozent. Im Jahr 2017 hat FraSec aufgrund einer prognostizierten Reduzierung des Flugaufkommens aufgrund der Konflikte in Syrien und der Türkei die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge in Stuttgart auslaufen lassen.

Aufgrund einer darauffolgenden unerwarteten Anhebung der Stundenanforderungen durch die Bundespolizei mussten Mitarbeiter*innen aus Frankfurt entsandt werden, zudem wurde auf Kosten von FraSec ein weiteres Unternehmen beauftragt. „Das Stuttgarter Ergebnis und damit das Gesamtergebnis der FraSec wurde dadurch erheblich belastet“ (vgl. FraSec Fraport Security Services, Jahresabschluss 2017). Eine große Herausforderung bei der von den Auftraggebern abverlangten Flexibilität sind die hohe Fluktuation unter den Beschäftigten und eine Fehlzeitenquote

von rund zehn Prozent sowie die Engpässe auf den Arbeitsmärkten in Frankfurt und Stuttgart, wo annähernd Vollbeschäftigung herrscht.

Prosegur

Prosegur Cash Services Germany GmbH ist mit einem Jahresumsatz von 229 Millionen Euro und 4.100 Mitarbeiter*innen der größte Anbieter im Bereich Geld- und Werttransporte und Geldbearbeitungslösungen in Deutschland. Das Produktportfolio des Unternehmens erstreckt sich hierbei vom Geldtransport und Cashmanagement für Einzelhandel, Banken und die öffentliche Hand, über Komplettlösungen für Geldautomaten von Banken, bis hin zur Einlagerung von Wertgegenständen in Hochsicherheitsanlagen.

Das Unternehmen unterhält neben der Firmenzentrale in Ratingen bundesweit 31 Standorte. Prosegur Cash Services Germany GmbH ist Teil des in 26 Ländern operierenden Anbieters von Sicherheitsdienstleistungen, der Prosegur Compania de seguridad S. A. mit Sitz in Madrid. Der börsennotierte, aber mehrheitlich im Familienbesitz des Firmengründers Herberto Gut befindliche Konzern beschäftigt 150.000 Arbeitnehmer*innen und erwirtschaftete 2020 einen Umsatz von 3,5 Milliarden Euro.

Im Geschäftssegment „Cash“, auf das mit 1,52 Milliarden Euro 43 Prozent der Konzernumsätze entfallen und 57.000 Mitarbeiter*innen weltweit tätig sind, liegt der regionale Schwerpunkt der Geschäftsaktivitäten vor allem in Lateinamerika sowie in Australien, Indien und Südostasien. In Europa ist Prosegur im Bereich Wert- und Geldtransporte und damit verbundene Dienstleistungen ausschließlich in Deutschland, Spanien und Portugal aktiv (vgl. Prosegur o. J.).

Der Markteintritt von Prosegur in Deutschland erfolgte 2011 mit der Übernahme der SecurLog GmbH. Durch die Ausweitung der Geschäftsaktivitäten auf neue Dienstleistungen im Bereich des Cash Managements und durch Akquisitionen hat sich Prosegur Cash Service GmbH als Marktführer in Deutschland etabliert. Der Markt für Geld- und Werttransporte ist von einem starken Konsolidierungsprozess geprägt. In den letzten Jahren ist die Anzahl der Anbieter auf unter 50 gesunken, wobei auf die drei größten Anbieter 75 Prozent des Marktvolumens entfällt – neben Prosegur Cash Services Germany GmbH sind dies Ziemann Cashservice GmbH und Loomis Deutschland GmbH & Co. KG, die im Jahr 2018 die Kötter Geld- & Wertdienste SE & Co. KG übernommen hat.

2019 wurde eine Übernahme von Ziemann durch Loomis durch das Bundeskartellamt untersagt. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen können die gestiegenen regulatorischen und versicherungstechnischen Anforderungen, denen sie sich insbesondere im Bankensektor gegenübersehen, nicht mehr erfüllen (Bundeskartellamt 2019).

Zudem ist der klassische Geld- und Werttransport aufgrund der Digitalisierung des Zahlungsverkehrs rückläufig, für den Aufbau neuer Geschäftsfelder im Bereich des Cashmanagements und Komplettlösungen für die Bargeldversorgung von Bankkunden sind erhebliche Investitionen erforderlich, die kleinere Unternehmen kaum bewältigen können.

Der Geld- und Werttransport, der weiterhin den größten Umsatzanteil auch bei Prosegur ausmacht, ist von Marktsättigung gekennzeichnet, Zuwächse sind nur durch einen Verdrängungswettbewerb mit starker Preiskonkurrenz möglich. Das starke Wachstum von Prosegur seit dem Markteintritt in Deutschland erfolgte u. a. durch die Übernahme von meist mittelständischen Wettbewerbern, strategische Zukäufe für den Aufbau innovativer Dienste und die Einführung neuer Produkte.[11]

Banken und Sparkassen, die neben dem Einzelhandel die wichtigsten Auftraggeberbranchen sind, sind angesichts reduzierter Ertragschancen aufgrund der anhaltenden Niedrigzinspolitik der Zentralbanken unter starken ökonomischen Druck geraten, dem durch Fusionen, Standortschließungen und verschiedenen Sparmaßnahmen und das Outsourcing von Dienstleistungen begegnet wird.

Seit 2013 können Finanzinstitute alle Services für ihre die mit hohen Kosten verbundene Bargeldversorgung ihrer Kunden bei Prosegur einkaufen: „von den Automaten selbst, über die Kassetten, hin zur täglichen Befüllung und Entsorgung und allen eventuell anfallenden Reparaturen, auf Kundenseite werden für die entsprechenden Aufgaben keine weiteren Ressourcen gebunden“ (Prosegur Cash Services Germany 2013). Auch der Einzelhandel verlangt nach innovativen Lösungen für das Cashmanagement, wenngleich die Bedeutung der Bezahlung mit Bargeld – auch durch die Coronapandemie – hier rückläufig ist.

11 2012 erfolgte die Übernahme des deutschen Wert- und Geldtransportgeschäfts des in den USA ansässigen Sicherheitsdienstleistungsunternehmen Brink’s. 2015 erfolgte der Kauf der Chorus Security Service GmbH & Co. KG mit Sitz in Trier, wodurch die regionale Präsenz in Rheinland-Pfalz, dem Saarland und in Luxemburg gestärkt werden konnte. 2018 wurde die BaS Solutions GmbH übernommen, ein führender Anbieter für technische Lösungen im Bankenbereich.

Tabelle 14: Prosegur Cash Services Germany: Wirtschaftliche Kenngrößen 2011 – 2020

In Mio. €	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Umsätze	146,41	150,80	156,72	204,19	210,78	216,17	219,89	232,87	242,34	229,35
Geldtransport usw.	110,28	111,54	114,18	147,51	152,32	147,36	158,89	163,34	173,77	148,68
Geldbearbeitung	34,90	37,88	41,00	54,35	56,52	68,04	61,00	69,53	68,36	79,85
Personalaufwand	92,29	107,66	111,56	140,84	148,92	147,44	145,15	154,00	168,22	171,08
Jahresüberschuss	–4,73	–8,02	–10,69	–7,59	–3,81	2,71	4,95	7,02	3,56	–15,48
Anzahl Mitarbeiter*innen	3.102	3.180	3.226	3.632	4.127	3.934	4.023	4.017	4.124	4.161

Quelle: Prosegur Cash Services Germany GmbH; eigene Zusammenstellung

Prosegur konnte zwischen 2011 und 2020 ihre Umsätze von 146,4 auf 229,35 Millionen Euro um mehr als 50 Prozent steigern (siehe Tabelle 14). Im gleichen Zeitraum hat sich die Anzahl der Mitarbeiter*innen von 3.102 auf 4.162 um rund ein Drittel erhöht. Rund 65 Prozent der Erträge stammen aus dem klassischen Geld- und Werttransport; die Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Geldbearbeitung jedoch wiesen in den letzten Jahren die größere Entwicklungsdynamik auf.

Die Umsatzentwicklung und die Ertragslage sind stark von den erfolgten Akquisitionen geprägt. Pandemiebedingte Betriebsschließungen in der Gastronomie, im Einzelhandel und im Veranstaltungsbereich führten im Jahr 2020 ein Umsatzrückgang von 33 Millionen Euro, dem standen zusätzliche Umsätze aus dem Neukundengeschäft, durch Preisanpassungen und akquisitionsbedingte Erträge durch die Integration der BaS Solutions GmbH entgegen.

Die ausgewiesenen Verluste in den Jahren 2011 bis 2015 sind zum Teil die Folge von Restrukturierungsmaßnahmen durch die Integration der zugekauften Unternehmen. Seit 2013 konnten durch Preisanpassungen, Kosteneinsparungen und Produktivitätsfortschritte die Verluste reduziert werden, 2016 wurde die Gewinnschwelle überschritten.

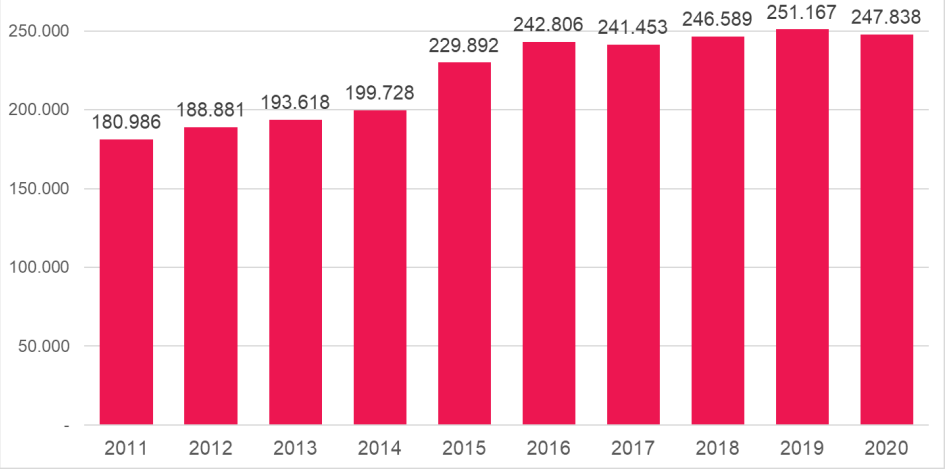
4. Arbeit im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe

4.1 Struktur und Entwicklung der Beschäftigung

4.1.1 Anzahl Arbeitnehmer*innen

Im Jahr 2020 waren im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe 247.838 Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Innerhalb von zehn Jahren hat sich die Anzahl der Beschäftigten in dieser Branche um 37 Prozent (+66.852) erhöht. Wie beim Umsatz ist auch bei der Anzahl der Beschäftigten der höchste Anstieg im Jahr 2015 festzustellen; gegenüber 2014 ist die Mitarbeiter*innen-Zahl um 15 Prozent gestiegen.

*Abbildung 7: Arbeitnehmer*innen (inklusive Auszubildende) bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten (2011 bis 2020)*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022b; eigene Berechnung und Darstellung

4.1.2 Beschäftigungsverhältnisse

In Deutschland hat sich in den zurückliegenden Jahrzehnten die Art der Beschäftigungsverhältnisse immer weiter ausdifferenziert. Bis in die 1980er-Jahren war – zumindest für die männlichen Beschäftigten – eine

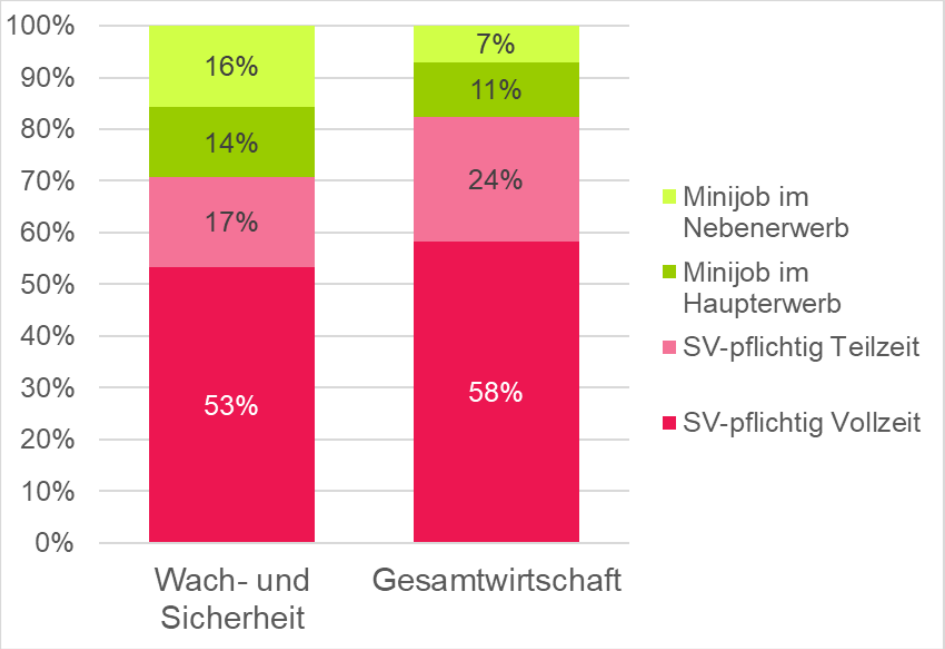
unbefristete, sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung die Norm. Doch mit der zunehmenden Deregulierung des Arbeitsmarktes ging eine Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen einher, im Zuge dessen das bisherige „Normalarbeitsverhältnis“ für immer weniger Beschäftigte Realität war.

Immer mehr Arbeitnehmer*innen sind seither in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt, haben also befristete Arbeitsverträge, sind in Teilzeit tätig, üben eine geringfügige Beschäftigung ohne Integration in die sozialen Sicherungssystem aus, sind in einem Leiharbeitnehmerverhältnis oder werden gar als (Schein-)Selbstständige in Form eines Dienstvertrags beschäftigt (vgl. dazu Seils/Baumann 2019).

Im Jahr 2020 waren den Daten des Statistischen Bundesamts zufolge 72 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt, welches durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit mindestens 21 Wochenstunden, eine direkte Beschäftigung beim Arbeitgeber (keine Leiharbeit) bei vollständiger Integration in die sozialen Sicherungssysteme definiert ist. Atypische Beschäftigungsverhältnisse machen demnach 19 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse aus, wovon 6 Prozent in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, 12 Prozent arbeiten in Teilzeit mit weniger als 20 Wochenstunden (vgl. Statistisches Bundesamt 2022a).

In der Wach- und Sicherheitsbranche sind atypische Beschäftigungsverhältnisse deutlich weiterverbreitet als in der Gesamtwirtschaft. Dies zeigt sich bereits am hohen Anteil von 32 Prozent der Arbeitnehmer*innen in dieser Branche mit einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis, 16 Prozent aller Beschäftigten üben einen Minijob als Nebenerwerb aus, für 14 Prozent ist dies die einzige Erwerbstätigkeit. Der Anteil solcher Minijob-Verhältnisse in der Gesamtwirtschaft liegt mit 18 Prozent deutlich niedriger als in der Wach- und Sicherheitsbranche (Abbildung 8).

Abbildung 8: Beschäftigungsverhältnisse bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten (Vergleich zur Gesamtwirtschaft, 2020)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022b; eigene Berechnung und Darstellung

Im Bereich Veranstaltungsschutz, wo Aufträge meist nur für wenige Stunden oder Tage vergeben werden, werden insbesondere Minijobs und Arbeitskräfte, die dieser Tätigkeit als Nebenerwerb nachgehen, als Maßnahme zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes genutzt. Ein zusätzliches Instrument zur Anpassung der Personalressourcen an den Auftragsbestand ist die Nutzung von Fremdarbeitskräften. Vor allem größere Sicherheitsdienstleister arbeiten auftragsbezogen mit Subunternehmen zusammen, auch weil für Neuaufträge oft nicht ausreichend eigenes Personal zur Verfügung steht und durch Fremdarbeitskräfte Kosten gespart werden können:

> „Für Großveranstaltungen hier bei Bundesligaheimspielen sind mehrere 100 Sicherheitsbeschäftigte im Einsatz und dies Personal können die natürlich nicht dauerhaft vorhalten, d. h. hier solche Aufträge werden häufig ‚versubt'. Da kommen Subunternehmer rein, häufig auch so als Dauereinrichtung, oder ein neuer Auftrag wird angenommen und ich habe noch gar nicht das Personal, ist ja nicht so, dass wenn ein Auftrag der interessant ist für mich, dass ich erst schaue, habe ich das Personal, um den zu besetzen, ich will erst den Auftrag und dann versuche ich möglichst schnell Personal ranzukriegen und wenn ich dafür einen Subunternehmer ranhole, ist erstmal egal. Hauptsache es steht da jemand und der Kunde sieht da

> jemand stehen mit meiner Weste. Der Kunde weiß oft gar nicht, dass es sich da nicht um einen Beschäftigten des eigenen Unternehmens handelt, sondern um einen Subunternehmer und die Kontrolle durch den Kunden ist dieser Mensch, der da jetzt arbeitet, tatsächlich dafür qualifiziert, darf der das und wen habe ich denn da stehen. Auch sehr schwierig.“ (Exp. 2a ver.di, Absatz 48)

Teilzeitbeschäftigung ist in der Wach- und Sicherheitsbranche mit 17 Prozent aller Beschäftigten weniger verbreitet als in der Gesamtwirtschaft. Teilzeitverträge werden neben den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in der Branche als Flexibilisierungsinstrument genutzt. Nicht selten erhalten Arbeitnehmer*innen nur Teilzeitverträge, damit die Unternehmen mit einer temporären Erhöhung der Arbeitszeit durch Überstunden flexibel auf Auftragsspitzen und eine schwankende Auftragslage reagieren können. Das Risiko schwankender Auftragsbestände wird somit auf die (Teilzeit-) Beschäftigten übertragen, deren Arbeitszeit nur im Bedarfsfall erhöht wird.

> „Die haben einen Arbeitsvertrag wo drinsteht, 120 Stunden sind gewährleistet, in Wirklichkeit machen die aber trotzdem 220 Stunden. Das ist das große Problem. Viele Arbeitgeber stellen nur Teilzeitarbeitsverträge aus, um sich abzusichern, denn wir haben natürlich auch in der Auftragslage eine hohe Fluktuation. Die Aufträge, die sind ja nicht auf Lebenszeit an ein Unternehmen gebunden, die werden regelmäßig ausgeschrieben und wenn ein Auftrag verloren geht, sagt ein Unternehmen, dann kann das auch mal sein, dass ich ganz schnell Leute loswerden muss, oder Stunden runterfahren muss. Und deswegen werden den Leuten oft nur kleine Teilzeitverträge angeboten, zwischen 80 und 120 Stunden pro Monat, die werden garantiert, in Wirklichkeit macht der Beschäftigte mehr, aber sollte sich das Auftragsvolumen mal verringern, weil ein Auftrag weggebrochen ist, weil ein Mitbewerber mir den Auftrag weggeschnappt hat, will ich als Arbeitgeber natürlich keine Verantwortung übernehmen und weiter voll bezahlen, weil du hast ja nur 120 Stunden Vertrag. Das ist leider tatsächlich weitverbreitetes Phänomen in dieser Branche. Ganz weitverbreitet.“
> (Exp. 2a ver.di, Absatz 42)

4.1.3 Beschäftigtenstruktur

Blickt man auf die Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (siehe Tabelle 15), so zeigt sich, dass das Wach- und Sicherheitsgewerbe eine männerdominierte Branche ist. Der Frauenanteil ist in den letzten Jahren mit 21 Prozent stabil und er beträgt weniger als die Hälfte des gesamtwirtschaftlichen Durchschnitts (46 Prozent). Dieser geringe Frauenanteil in der Sicherheitswirtschaft spiegelt die Frauenanteile in anderen sogenannten „Gefahrenberufen“ wider (Hirschmann 2016, S. 128). Während jedoch beispielsweise bei der Polizei ein Wachstum des Frauenanteils von 20 Prozent auf fast 30 Prozent in den letzten 20 Jahren (Stand

2020) festzustellen ist, ist diese Entwicklung im privaten Sicherheitsdienst noch ausstehend (Statistisches Bundesamt 2020b).

Je nach Einsatzgebiet variiert der Frauenanteil in der Sicherheitswirtschaft. So sind Frauen beispielsweise bei Personenkontrollen der privaten Sicherheitsdienste häufiger vertreten, da Besucherinnen von Veranstaltungen von Mitarbeiterinnen des Sicherheitsdienstes untersucht werden. Bei Patrouillen- und Wachdiensten sind hingegen weniger Frauen vorzufinden (Hirschmann 2016, S. 128). Ein Blick auf die Berufsstatistik zeigt, dass viele Frauen in der Branche in nicht sicherheitsbezogenen Aufgabenbereichen, wie Verwaltung/Büroarbeiten oder bei der Gebäudereinigung tätig sind. Bei Sicherheitsberufen im engeren Sinn liegt der Frauenanteil im Jahr 2020 bei 20 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2022b).

Tabelle 15: Beschäftigtenstruktur bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (jeweils sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 31.12.2020)

	Private Wach- und Sicherheitsdienste	**Abhängig Beschäftigte in Deutschland**
Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	175.116	33.700.284
Männer	79 %	54 %
Frauen	21 %	46 %
Deutsche	83 %	87 %
Ausländer	17 %	13 %
unter 25 Jahre	7 %	10 %
25–54 Jahre	64 %	68 %
55–64 Jahre	24 %	21 %
65 Jahre und älter	4 %	1 %
ohne Berufsabschluss	18 %	13 %
anerkannter Berufsabschluss	65 %	61 %
akademischer Abschluss	5 %	18 %
keine Angabe	13 %	9 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022b; eigene Berechnung und Darstellung

Mit einem Anteil von 17 Prozent sind ausländische Arbeitskräfte in der Wach- und Sicherheitsbranche zu einem etwas höheren Anteil tätig als im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft (13 Prozent). Bezüglich der Altersstruktur lässt sich feststellen, dass der Anteil junger Arbeitnehmer*innen unter 50 Jahren niedriger ist als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt und der Anteil von Beschäftigten in der Altersgruppe 55 bis 65 Jahre fällt dagegen etwas höher aus. Auffällig ist der hohe Anteil von vier Prozent der Beschäftigten, die älter als 65 Jahre sind.

4.2 Berufliche Anforderungen und Qualifikation

4.2.1 Anforderungsniveau

Die Berufsstatistik der Bundesagentur für Arbeit differenziert verschiedene Anforderungsniveaus der ausgeführten Tätigkeiten und Berufe. Das Anforderungsniveau bezieht sich auf die Komplexität der auszuübenden Tätigkeiten und ist somit als berufs- bzw. arbeitsplatzbezogenes Charakteristikum zu verstehen. Die Klassifizierung in die vier Anforderungsniveaus erfolgt tätigkeitsbezogen und unabhängig von der formalen Qualifikation einer Person, die diesen Beruf ausübt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021a, S. 26 f.).

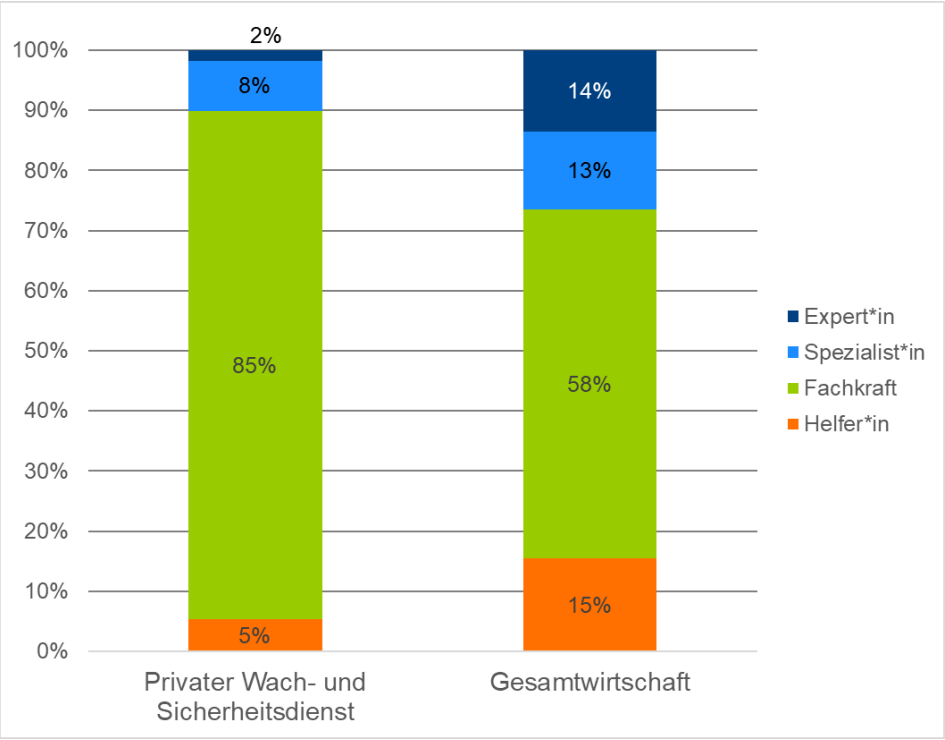
85 Prozent der Beschäftigten im Wach- und Sicherheitsgewerbe üben fachlich ausgerichtete Tätigkeiten im Bereich des Objekt-, Werte- und Personenschutzes aus, die gemäß der Definition der Berufsklassifikation „fundierte fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten“ erfordern (siehe Abbildung 9). Angehörige dieser Berufe führen vorbeugende bzw. überwachende Maßnahmen zum Schutz von Gebäuden, Anlagen und Personen durch. Im Konflikt- oder Gefahrenfall greifen sie selbst ein und/oder alarmieren ggf. die Polizei (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021b, S. 799).

Zu solchen Tätigkeiten gehören die Überwachung des Zutritts zu Firmengebäuden und -objekten (Pförtnerdienste), die Durchführung von Kontrollfahrten und Streifengängen – auch mit Hunden (Revierdienste) – die Einrichtung von Absperrungen und Einlasskontrollen bei Veranstaltungen oder die Kontrolle von Reisegepäck, Frachtgut und Fluggästen an Flughäfen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021b, S. 800).

Fünf Prozent der Beschäftigten bei Wach- und Sicherheitsdiensten sind mit wenig komplexen Helfertätigkeiten betraut, für die in der Regel keine spezifischen Fachkenntnisse erforderlich sind. Diese umfassen einfache Aufgaben in der Bewachung von Parkhäusern (Parkgebühren kas-

sieren, Patrouillengänge) oder die Leitung von Besucherströmen und Fahrzeugen bei Großveranstaltungen (S. 799).

Abbildung 9: Anteile Anforderungsniveau bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (SV-pflichtig Beschäftigte, 31.12.2020)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022b; eigene Berechnung und Darstellung

Mitarbeiter*innen auf Expert*innen- oder Spezialist*innen-Niveau, die komplexe Tätigkeiten ausführen und in der Regel über eine Fachschul-, Meister- oder Hochschulausbildung verfügen, machen nur acht Prozent der Beschäftigten des Wach- und Sicherheitsgewerbes aus. Diese Tätigkeiten umfassen beispielsweise die Einrichtung und Konfiguration von sicherheitstechnischen Anlagen, die Einweisung von Bedienpersonal, die Entwicklung von Sicherheitskonzepten oder die Durchführung von Gefährdungsanalysen für Kunden. (ebd. S. 913 f.)

Der hohe Anteil von Fachkräften, welche die Beschäftigtenstatistik für die privaten Wach- und Sicherheitsdiensten ausweist, überzeichnet das in der Realität vorhandene Qualifikationsniveau in der Branche. Laut der

Berufsklassifikation der amtlichen Statistik werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten, die für Tätigkeiten auf Fachkraftniveau erforderlich sind, üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021a, S. 27). Die überwiegende Mehrheit des Wach- und Sicherheitspersonals sind berufliche Seiteneinsteiger mit einem branchenfremden Berufsabschluss.

Die formale fachliche Qualifikation für ihre Tätigkeit in der Sicherheitswirtschaft beschränkt sich zumeist auf die Mindestanforderung einer vierzigstündigen Unterrichtung bei der IHK, ein geringer Anteil des Wach -und Sicherheitspersonals hat die Sachkundeprüfung absolviert, die jedoch auch keine Berufsausbildung im formalen Sinne darstellt. Nur ein eher kleiner Teil der Arbeitnehmer*innen in der Branche haben eine sicherheitsdienstebezogene Berufsausbildung absolviert. Die bestandenen Prüfungen der dualen Ausbildung zu Service- und Fachkräften für Schutz und Sicherheit und zu IHK-geprüften Schutz- und Sicherheitsfachkräften bewegen sich in den letzten Jahren auf einem Niveau von knapp 2.000 Absolventen pro Jahr (siehe nachfolgendes Kapitel).

Insofern muss davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigtenstatistik die Anzahl von Beschäftigten mit Tätigkeiten auf Fachkräfteniveau den tatsächlichen Bestand an branchenspezifisch ausgebildeten Fachkräften bei weitem überzeichnet. Und auch in den Unternehmen werden Mitarbeiter*innen mit einer fachlichen Berufsausbildung nicht selten unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt, weil die von den Kunden nachgefragten Tätigkeiten eine entsprechende Ausbildung und damit einhergehende höhere Vergütung des Sicherheitspersonals nicht verlangen (vgl. Hirschmann 2016, S. 181).

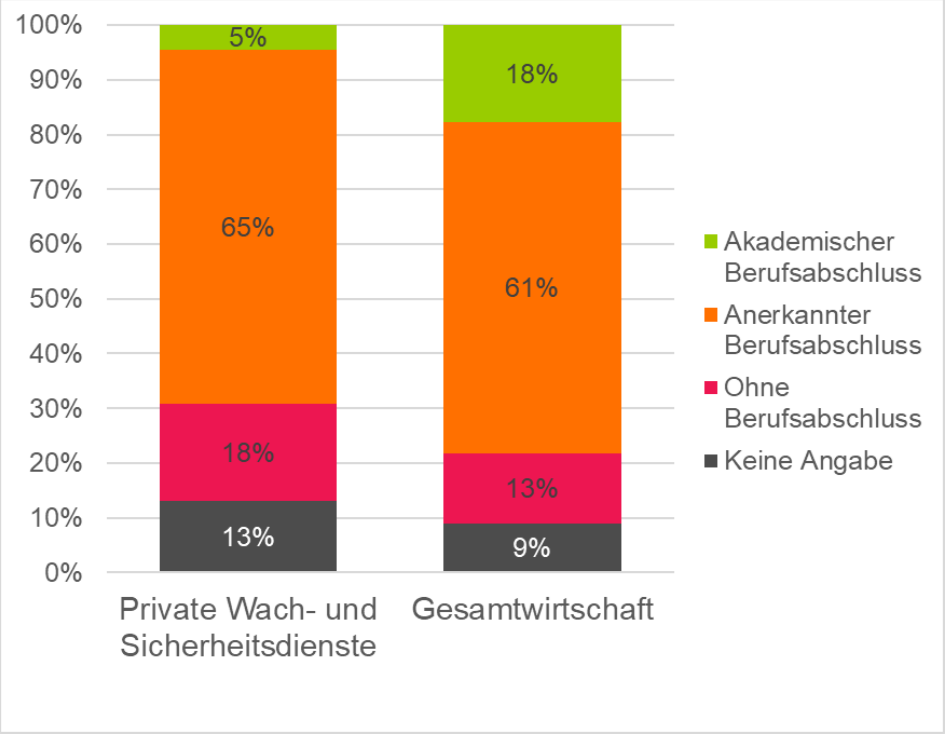
4.2.1 Berufliche Qualifikationen

Berufsausbildung

Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit ist ein akademischer Berufsabschluss in der Branche die Ausnahme. Nur 4 Prozent haben ein Hochschulstudium abgeschlossen, in der Gesamtwirtschaft ist der Anteil von Akademiker*innen mit 15 Prozent fast viermal so hoch (siehe Abbildung 10). Der Anteil von Beschäftigten in der Branche, die keine Berufsabschluss haben, entspricht mit 16 Prozent in etwa dem branchenübergreifenden Durchschnitt. 65 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei Wach- und Sicherheitsdiensten haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die meisten davon sind jedoch berufliche Quereinsteiger, die ihren Berufsabschluss außerhalb der Branche erworben wurde.

Nur wenige Mitarbeiter*innen können einen anerkannten branchenbezogenen Berufsabschluss (geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft oder Ausbildung als Service- oder Fachkraft Schutz und Sicherheit) vorweisen. Der überwiegende Teil der Arbeitnehmer*innen bei Wach- und Sicherheitsdiensten hat als obligatorische Qualifizierung die vierzigstündige Unterrichtung gemäß § 34 a GewO absolviert und wurde firmenintern für die Aufgaben angelernt.

Abbildung 10: Beschäftigte nach Berufsabschluss bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (SV-pflichtig Beschäftigte, 31.12.2020)

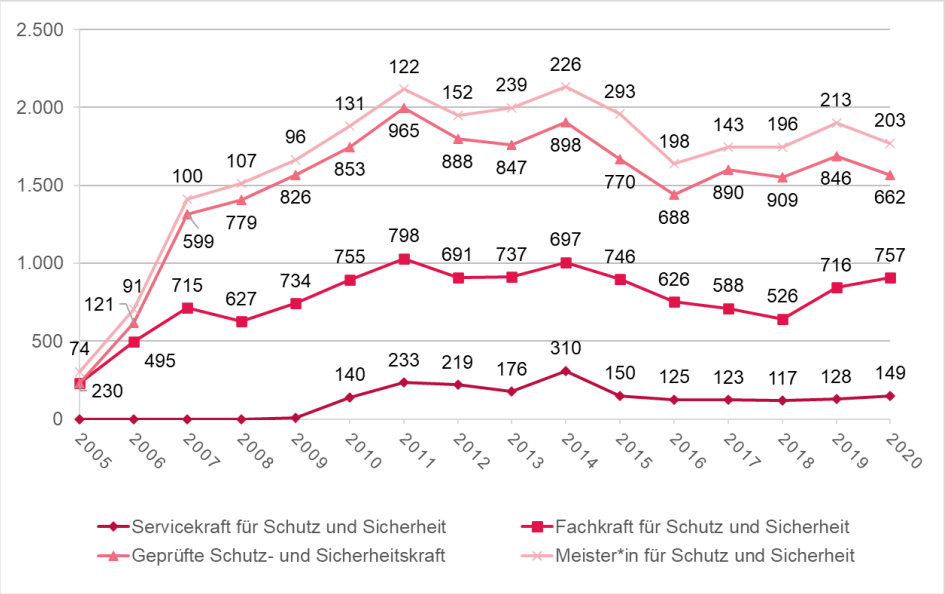


Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022b; eigene Berechnung und Darstellung

Seit Bestehen der dualen Ausbildungsberufe in der Sicherheitswirtschaft (2002) haben bis zum Jahr 2020 12.352 Service- und Fachkräfte für Schutz und Sicherheit ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Berücksichtigt man zudem die rund 9.000 bestandenen Prüfungen zur geprüften Schutz- und Fachkraft im gleichen Zeitraum, so ergibt sich damit – unter der optimistischen Annahme, dass alle Absolventen noch in der

Branche arbeiten – ein Gesamtbestand an rund 21.000 Beschäftigte mit einer sicherheitsdienstbezogenen Berufsausbildung. Dies entspräche einem Anteil von zwölf Prozent aller Sozialversicherungsbeschäftigten in der Branche – der Anteil dürfte jedoch aufgrund der hohen Fluktuation, von der auch Fachkräfte betroffen sein dürften, deutlich niedriger liegen.

Abbildung 11: Bestandene Abschlussprüfungen bei Sicherheitsberufen (2005 bis 2020)



Quelle: BDSW/BDGW/BDLS 2022b, S. 29ff.; eigene Zusammenstellung und Darstellung

Die mit der Etablierung einer dualen Berufsausbildung in der Sicherheitswirtschaft einhergehende Zielsetzung, die qualifikatorischen Standards deutlich anzuheben und die Professionalisierung der Branche voranzutreiben konnte angesichts der vergleichsweise geringen Anzahl an Auszubildenden und Absolventen bislang nicht erreicht werden. Offensichtlich ist eine Berufsausbildung in der Sicherheitswirtschaft nicht ausreichend attraktiv, sodass in den zurückliegenden Jahren nur zwischen 1.200 und 1.400 Ausbildungsverträge pro Jahr abgeschlossen wurden.

Bei einer Abbrecherquote von 30 bis 40 Prozent, die zu den bundesweit höchsten unter den Ausbildungsberufen gehört, absolvieren jedes Jahr zwischen 700 und 900 Auszubildenden ihre Prüfung zur Service- oder Fachkraft für Schutz und Sicherheit. Als Gründe für eine vorzeitige Beendigung der Ausbildung sind sowohl falsche Vorstellungen über den

Beruf, aber auch teilweise unzureichende schulische Grundqualifikationen zu nennen.

Aber auch die Arbeitsbedingungen, wie lange Dienstzeiten, sind nicht immer kompatibel mit den Anforderungen einer beruflichen Ausbildung. Zudem ist es während der Ausbildung üblich, die Sachkundeprüfung zu absolvieren, die für die Wahrnehmung bestimmter Bewachungsaufgaben gefordert ist, sodass Auszubildende in vielen Bereichen der Sicherheitswirtschaft bereits mit dieser Grundqualifizierung eingesetzt werden können und die Motivation bei vielen sinkt, ihre Ausbildung zu beenden (vgl. Hirschmann 2016, S. 174 f.). Trotz der von Branchenvertreter*innen geäußerten Forderungen, dass sich die Qualifikation in der Sicherheitswirtschaft erhöhen müsste, ist der Anteil an qualifizierten Beschäftigten, die später eine ausbildungsadäquate Tätigkeit ausüben, nach Auskunft eines Gesprächspartners eher klein.

> „Bei so ein paar Kunden mit hohen Sicherheitsbedürfnissen, Chemiewerke oder Europäische Zentralbank oder so, da kommen die vielleicht unter und kriegen dann auch den Tariflohn, der ihrer Qualifikation entspricht, aber öfter als ich es mir wünschen würde, bewachen sie dann Parkplätze. Also da gehen die teilweise zwei Jahre lang zur Berufsschule und machen eine wirklich anspruchsvolle Ausbildung […] und am Ende stehen sie dann beim Aldi vor der Tür. Einfach weil das nicht nachgefragt wird von den Kunden.“ (Exp. 1 ver.di, Absatz 46)

Allerdings reicht diese berufliche Qualifikation allein nicht aus, um spezifische Sicherheitsaufgaben wahrnehmen zu können. Im Bereich von Kernkraftanlagen, bei der Bewachung militärischer Einrichtungen und auch bei der Luftsicherheit werden besondere qualifikatorische Anforderungen verlangt, für die eine gesonderte Ausbildung und das Bestehen einer behördlichen Prüfung erforderlich ist. Allein im Bereich der Luftsicherheit gibt es verschiedene Qualifikationsanforderungen und behördliche Prüfungen nach der Art der zu kontrollierenden Personen und Gegenstände, für Aufsichtspersonen und Ausbilder sowie wiederkehrende Fortbildungen, die in Ziffer 11 der Durchführungsverordnung 2015/1998 der EU-Kommission festgelegt sind.

Die Qualifizierung von Luftsicherheitsassistenten, die Fluggast- und Gepäckkontrollen an Flughäfen vornehmen, hat einen Umfang von ca. 270 Unterrichtsstunden und schließt mit einer Prüfung vor der Bundespolizei ab. Auch in diesem Bereich werden verstärkt Bildungsgutscheine der Arbeitsagenturen für die Ausbildung der zuletzt arbeitslos gemeldeten Bewerber genutzt, jedoch besteht nur ein kleiner Anteil der Schulungsteilnehmer im ersten Anlauf die Prüfungen vor der Bundespolizei:

> „Mittlerweile geht so eine Schulung zehn Wochen aber selbst das ist für den ganzen Stoff, den man da lernen muss, fast zu wenig. Weil im Endef-

> fekt, ob man es dann nachher braucht oder nicht ist die andere Geschichte, aber verlangt wird halt, dass man dann anfängt quasi beim Grundgesetz bis hin zum Luftsicherheitsgesetz, verbotene Waffen, Waffengesetz und dann kommt natürlich noch der praktische Teil wo man dann die Bilderkennung und so weiter, das ist ja diese Personenkontrolle, das ist schon sehr anspruchsvoll und ist schaffbar aber für die Zeit doch sehr sehr viel, was man da, wo man da lang muss wenn man von Extern kommt. Von Extern ist es immer schwierig, weil die werden dann erstmal wie mit der Lokomotive überrollt." (Exp. 3 ver.di/BR, Absatz 64)

Gesetzliche Qualifikationsanforderungen

Eine Sicherheits- und Bewachungstätigkeit bedarf gesetzlich vorgeschriebener Kenntnisse, die durch das Absolvieren verschiedener Schulungen und Prüfungen nachgewiesen werden müssen. Im allgemeinen Bewachungsgewerbe ist der Unterrichtungsnachweis für sämtliche Tätigkeiten erforderlich, die Sachkundeprüfung wird bei der Durchführung besonderer Bewachungs- und Sicherheitsaufgaben als qualifikatorische Voraussetzung erwartet.

Im Bereich der Flugsicherheit verlangt der Gesetzgeber eine vor den Aufsichtsbehörden abzulegende Prüfung für Luftsicherheitsassistent*innen (Passagier- und Handgepäckkontrolle) und Luftkontrollfachkräfte (Personal- und Warenkontrollen). Die hierbei erlangten Qualifikationen sind jedoch keine anerkannten Berufsausbildungen, sondern Anlernqualifikationen für die Tätigkeiten in der Branche.

Neben den gesetzlich geforderten Qualifikationen existieren für die Sicherheitswirtschaft mit der IHK-geprüften Schutz- und Sicherheitsfachkraft, der Servicekraft für Schutz und Sicherheit, der Fachkraft für Schutz und Sicherheit und dem Meister*in für Schutz und Sicherheit vier anerkannte Berufsbilder, die jedoch in den Betrieben nur wenig Verbreitung gefunden haben.

Unterrichtungsnachweis

Für die Arbeit im Wach- und Sicherheitsdienst verlangt § 34a Abs. 1a Satz 1 GewO neben der persönlichen Zuverlässigkeit eine Mindestqualifikation des für Bewachungsaufgaben eingesetzten Personals. Diese müssen demgemäß durch eine „Bescheinigung der Industrie- und Handelskammer nachweisen, dass sie über die für die Ausübung des Gewerbes notwendigen rechtlichen und fachlichen Grundlagen unterrichtet worden sind und mit ihnen vertraut sind".

Dazu gehören neben der Kenntnis grundlegender Rechtsvorschriften, der Umgang mit Menschen, insbesondere Verhalten in Gefahrensituationen und Deeskalationstechniken in Konfliktsituationen sowie die Vermittlung interkultureller Kompetenz. Diese qualifikatorischen Mindestanforderungen bei der Ausübung von Bewachungsaufgaben werden in einer 40 Unterrichtsstunden umfassenden Unterrichtung bei der Industrie- und

Handelskammer vermittelt. Eine abschließende Prüfung der erworbenen Kenntnisse ist nicht vorgesehen, weshalb dieser Qualifikationsnachweis branchenintern etwas abwertend auch als „Sitzschein“ bezeichnet wird.

Sachkundeprüfung

Einer weiter gehenden Qualifizierung als „Sachkundige im Bewachungsgewerbe“ bedürfen gemäß § 34a Abs. 1a S. 2 GewO Beschäftigte im Wach- und Sicherheitsdienst, die Kontrollgänge im öffentlichen Verkehrsraum oder im Bereich des öffentlichen Verkehrs (Citystreife, Bestreifung öffentlicher Parks, Einkaufszentren oder im S-/U-Bahn-Bereich) durchführen, als Kaufhausdetektive eingesetzt werden oder deren Aufgabe in der Bewachung im Einlassbereich von Diskotheken („Türsteher“) liegt.

Seit 2016 wird diese Sachkundeprüfung auch von Beschäftigten verlangt, die in leitender Funktion bei der Bewachung von Flüchtlingsunterkünften oder von zugangsgeschützten Großveranstaltungen eingesetzt werden. Zudem sind alle Bewachungsunternehmer selbst sowie GmbH-Geschäftsführer und Betriebsleiter von Wach- und Sicherheitsdiensten sachkundepflichtig gemäß § 34a GewO.

Die Sachkundeprüfung wird in einer 1,5-stündigen schriftlichen und einer 15-minütigen mündlichen Prüfung vor den Industrie- und Handelskammern abgelegt. Die Vorbereitung hierzu kann selbstständig oder durch Kursangebote bei Bildungsträgern erfolgen, die meist von größeren Sicherheitsfirmen unterhalten werden. Der Stundenumfang solcher Vorbereitungskurse beträgt rund 300 Unterrichtstunden, was einer Ausbildungsdauer von rund zehn Wochen entspricht.

Der Ausbildungsinhalt umfasst rechtliche Grundlagen im Bereich der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, im Gewerberecht, im Datenschutzrecht, im Straf- und Verfahrensrecht sowie im Bürgerlichen Gesetzbuch. Des Weiteren werden Unfallverhütungsvorschriften Grundlagen beim Umgang mit Waffen und Grundzüge der Sicherheitstechnik sowie die Lösung von Konfliktsituationen beim Umgang mit Menschen und das Verhalten im Einsatz vermittelt (vgl. Schwarz 2021b).

Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft

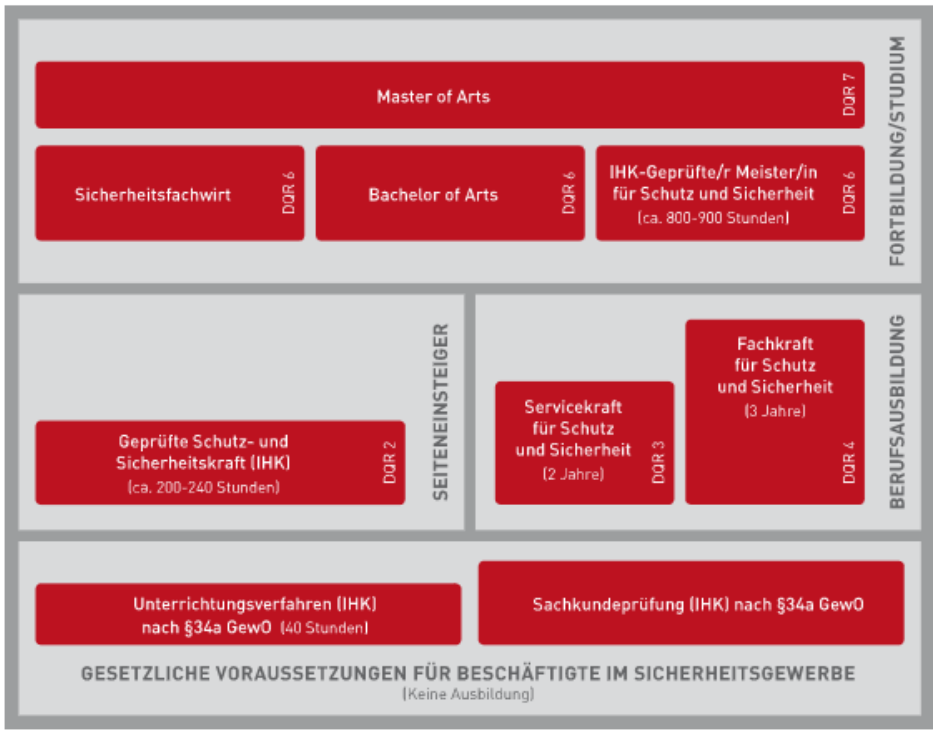
Arbeitnehmer*innen mit einem Mindestalter von 24 Jahren, einer abgeschlossenen Berufsausbildung und zweijähriger Tätigkeit im Schutz- und Sicherheitsbereich können den anerkannten Berufsabschluss als „Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft“ erwerben.[12] Die Ausbildungsinhalte umfassen die für Bewachungs- und Sicherheitsdienstleistungen relevanten Rechtsbereiche (Grundgesetz, BGB, Strafgesetzbuch und Strafpro-

12 Sofern die Person über keine Berufsausbildung verfügt, muss eine mindestens 5-jährige Tätigkeit im Bereich Schutz und Sicherheit nachgewiesen werden.

zessordnung, Arbeitsrecht, Datenschutzrecht, Waffenrecht und Gewerberecht), das rechts- und aufgabenbezogene Handeln bei der Wahrnehmung von Bewachungs- und Sicherheitsaufgaben sowie Maßnahmen zur Gefahrenabwehr in den Bereichen Brandschutz, Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz und der Einsatz von Schutz -und Sicherheitstechnik.

Weitere Ausbildungsinhalte sind das Sicherheits- und serviceorientierte Verhalten, Kommunikation und Gesprächsführung, Kunden -und Serviceorientierung sowie die Zusammenarbeit im Team und mit anderen Sicherheitskräften (vgl. Schwarz 2021a). Die 200 bis 240 Unterrichtsstunden umfassende Ausbildung schließt mit einer schriftlichen Prüfung mit zwei Klausuren von jeweils zwei Stunden Dauer und einem mündlichen Fachgespräch von 30 bis 40 Minuten Dauer ab.

Abbildung 12: Berufliche Qualifikationen im Sicherheitsgewerbe



Quelle: BDSW/BDGW/BDLS 2022a, S. 15

Servicekraft / Fachkraft für Schutz und Sicherheit

Als Reaktion auf immer komplexer und anspruchsvoller werdende Sicherheitsaufgaben wurde 2002 eine branchenspezifische duale Berufsausbildung zur „Servicekraft für Schutz und Sicherheit“ (zweijährig) und zur

„Fachkraft für Schutz und Sicherheit“ (dreijährig) eingeführt. Die Ausbildung vermittelt umfassende beruflichen Kenntnisse zur qualifizierten Wahrnehmung von operativen Sicherheitsaufgaben beim Objektschutz, dem Revier- und Interventionsdienst, beim Veranstaltungsschutz oder den Ordnungsdiensten im öffentlichen Raum.

Bei der Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit werden darüber hinaus kaufmännische und organisatorische Kenntnisse vermittelt, die zur Wahrnehmung von Aufgaben im unteren und mittleren Management von Sicherheitsunternehmen befähigt. Dazu gehört z. B. die Planung und betriebliche Organisation von Sicherheitsdienstleistungen, die Beratung von Kunden oder auch die Übernahme von Führungsaufgaben als Schicht- oder Teamleiter*in. Absolvent*innen der Ausbildung zur Servicekraft für Schutz und Sicherheit können mit einem zusätzlichen dritten Ausbildungsjahr den Abschluss zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit erlangen.

Meister*in für Schutz und Sicherheit

Als berufliche Weiterbildung können Beschäftigte in der Sicherheitswirtschaft die Prüfung zur IHK-geprüfte*n Meister*in für Schutz und Sicherheit ablegen. Voraussetzung sind in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, z. B. des sicherheitsrelevanten Bereichs, oder eine mit Erfolg abgelegte Prüfung zur geprüften Werkschutzfachkraft sowie jeweils entsprechende Berufspraxis und der Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung.

Die Dauer der Meisterqualifikation beträgt berufsbegleitend in der Regel zwei Jahre. Meister*innen für Schutz und Sicherheit entwickeln Sicherheitskonzepte und sorgen für deren Umsetzung. Sie leiten Einsätze bei Notfällen, sorgen für die Funktionsfähigkeit von Brand- oder Einbruchsschutzanlagen, führen Mitarbeiter*innen, betreuen Kund*innen und bilden Auszubildende aus.

Sofern sie als Selbstständige einen Sicherheitsbetrieb leiten, entwickeln sie die betrieblichen Grundsätze und bestimmen Art und Umfang der Investitionen. Darüber hinaus entscheiden sie über die Personalauswahl und kontrollieren den wirtschaftlichen Erfolg (Bundesagentur für Arbeit o. J. a).

4.3 Arbeitsbedingungen

4.3.1 Entlohnung

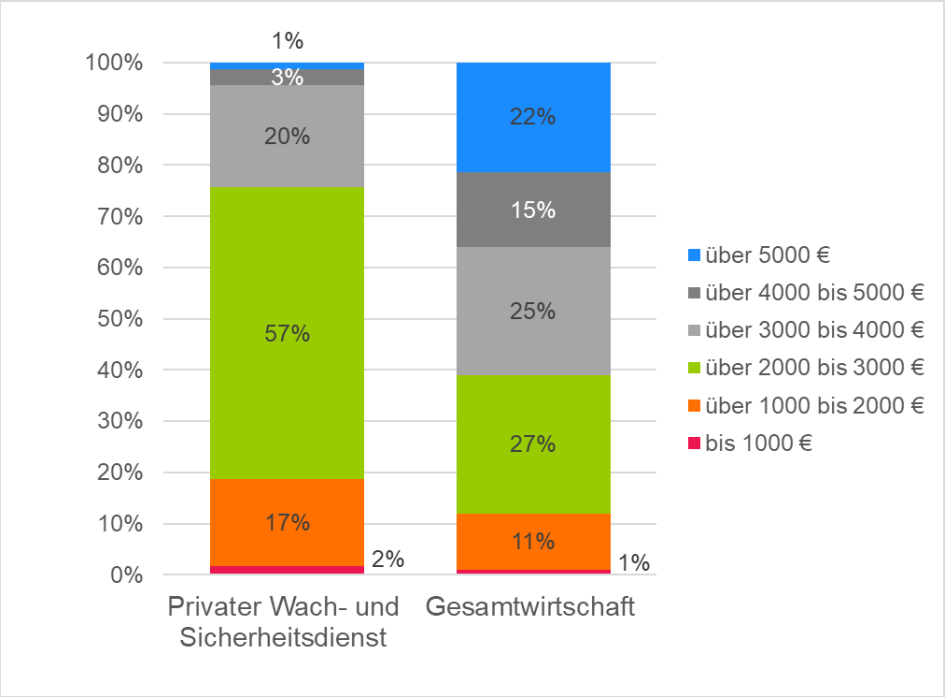
Die Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche gehört zu den Sektoren mit einem im gesamtwirtschaftlichen Vergleich unterdurchschnittlichen Vergütungsniveau. Den Daten der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2020 zufolge erhalten 19 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Branche einen Lohn von unter 2.000 Euro pro Monat bzw. 11,50 Euro pro Stunde (siehe Abbildung 13). Eine solche Vergütung, die weniger als zwei Drittel des Durchschnittslohns (Median) in Deutschland beträgt, gilt als Niedriglohn.[13] Der Anteil der Beschäftigten mit Niedrigeinkommen ist bei Wach- und Sicherheitsdiensten deutlich höher als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

57 Prozent der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen in der Branche erhalten eine Monatsbruttovergütung zwischen 2.000 und 3.000 Euro. Bei einer 40-Stunden-Woche entspricht dies einem Stundenlohn zwischen 11,50 und 17,30 Euro. Der Anteil an Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft, die dieser Entgeltklasse zuzuordnen sind, ist mit 27 Prozent nur halb so hoch. Entsprechend gering ist mit 24 Prozent der Anteil der Beschäftigten mit einem Monatslohn von über 3.000 Euro. In der Gesamtwirtschaft ist dieser Anteil mit 63 Prozent der Beschäftigten dreimal so hoch.

Der Grund für das geringe Lohnniveau in der Branche liegt zum einen am eher niedrigen beruflichen Anforderungsniveau. Nur 9 Prozent der Beschäftigten der Sicherheitswirtschaft üben eine sehr anspruchsvolle Tätigkeit auf Experten- oder Spezialist*innen-Niveau aus, in der Gesamtwirtschaft sind es hingegen 27 Prozent der Arbeitnehmer*innen, die Aufgaben mit hohen beruflichen Anforderungen erledigen und entsprechend gut vergütet werden. Jedoch ist auch im Vergleich innerhalb des jeweiligen beruflichen Anforderungsniveau das Lohnniveau der Sicherheitswirtschaft deutlich niedriger.

13 Im Jahr 2019 lag die Niedriglohnschwelle bei 11,50 Euro, vgl. Kalina/Weinkopf (2021, S. 3).

*Abbildung 13: Anteile vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer*innen bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten nach Brutto-Entgeltklassen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (31.12.2020)*

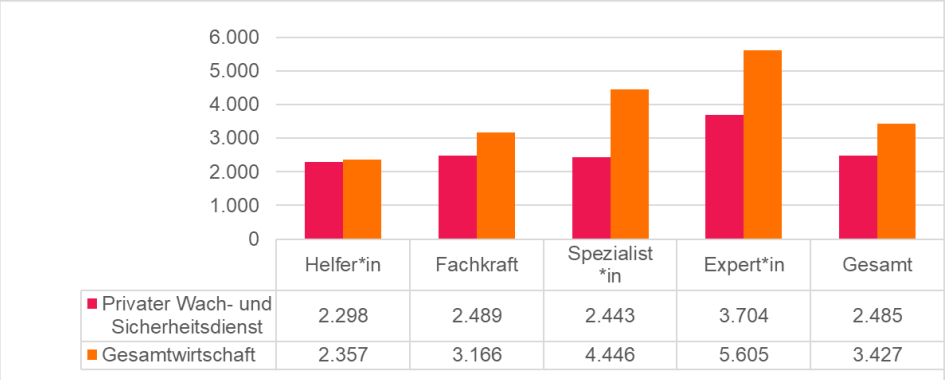


Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022c; eigene Berechnung und Darstellung

So beträgt der Lohnunterschied bei Helfertätigkeiten, die in der Sicherheitswirtschaft mit 2.298 Euro im Durchschnitt vergütet werden und in der Gesamtwirtschaft mit durchschnittlich 2.357 Euro 2,6 Prozent (siehe Abbildung 14). Fachkräfte erhalten in der Gesamtwirtschaft eine um 27 Prozent höhere Durchschnittsvergütung als im Wach- und Sicherheitsgewerbe. Bei Spezialist*innen-Aufgaben beträgt der Unterschied sogar 82 Prozent, bei Expert*innen-Tätigkeiten 51 Prozent.

Im Durchschnitt liegt das Einkommensniveau in der Wach- und Sicherheitswirtschaft mit 2.485 Euro und 27 Prozent unterhalb des bundesweiten Durchschnittsverdienst von 3.427 Euro. Beim Vergleich der Bruttoentgelte sind die geringen Lohnunterschiede zwischen Helfer-, Fachkraft- und auch Spezialist*innen-Tätigkeiten in der Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche auffallend.

*Abbildung 14: Monatliches Durchschnittseinkommen (Median) vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer*innen bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten nach Anforderungsniveau im Vergleich zur Gesamtwirtschaft in Euro (31.12.2020)*



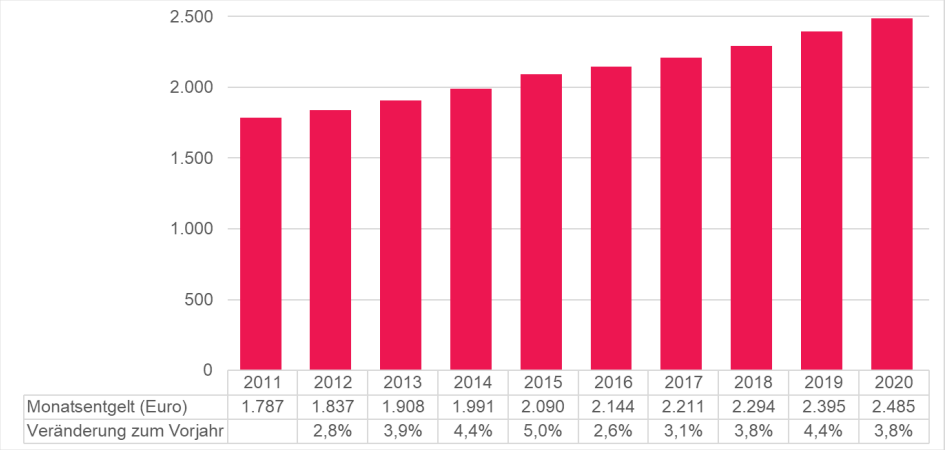
	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in	Gesamt
Privater Wach- und Sicherheitsdienst	2.298	2.489	2.443	3.704	2.485
Gesamtwirtschaft	2.357	3.166	4.446	5.605	3.427

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022a; eigene Darstellung

Das Einkommensniveau der Helfer*innen, Fachkräfte und Spezialist*innen unterschiedet sich in der Sicherheitsbranche nur sehr gering, während das Einkommensniveau in der Gesamtwirtschaft bei steigendem Anforderungsniveau entsprechend ansteigt. Dies zeigt, dass auch gut ausgebildetes Personal durch die Sicherheitsunternehmen wenig nachgefragt wird und diese daher im Vergleich zur Gesamtwirtschaft weniger gut bezahlt werden.

Trotz des niedrigen Vergütungsniveaus in der Wach- und Sicherheitsbranche hat sich das durchschnittliche Entgelt in den zurückliegenden Jahren deutlich erhöht. Wie der Abbildung 15 zu entnehmen ist, stiegen im Zeitraum von 2012 bis 2019 die Medianentgelte um rund 30 Prozent an, was einer jährlichen Gehaltssteigerung von durchschnittlich 4,3 Prozent entspricht.

Abbildung 15: Entwicklung der durchschnittlichen Brutto-Arbeitsentgelte (Median) bei sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten (2011 bis 2020)



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Monatsentgelt (Euro)	1.787	1.837	1.908	1.991	2.090	2.144	2.211	2.294	2.395	2.485
Veränderung zum Vorjahr		2,8%	3,9%	4,4%	5,0%	2,6%	3,1%	3,8%	4,4%	3,8%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022a; eigene Darstellung

Trotz der Verbesserung der Einkommenssituation in der Branche in den zurückliegenden Jahren lässt sich dennoch konstatieren, dass der überwiegende Teil der Tätigkeiten in der Wach- und Sicherheitsbranche Arbeitsaufgaben ist, die als „Einfacharbeit“ oder „Basisarbeit“ zu klassifizieren sind. Darunter fallen Tätigkeiten, die keine formale Berufsausbildung erfordern und nach kurzen Qualifizierungs- und Einarbeitungsprozessen ausgeführt werden können.

Zur Charakteristik von Einfacharbeit gehört zudem ein geringer Komplexitätsgrad und geringe Handlungsautonomie der Beschäftigten (vgl. Hall/Sevindik 2020, S. 5). Beschäftigten mit Einfacharbeit sind nicht zwangsläufig unqualifiziert. Zwischen 70 und 80 Prozent hat eine abgeschlossene Berufsausbildung, allerdings meist in Berufen, die nicht der aktuellen Tätigkeit entsprechen (vgl. Hall/Sevindik 2020, S. 19f.). Einfacharbeit ist häufig mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und mit Einkommensbedingungen verbunden, die im Bereich von Niedriglöhnen zu verorten sind. Die Erwerbsbiografien von in Einfacharbeit tätigen Menschen scheinen überdurchschnittlich von beruflichen Brüchen – oftmals Abstiegen – und/oder persönlichen Schicksalsschlägen gekennzeichnet zu sein (vgl. Bovenschulte/Peters/Burmeister 2021, S. 10).

Wenngleich die Ausführung der beschriebenen Einfach- oder Basisarbeit keine besonderen beruflichen Qualifikationen erfordert und die erbrachte Leistung nicht unmittelbar sichtbar ist, so sind diese Tätigkeiten von hoher Bedeutung für die Funktionsfähigkeit von Wirtschaft und Ge-

sellschaft. Gerade während der Coronapandemie wurde deutlich, dass es sich bei der Arbeit im Einzelhandel, in der Logistik, in der Pflege und Gesundheitswesen, im öffentlichen Nahverkehr, bei der Betreuung von Kindern oder bei der Arbeit von Reinigungskräften oder Sicherheitspersonal um Dienstleistungen handelt, die „systemrelevant“ sind, weil sie einen reibungslosen Ablauf des gesellschaftlichen Alltags gewährleisten, ohne den auch Wirtschaft und Unternehmen nicht funktionieren können.

> „Weil es bei solchen Tätigkeiten vor allem darum geht, ‚normale‘ Abläufe zu vermitteln und Routinen zu gewährleisten, bleiben sie häufig unsichtbar – sie werden erst als notwendig erachtet, wenn sie ausbleiben. […] Wenn Kranke nicht gepflegt, Lebensmittel nicht produziert, transportiert und verkauft oder Kinder nicht betreut werden, bricht das System zusammen. Auf die Krankenschwester können wir nicht verzichten, auf den Berater oder die Produktion von Autos zeitweise schon“ (Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021, S. 23 f.).

Die Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche wurde in einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) zu den TOP 20 der ökonomisch systemrelevantesten Branchen identifiziert, weil sie mit ihren Dienstleistungen einen wesentlichen Beitrag zur Funktionsfähigkeit einer Vielzahl von Unternehmen und Sektoren leistet. Würden Bewachungsdienstleistungen nicht mehr im erforderlichen Umfang erbracht, würde dies die Gesamtwirtschaft in Mitleidenschaft ziehen (vgl. Schneemann et al. 2020).

Allerdings wird diese Bedeutung der Wach- und Sicherheitsdienstleistung für viele andere Wirtschaftsbereiche nicht ausreichend anerkannt und auch die Leistung der dort beschäftigten Mitarbeiter*innen wird weitaus weniger wahrgenommen, wie in anderen gesellschaftlich bedeutsamen Bereichen.

> „In der Coronasituation, allen wird gedankt, da wird auf dem Balkon gestanden und geklatscht, und Pflege natürlich ganz toll, und im Supermarkt die Kassiererin wird gefeiert und die werden gefeiert und der Busfahrer wird gefeiert und die Sicherheitskräfte, die werden nicht gefeiert, die vergisst jeder, die waren jeden Tag bei Corona im Einsatz. Und ohne Schutzkleidung, ohne Schutz, haben die trotzdem versucht, Betriebe aufrecht zu erhalten, finde ich eigentlich schade, finde ich unterbewertet, weil zum großen Teil machen die wirklich gute und auch wichtige Arbeit. Sie sorgen dafür, dass Abläufe garantiert sind, und das finde ich deutlich, finde ich viel zu wenig honoriert auch von unserer Gesellschaft.“ (Exp. 2a ver.di, Absatz 106)

4.3.2 Qualität der Arbeit

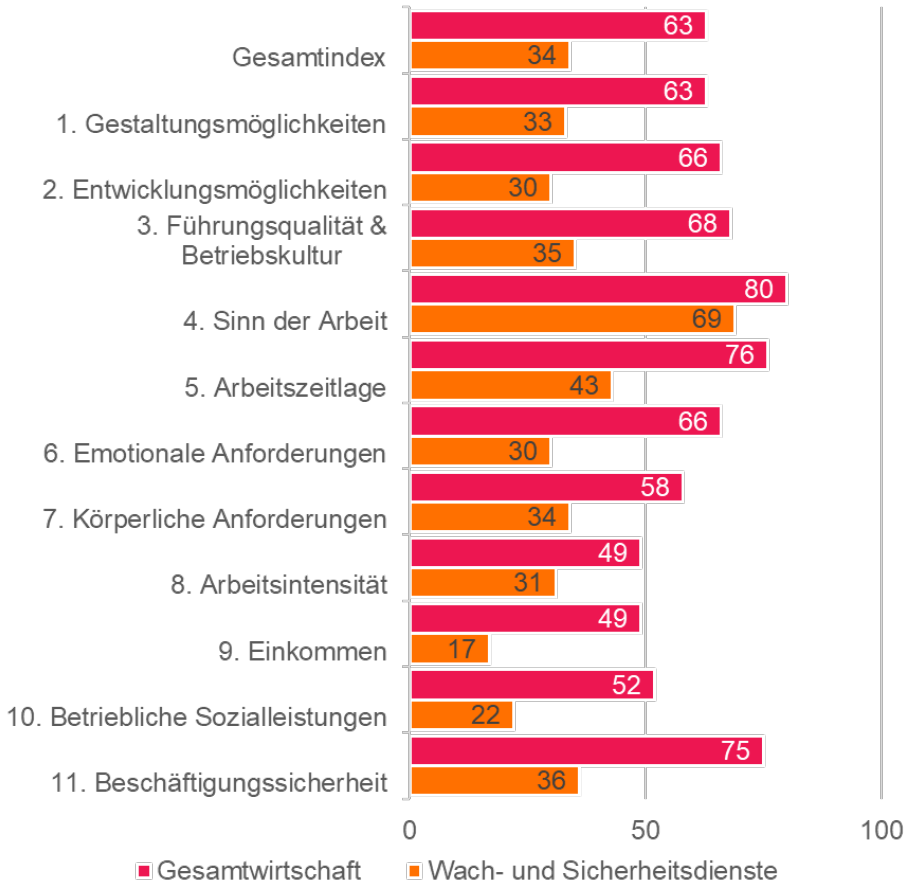
Verschiedene Studien zum Wach- und Sicherheitsgewerbe zeigen, dass die Arbeitsbedingungen in der Branche in verschiedener Hinsicht problematisch sind. Niedrige Löhne, befristete Arbeitsverträge und Schichtmodelle, die hauptsächlich den Flexibilisierungsinteressen der Arbeitgeber entsprechen und eine hohe Arbeitsbelastung bestimmen die Arbeitsrealität in der Branche (vgl. Sparn-Wolf/Cezanne 2022). Zudem erfahren die Sicherheitsmitarbeiter*innen mangelnde Wertschätzung während ihrer Arbeit und durch die Vorgesetzten, was für viele die als insgesamt negativ wahrgenommene Arbeitssituation weiter verschärft (vgl. Schröder/Weinkopf 2017).

Auch eine Befragung der Gewerkschaft ver.di zu den Arbeitsbedingungen bei Wach- und Sicherheitsdiensten hat gezeigt, dass die Qualität der Arbeit als schlecht zu klassifizieren ist und die Betreffenden ihre Arbeitsbedingungen deutlich negativer beurteilen, als der Durchschnitt aller Arbeitnehmer*innen in Deutschland (siehe Abbildung 16).[14] Der ermittelte DGB-Index Gute Arbeit zeigt, dass im Wach- und Sicherheitsgewerbe von den elf abgefragten Qualitätskategorien der Arbeitsbedingungen zehn im Bereich von „schlechter Arbeitsqualität“ (Index-Wert <50) liegen, nur die Kategorie „Sinngehalt der Arbeit“ weicht mit einem Wert von 69 Index-Punkten deutlich positiv ab. Am schlechtesten bewerten die Befragten die Kategorie „Einkommen“ (17 Index-Punkte).

Im Folgenden werden anhand der wichtigsten Kriterien von „Guter Arbeit“ die Arbeitssituation und -bedingungen anhand der Befragungsergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit dargestellt und mit weiteren Erkenntnissen und Einschätzungen aus den im Rahmen vorliegender Arbeit durchgeführten Expert*innen-Gesprächen mit Gewerkschaftsvertreter*innen und Betriebsräten aus der Branche ergänzt und erläutert.

14 Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Indikator, der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten abbildet. Im Index wird eine Vielzahl von Informationen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Befragten komprimiert und zusammengeführt. Die wissenschaftliche Methodik der Erhebung und der Ermittlung der Indexwerte, die seit 2007 zum Einsatz kommt, wurde im Jahr 2011 aktualisiert und weiterentwickelt. Grundlage für die Berechnung des Index ist eine repräsentative Umfrage unter den Arbeitnehmer*innen in Deutschland (vgl. DGB o. J.).

Abbildung 16: Ergebnisse einer DGB-Index-Gute-Arbeit-Befragung bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2018; ver.di 2018; eigene Darstellung

Angemessenes Einkommen

Bei der DGB-Index-Gute-Arbeit-Befragung bei Wach- und Sicherheitsdienstemitarbeiter*innen gaben nur insgesamt 21 Prozent der Befragten an, dass ihr Einkommen gut zum Leben reicht bzw. sie gut davon leben können (siehe Tabelle 16). Für 60 Prozent ist das erzielte Einkommen gerade so ausreichend, für weitere 20 Prozent reicht das Einkommen nicht zum Leben aus. In Bezug auf die erbrachten Arbeitsleistungen halten nur 13 Prozent der Mitarbeiter*innen bei Sicherheitsdienstleistern ihr Einkommen für angemessen.

Tabelle 16: DGB-Index Gute Arbeit bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten – angemessenes Einkommen

	In hohem Maß / in sehr hohem Maß
„Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?“	13 %
„Wenn Sie an Ihr Einkommen denken, welche der folgenden Aussagen trifft zu?“	
Ich kann sehr gut davon leben.	2 %
Es reicht gut aus.	19 %
Es reicht gerade aus.	60 %
Es reicht nicht aus.	20 %

Quelle: ver.di 2018; eigene Darstellung

Ein nicht angemessenes Einkommen wird von den Beschäftigten als ungerecht empfunden, weil die erbrachte Leistung durch das gezahlte Entgelt – auch im Vergleich zu Tätigkeiten mit ähnlicher Verantwortung und qualifikatorischen Anforderungen – nicht ausreichend honoriert wird.

> „Meine Kollegen und ich bewachen oft Millionenwerte und haben eine hohe Verantwortung den Kunden, dem Auftraggebern und den Mitarbeitern, Gästen, Besuchern etc. gegenüber. Daher finde ich eine angemessene Entlohnung eine Selbstverständlichkeit.“ (ver.di 2018, S. 7)

Verschiedene Studien zur Einkommensgerechtigkeit zeigen, dass vor allem niedrig Qualifizierte in einfachen Dienstleistungsberufen ihr Einkommen als ungerechterweise zu gering empfinden. Je geringer das Einkommen, desto höher ist der Anteil der Beschäftigten, die dieses als nicht angemessen zu niedrig bewerten. (vgl. Schunck/Sauer/Valet 2013)

Wertschätzung

Doch nicht nur die materielle Vergütung der Beschäftigten beeinflusst die wahrgenommene Ungerechtigkeit. Auch immaterielle Dinge, wie die Anerkennung und Wertschätzung der beruflichen Tätigkeit sind hier genauso wichtig. Doch auch diesbezüglich erfahren die Mitarbeiter*innen bei Wach- und Sicherheitsdiensten nicht die von ihnen erwartete Anerkennung. Nur 13 Prozent sind der Auffassung, dass ihre Arbeit von der Gesellschaft wertgeschätzt wird (siehe Tabelle 17). Auch eine interne Aner-

kennung findet nur unzureichend statt: Lediglich 21 Prozent geben an, dass ihre Führungskraft ihnen Wertschätzung entgegenbringt,

> „Und wenn ich jetzt so eine Wertigkeit von Themen angeben würde, was beschäftigt die meisten, was wünschen sie sich am meisten, dann steht glaube ich das Geld, die niedrigen Löhne, nicht an erster Stelle. Ich glaube tatsächlich an allererster Stelle steht Wertschätzung." (Exp. 2c ver.di, Absatz 41)

Tabelle 17: DGB-Index Gute Arbeit bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten – Wertschätzung

	In hohem Maß / in sehr hohem Maß
„Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?"	61 %
„Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Arbeit von der Gesellschaft wertgeschätzt wird?"	13 %
„Inwieweit bringt Ihre Führungskraft Ihnen Wertschätzung entgegen?"	21 %

Quelle: ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit 2018; eigene Darstellung

Aber trotz dieser geringen Wertschätzung, die viele Beschäftigte für ihre Arbeit erfahren, ist die Mehrzahl der Beschäftigten in der Sicherheitswirtschaft – in der DGB-Index-Befragung liegt dieser Anteil bei 61 Prozent – der Meinung, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten, und trotz der teilweise schlechten Arbeitsbedingungen sind viele Mitarbeiter*innen mit ihrer Tätigkeit stark verbunden.

> „Wir haben dann tatsächlich eine ganz hohe Verbundenheit zur Tätigkeit oder zur Sicherheit, die produziert wird, und das glaube ich, gibt den Menschen ein gutes Gefühl, denn ich glaube schon, dass da viele Menschen auch arbeiten, die haben einen Knick im Selbstwertgefühl, […] sie haben schon einmal ihren Job verloren, […] die haben vorher mal was anderes gemacht und sind jetzt abgeschoben in einen Job, der keine Lobby hat, wo in der Öffentlichkeit ganz schlecht angesehen ist. Man puscht sich so ein bisschen auf, doch, das ist wichtig, was ich hier mache. Ich passe auf Leute auf und wieso werde ich denn dafür angepöbelt oder ausgelacht oder bespuckt, und das ist eigentlich so, auf der einen Seite so ein bisschen traurig, aber das ist das, was die Leute auch so ein bisschen untereinander verbindet." (Exp. 2a ver.di, Absatz 66)

Emotionale Belastungen

Die Arbeit in Wach- und Sicherheitsunternehmen geht oft mit psychisch belastenden Situationen einher. Konflikte mit Veranstaltungsbesuchern oder Fahrgästen im öffentlichen Nahverkehr etc. sind bei der Wahrnehmung von Bewachungsaufgaben und Security-Diensten an der Tagesordnung. Die Hälfte der Befragten gibt an, dass es bei Ihrer Arbeit oft oder häufig zu Konflikten oder Streitigkeiten mit anderen Personen kommt, gut 39 Prozent der Befragten sind grundsätzlich bei ihrer Arbeit im Sicherheitsgewerbe und auch bei solchen konfliktorischen Situationen auf sich allein gestellt.

Wenn es bei ihren Aufgaben zu verbalen oder auch körperlichen Auseinandersetzungen kommt, muss das Wach- und Sicherheitspersonal deeskalierend wirken und Konflikte entschärfen. Eigene Gefühle und Befindlichkeiten müssen in solchen Situationen hintangestellt werden, dies ist bei zwei Dritteln der Befragten oft oder sehr häufig der Fall.

> „Jede Woche habe ich Berichte auf dem Tisch, von Beschäftigten, die im Dienst verletzt wurden. Häufig tatsächlich aus dem Bereich ÖPNV, Bahnbegleiter, Zugbegleiter, Fahrkartenkontrolleure oder Kaufhausdetektive, das sind so die gefährlichsten Jobs im Sicherheitsgewerbe […]. Ich habe mal eine Befragung gemacht: ‚Hör mal, wer hat denn schon einmal im Job erlebt, dass er beleidigt, beschimpft oder auf das übelste irgendwie angegangen wurde?‘ Nahezu alle Sicherheitsbeschäftigten können so etwas berichten.“ (Exp. 2c ver.di, Absatz 41)

Eine herablassende oder respektlose Behandlung von anderen Menschen – von Kund*innen, Kolleg*innen oder Vorgesetzten – erfahren oft oder sehr häufig 56 Prozent der Mitarbeiter*innen bei Wach- und Sicherheitsdiensten (siehe Tabelle 18).

Tabelle 18: DGB-Index Gute Arbeit bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten – emotionale Belastungen

	Sehr häufig / oft
„Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit der Kundschaft?“	50 %
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit vollkommen auf sich allein gestellt sind?“	61 %
„Wie häufig verlang es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?“	66 %
„Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z. B. Kundschaft, Kolleg*innen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?“	56 %
„Inwieweit steht Ihnen Hilfe/Unterstützung von Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung, z. B. in Folge aggressiver, bedrohlicher und gewalttätiger Situationen bei Ihrer Tätigkeit mit anderen Menschen?“	18 %

Quelle: ver.di – Bereich Innovation und Gute Arbeit 2018; eigene Darstellung

Eine entsprechende Unterstützung durch das Unternehmen bei der Bewältigung der hohen emotionalen Anforderungen erhalten die Beschäftigten in den wenigsten Fällen. Nach Angaben von nur 18 Prozent der Befragten, gibt es nur es Hilfe und Unterstützung durch den Arbeitgeber bei aggressiven, bedrohlichen oder gewalttätigen Situationen bei ihrer Tätigkeit.

Arbeitszeiten

Die Unzufriedenheit mit ihren Einkommen und die schlechte Beurteilung der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen steht zudem in einem Zusammenhang mit den Arbeitszeiten in der Branche. Arbeiten am Wochenende, abends und in der Nacht, über zehn Stunden hinausgehende Arbeitszeiten und regelmäßige Überstunden ist für die Mehrheit der Beschäftigten in der Wach- und Sicherheitsbranche die Regel.

Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchensegmenten. Während im Bereich der Luftsicherheit die Arbeitszeiten sich an den Flugplänen orientieren und somit nahezu alle Beschäftigten regelmäßig an Wochenenden oder in den Abendstunden arbeiten, ist dies bei den Beschäftigten von Wert- und Geldtransporten eher die

Ausnahme. In diesem Branchensegment leisten jedoch mehr als drei Viertel aller Beschäftigten, Mehrarbeit, überlange Arbeitszeiten von mehr als zehn Stunden sind hingegen bei den allgemeinen Wach- und Sicherheitsdiensten stark verbreitet. Aufgrund des niedrigen Lohnniveaus nehmen Beschäftigte bei Wach- und Sicherheitsdiensten lange Arbeitszeiten in Kauf, um das geringe Einkommen über Mehrarbeit – teilweise in Zwölfstundenschichten – zu erhöhen.

> „Wir haben Bereiche dabei, im Revierdienst ist es häufig so, dass Doppel- oder sogar Dreifachtouren gefahren werden. Wir haben auch in anderen Bereichen so, dass wir z. T. Einsatzstunden jenseits der 250 Stunden Arbeitszeit im Monat haben als Dauerzustand, als permanenten Dauerzustand, wir haben ja sowieso schon die Öffnung, dass 12-Stunden-Dienste möglich sind in dieser Branche, aber wer dann z. T. auch mit einer Waffe arbeitet, nach einer 12-Stunden-Schicht, bin ich mir nicht sicher, ob der noch geradeaus schießen kann. Das kann also nicht im Sinne guter Arbeitsbedingungen oder einer guten Sicherheitsdienstleistung sein."
> (Exp. 2c ver.di, Absatz 9)

Ein besonderes Problem bei der Arbeitszeit ist die unzureichende Verlässlichkeit von Dienstplänen oder die Anforderungen, ständig für den Arbeitgeber erreichbar zu sein. Sicherheitsbeschäftigten haben deshalb zu einem erheblichen Teil den Eindruck, als Verfügungsmasse behandelt zu werden und leiden deshalb stark unter der Planungswillkür der Arbeitgeber. 64 Prozent können sich nur im geringen Maß oder gar nicht auf Dienstpläne verlassen und somit ihre Freizeit und ihr Familienleben in den dienstfreien Zeiten verlässlich gestalten.

49 Prozent berichten, dass Seitens des Arbeitgebers sehr häufig oder oft erwartet wird, auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit erreichbar zu sein, bei den allgemeinen Wach- und Sicherheitsdiensten ist dieser Anteil mit 61 Prozent besonders hoch. Und selbst bei der Arbeit wird bei 57 Prozent der Befragten wenig Rücksicht auf Ruhezeiten und Pausen genommen (siehe Tabelle 19).

Tabelle 19: DGB-Index Gute Arbeit bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten – Arbeitszeiten

Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft …	**Sicherheitsgewerbe insgesamt**	**Geld und Wert**	**Luftsicherheit**	**Allgemeine Wach und Sicherheit**
… Wochenendarbeit leisten	82 %	51 %	95 %	83 %
… zwischen 18 und 23 Uhr arbeiten	67 %	21 %	70 %	76 %
… Nachtarbeit leisten	54 %	9 %	43 %	65 %
… Überstunden absolvieren	59 %	77 %	56 %	55 %
… 10 und mehr Stunden am Tag arbeiten	60 %	48 %	26 %	76 %
… außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar sind	48 %	26 %	26 %	61 %
… Ruhepausen nicht wie geplant nehmen	57 %	60 %	57 %	57 %

Quelle: ver.di 2018; eigene Darstellung

Die hohe Arbeitsbelastung durch lange und wenig planbare Arbeitszeit, hohe emotionale Belastung und Stress und nicht zuletzt das geringe und wenig angemessene Einkommen bleiben nicht ohne Folgen auf die Qualität der Arbeitsleistung. 41 Prozent der Befragten berichten, dass es oft oder sehr häufig vorkommt, dass Sie Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen (siehe Tabelle 20). Alarmierend ist, dass bei Geld- und Werttransporten und im Bereich der Luftsicherheit, mehr als 50 Prozent der Mitarbeiter*innen qualitative Abstriche bei ihrer Arbeit machen müssen und somit die Sicherheitsdienstleistungen nicht immer in der erforderlichen Qualität und Zuverlässigkeit erbracht werden kann.

> „Die ungünstigen Arbeitszeiten sage ich mal, ich mein nicht die Länge sondern wirklich diese Lage, also weil wenn ich überlege wenn ich als Frühschichtler Dauer-Frühschicht arbeite, mein Dienstbeginn liegt irgendwo so

> bei 3:30, 4:00 Uhr, in der Regel muss ich Nacht um 2:00, 2:30 Uhr aufstehen, und bis ich mich dann fertig mache und mal zu mir komme und so weiter und sofort, dann will ich ja auch ein bisschen früher auf der Arbeit sein und da nicht irgendwie die Fahrt zu laufen, dass ich da vielleicht irgendwo mit rein komme also das ist ja auf Dauer unzumutbar.“ (Exp. 3 ver.di /BR, Absatz 70)

Tabelle 20: DGB-Index Gute-Arbeit bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten – Einfluss auf die Qualität der Dienstleistung

Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft …	**Sicherheitsgewerbe insgesamt**	**Geld und Wert**	**Luftsicherheit**	**Allgemeine Wach und Sicherheit**
… Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen	41 %	54 %	52 %	34 %

Quelle: ver.di 2018; eigene Darstellung

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Viele Dienstleistungen im Gesundheitswesen, im öffentlichen Personenverkehr, beim Transport von lebensnotwendigen Gütern oder für die Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung werden an 24 Stunden pro Tag und sieben Tage in der Woche erbracht. Die Beschäftigten in diesen Bereichen, zu denen auch die Wach- und Sicherheitsdienste gehören, verfügen über ungünstige Arbeitszeitprofile. Sie arbeiten nicht nur zu atypischen Arbeitszeiten am Wochenende, am Abend und in der Nacht, ihre Arbeitszeit ist zudem von einer hohen Flexibilität und geringen Autonomiespielräumen bestimmt.

Atypische Arbeitszeiten erhöhten das Risiko für gesundheitliche Beschwerden. Die Arbeit am Wochenende oder am Abend findet zudem zu sozial wertvollen Zeiten statt, die zur gemeinsamen Freizeitgestaltung mit Familie und Freunden nicht mehr zur Verfügung steht und somit die Work-Life-Balance beeinträchtigt.

Ausreichende Zeiten für die Erholung und freie Wochenenden sind individuelle Zeitbedürfnisse und „Wunschzeiten“, die bei der Dienstplangestaltung oft keine Berücksichtigung finden, sodass „das Privat- und Sozi-

alleben […] der Security-Mitarbeiter*innen durch die betriebsökonomisch optimierten Dienstpläne insgesamt systematisch beeinträchtigt (wird)“ (Sparn-Wolf/Cezanne 2022, S. 108).

> „Sie haben eh selten nur noch soziale Kontakte. Jeder, der in dieser Branche anfängt weiß zu berichten, dass nach 1,2,3,4 Monaten die Zahl der privaten Kontakte, das Sozialleben fast auf null heruntergefahren ist, weil du arbeitest halt am Wochenende, […] du kannst dich nicht mehr verabreden, weil du musst arbeiten. Es ist ja nicht so, dass es hier ein ausgewogenes Verhältnis gibt zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Es wird ja immer so gesagt, der Dienstplaner, der macht deinen Dienst, aber das stimmt ja nicht, der Dienstplaner plant ja deine Freizeit, er plant ja dein Familienleben und das findet de facto nicht statt. Denn es gibt eine Grundhaltung nahezu aller Arbeitgeber in dieser Branche: Der Beschäftigte ist mein Eigentum, er hat immer da zu sein, wenn ich ihn brauche, und dass hier auf persönliche Belange von Beschäftigten wird in der Regel keine Rücksicht genommen und die Beschäftigten haben Angst, tatsächlich. […] Die die fühlen sich tatsächlich irgendwie ihrem Arbeitgeber, der scheint übermächtig und dem fühlen sie sich hilflos ausgeliefert.“ (Exp 2a ver.di, Absatz 108)

Die Arbeit am Wochenende, abends und in der Nacht wird jedoch genutzt, um mit Zuschlägen durch Mehrarbeit weit über das zulässige Maß hinaus, die niedrigen Einkommen zu verbessern:

> „Ich kenn es ja auch nicht anders, wo ich damals begonnen habe am Flughafen war das so, dass wir in jedem Monat 220, 230 Stunden gearbeitet haben, ja da war der Stundenlohn auch noch deutlich niedriger, aber über die Stunden ist man dann auf sein Gehalt gekommen und dann noch die Zuschläge, Nachtzuschläge, Wochenendzuschläge und dann hat sich das schon geläppert, da hat man wirklich gesagt, da will ich nicht drauf verzichten aber ich habe über die Jahre auch gesagt, also ich hätte schon gerne einen höheren Stundenlohn.“ (Exp. 3 ver.di, Absatz 47)

Arbeitsstress

Schlechte Arbeitsbedingungen und hohe Arbeitsbelastungen wirken sich nur negativ auf die Arbeitsleistung und die Sicherheitsstandards aus. Auch die Gesundheit und letztlich die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten leidet stark darunter. 73 Prozent der Beschäftigten im Wach- und Sicherheitsgewerbe fühlen sich nach der Arbeit oft oder immer leer und ausgebrannt. 74 Prozent geben an, sich in ihrer Freizeit oft oder immer nicht richtig von der Arbeit erholen zu können und 67 Prozent haben ihre Arbeitssituation immer oder oft als frustrierend wahrgenommen (siehe Tabelle 21).

Tabelle 21: DGB-Index Gute Arbeit bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten – Arbeitsstress

Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft …	**Sicherheitsgewerbe insgesamt**	**Geld und Wert**	**Luftsicherheit**	**Allgemeine Wach und Sicherheit**
… sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt fühlen	73 %	76 %	80 %	71 %
… sich in ihrer Freizeit nicht richtig von der Arbeit erholen können	74 %	68 %	83 %	71 %
… ihre Arbeitssituation als frustrierend wahrgenommen haben	67 %	65 %	77 %	63 %

Quelle: ver.di 2018; eigene Darstellung

Aufgrund dieser Situation sind 44 Prozent der Beschäftigten der Meinung, ihre Arbeit nicht bis zur Rente ausüben zu können, im Bereich von Geld- und Werttransporten liegt der Anteil derer, die ihre künftige Arbeitsfähigkeit negativ beurteilen, sogar bei 55 Prozent, bei der Luftsicherheit bei 52 Prozent.

Befristungen und Fluktuation

Statistische Daten zu befristeten Arbeitsverhältnissen sind leider nicht verfügbar. Bei unseren Expert*innen-Gesprächen berichteten die Gesprächspartner*innen von einem hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Branche, sodass Beschäftigte häufig mit unsicheren Zukunftsaussichten konfrontiert sind. Diese von hoher Unsicherheit geprägte Arbeitssituation nutzen viele Unternehmen, um Druck auf die Mitarbeiter*innen aufzubauen, auch ungünstige und kurzfristig angesetzte Dienstzeiten zu akzeptieren.

> „Wer in dieser Branche nicht funktioniert, wird aussortiert. Das ist halt so. Ich habe Leute kennengelernt, die richtig schwer krank waren, die trotzdem dastehen, die sagen, hör mal in drei Monaten habe ich meine Vertragsverlängerung und wenn ich mir jetzt einen Krankenschein nehme, dann bin ich wieder arbeitslos. Es ist also völlig klar, wer in diesen zwei Jahren sachgrundlose Befristung, wenn da einer einen Krankenschein ein-

> reicht, da ist jedem vollkommen klar, einen Festvertrag kannst du schon knicken. Krank werden ist nicht erlaubt.“ (Exp. 2a ver.di, Absatz 112)

Aufgrund der unattraktiven Arbeitsbedingungen ist die Fluktuation der Arbeitnehmer*innen bei Wach- und Sicherheitsdiensten sehr hoch. Wenn Beschäftigte eine Arbeitsstelle mit besseren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen finden, verlassen diese oft das Unternehmen und die Branche und kehren in ihren erlernten Beruf außerhalb der Sicherheitswirtschaft zurück. Nach Unternehmensangaben liegt die Fluktuationsrate, also der Anteil der Mitarbeiter*innen die pro Jahr das Unternehmen verlassen, zwischen 20 und 40 Prozent.[15] Auch der hohe Anteil von befristet Beschäftigten führt zu einem häufigen Wechsel bei den Mitarbeiter*innen. Dennoch können die Unternehmen auf ein großes Reservoir von Arbeitskräften zurückgreifen, die auch zu unattraktiven Konditionen eine Beschäftigung in der Branche aufnehmen.

Dabei profitieren die Unternehmen von den Arbeitsagenturen, die wenig qualifizierte Erwerbssuchende oder solche die aufgrund verschiedener Umstände Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben, in die Branche vermitteln. Die Qualifizierung von Arbeitslosen für eine Tätigkeit in der Wach- und Sicherheitsbranche über Bildungsgutscheine der Arbeitsagenturen ist für Unternehmen, die eigene Weiterbildungseinrichtungen unterhalten, eine durchaus lukrative Einnahmequelle. Sie kann jedoch Fehlanreize für stabile Beschäftigungsverhältnisse setzen, wenn eine hohe Fluktuation in den Unternehmen zu zusätzlichen Einnahmen durch die Weiterbildung neuer Mitarbeiter*innen führt.

> „Und dann sind die Anbieter, also die Sicherheitsfirmen, inzwischen teilweise dazu übergegangen, eigene Schulungsfirmen zu gründen, wo dann auf Bildungsgutschein, also vom Staat bezahlt, die Leute durchgeschleust werden durch diese Schulungen und wenn die durchfallen, ist es ja auch nicht so schlimm, der Staat zahlt ja und wenn sie es aber bestehen, dann kriegen sie einen befristeten Arbeitsvertrag, aber dann würde die Maschinerie irgendwann zum Halten kommen, wenn ich genug Personal habe. Also werden die nach der Befristung halt nicht immer übernommen, und so ist weiter ein konstanter Bedarf an Schulungsmaßnahmen da.“ (Exp. 1 ver.di, Absatz 44)

15 Laut dem Jahresabschluss von Securitas Holding GmbH 2020 lag die Fluktuationsrate im Unternehmen in den letzten Jahren bei ca. 20 Prozent pro Jahr, der Geschäftsbericht von Securitas AB weist sogar eine Fluktuationsrate von bis zu 40 Prozent aus.

4.4 Arbeitsregulierung und Mitbestimmung

4.4.1 Tarifverträge und Mindestlöhne

Tarifvertragsparteien und Tarifbindung

Die Arbeitsbedingungen im Wach- und Sicherheitsdienstleistungssektor werden über Flächentarifverträge geregelt. Tarifvertragsparteien sind die drei Branchen- und Arbeitgeberverbände, BDSW – Bundesverband der Sicherheitswirtschaft, BDLS – Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen und die BDGW -Bundesvereinigung deutscher Geld- und Wertdienste, die jeweils für ihr Branchensegment Vereinbarungen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, teilweise in Zusammenarbeit mit dem dbb Beamtenunion schließen.

In Sachsen, Niedersachsen und in Rheinland-Pfalz/Saarland existieren zudem Tarifverträge, die zwischen dem BDSW und der dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) zugehörigen Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) abgeschlossen wurde. Zwischen dem BDSW und ver.di wurde neben den bundeländerbezogenen Entgelttarifverträgen im Jahr 2011 ein bundesweit geltender Rahmenmanteltarifvertrag vereinbart, der jedoch im Jahr 2018 gekündigt wurde. Bis dato wurde kein neuer abgeschlossen.

Beim BDSW als größten Branchen- und Arbeitgeberverband im Sicherheitsgewerbe sind knapp 1.000 Unternehmen Mitglied. Die im Jahr 1989 aus dem Zusammenschluss des Fachverbandes der Geld- und Werttransportunternehmen und der Bundesvereinigung für Sicherheitstransporte (BFS) hervorgegangene BDGW vertritt 32 Unternehmen. Der BDLS gründete sich 2017 als eigenständiger Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband, um die wirtschaftspolitischen Interessen der derzeit 29 Unternehmen, die Luftsicherheitsdienstleistungen anbieten, auf nationaler und europäischer Ebene zu vertreten, die Richtlinien der Tarifpolitik festzulegen und Tarifverträge abzuschließen.

Die Aufteilung der Arbeitgeber auf drei teilweise sehr kleine Verbände hat nach Ansicht von ver.di nicht nur das Ziel, die besonderen Bedingungen der Branchensegmente in der Verbandspolitik zu berücksichtigen und passgenauere Regelungen in den Tarifverträgen zu schaffen, sondern auch

> „die Branche so ein bisschen zu unterteilen, damit wir nicht mit den gut organisierten Betrieben, z. B. an den Flughäfen oder im Geld- und Werttransport, die Löhne im schlecht organisierten Bewachungsgewerbe hochtreiben können“ (Exp. 1 ver.di, Absatz 4).

Nach Angaben des BDSW sind im allgemeinen Bewachungsgewerbe 42 Prozent der Betriebe in Ost- und 32 Prozent in Westdeutschland tarifgebunden; die Tarifbindung liegt somit über dem bundesweiten Durchschnitt. In den tarifgebundenen Betrieben sind rund zwei Drittel der Arbeitnehmer*innen in der Branche beschäftigt (65 Prozent Ost, 67 Prozent West) (vgl. Günther 2021, S. 155).

Trotz der hohen Tarifbindung in der Branche gilt die Wach- und Sicherheitswirtschaft als Niedriglohnsektor, mit eher schlechten Arbeitsbedingungen und prekären Beschäftigungsverhältnissen. Dies gilt insbesondere für die allgemeinen Wach- und Sicherheitsdienste, im Segment Geld- und Werttransport und bei den Luftsicherheitsdiensten sind die Entlohnungsbedingungen auf einem etwas höheren Niveau.

Allgemeinverbindlicherklärung

Die Wettbewerbsbedingungen sind in allen Marktsegmenten meist durch Preiskonkurrenz geprägt, in der sich nicht tarifgebundene Unternehmen Kostenvorteile durch Lohndumping verschaffen. Das Problem von Lohnunterbietung bei hohen Anteilen der Personalkosten an den Gesamtausgaben der Unternehmen führt bei der Vergabe von Aufträgen von Sicherheitsdienstleistungen – auch bei öffentlichen Ausschreibungen – zu großen Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten tarifgebundener Unternehmen.

Um Lohnunterbietungskonkurrenz zu verhindern, haben tarifgebundene Arbeitgeber deshalb ein starkes Interesse an gleichen Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen, die durch Branchentarifverträge erreicht werden. Wie bereits gezeigt, ist die Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche durch eine Vielzahl an Kleinunternehmen geprägt, die gewerkschaftlich schwer zu organisieren und somit für eine kollektive Arbeitsregulierung über Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung kaum zugänglich sind (vgl. hierzu auch Günther 2021, S. 144). Eine Ausweitung der Tarifbindung auf bisherige Unternehmen ohne Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband dürfte aufgrund der Branchenstruktur und des Interesses der Außenseiterunternehmen an ihren Lohnkostenvorteilen eher unwahrscheinlich sein.

Deshalb haben Gewerkschaften und die tarifgebundenen Unternehmen mit ihren Arbeitgeberverbänden in der Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche ein gemeinsames Interesse, über eine Allgemeinverbindlicherklärung die vereinbarten Tarifverträge auch auf nichttarifierte Unternehmen auszuweiten. Damit soll zum einen „Schmutzkonkurrenz“ in einem wachsenden Marktumfeld verhindert und zum anderen die Attraktivität, der durch Fachkräftemangel und einem teilweise schlechten Image gekennzeichneten Branche verbessert werden (vgl. Günther 2021, S. 155).

Die Branchen- und Arbeitgeberverbände BDSW und BDLS befürworten aus den dargestellten Gründen eine Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge bzw. der dort vereinbarten Mindestlöhne für bestimmte Tätigkeitsgruppen und setzen sich auch – meist erfolgreich – für eine Unterstützung durch den Tarifausschuss ein. Auch die Gewerkschaft ver.di unterstützt die Allgemeinverbindlicherklärung, da die Tarifbindung in der Branche nicht ausreichend hoch ist, um Lohndumping zu verhindern. (BDSW/BDGW/BDLS b 2022; vgl. Günther 2021, S. 154; Schröder/Weinkopf 2017, S. 18; Stiehm/Weinkopf 2022, S. 256).

Um Lohnunterbietungskonkurrenz in einem liberalisierten europäischen Dienstleistungsmarkt zu verhindern, wurde im Jahr 2011 zwischen dem BDSW und ver.di ein Mindestlohntarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe abgeschlossen, der vom Bundesarbeitsministerium als Rechtsverordnung auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Zum 1.6.2011 galten für die Branche Mindestlöhne, die in Abhängigkeit vom Bundesland zwischen 6,53 Euro und 8,60 Euro festgelegt wurden und in zwei Stufen am 1.1.2013 auf 7,50 Euro bis 8,90 Euro anstieg (vgl. Briken 2011, S. 30 f.). Die befristete Rechtsverordnung lief zum 31.12.2013 aus.

Im Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche gelten aktuell branchenspezifische Mindestlöhne, die per Allgemeinverbindlicherklärung auf Grundlage von § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) verordnet werden. Nach dieser Gesetzesvorschrift kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer*innen bestehenden Ausschuss („Tarifausschuss“) auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

Gemäß § 5 Abs. 1 TVG erscheint eine Allgemeinverbindlicherklärung in der Regel im öffentlichen Interesse geboten, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt.

Mit Stand April 2022 sind 18 Tarifverträge des Wach- und Sicherheitsgewerbes für allgemeinverbindlich erklärt. Darunter sind fünf Manteltarifverträge, ein Tarifvertrag zur Entgeltfortzahlung sowie zwölf Lohntarifverträge aller Bundesländer mit Ausnahme von Niedersachsen, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022). Die Allgemeinverbindlicherklärung Tarifverträge in Sachsen und Niedersachsen wurde von der Gewerkschaft ver.di abgelehnt, da dieser zwischen BDSW und der dem Christlichen Gewerkschaftsbund zuge-

hören Gewerkschaft GÖD abgeschlossen wurde. (vgl. Bosch/Hüttenhoff/Weinkopf 2019, S. 56).

Die Allgemeinverbindlicherklärung umfasst in der Regel nicht den gesamten Tarifvertrag. In den meisten Fällen werden die höheren Entgeltgruppen oder Zuschläge von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen. Somit erlangen meist nur die unteren Lohngruppen Anwendung auf nicht tarifgebundene Unternehmen, der Lohnkostenvorteil von „Außenseiterunternehmen“ wird somit nicht aufgehoben, sondern nur etwas reduziert.

Tarifverträge und Tarifpolitik

Die Tarifvertragslandschaft im allgemeinen Wach- und Sicherheitsgewerbe ist sehr heterogen, die Branchentarifverträge sehen je nach Bundesland unterschiedlich viele Entgeltgruppen für einzelne Tätigkeiten und Qualifikationen vor. Der Lohntarifvertrag für Sicherheitsleistungen in Bayern, beispielsweise enthält neun tätigkeitsbezogene Lohngruppen, die vom Revier- und Streifendienst, über den Werkschutz bis zur U- und S-Bahnbewachung reichen und die sich wiederum je nach qualifikatorischen Anforderungen ausdifferenzieren.

Insgesamt enthält der Tarifvertrag in Bayern 30 unterschiedliche Stundenlöhne für Bewachungsaufgaben, die sich nochmals unterschieden, je nachdem, ob die Tätigkeit im Großraum München oder im restlichen Bayern ausgeübt wird. Der Entgelttarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in Berlin und Brandenburg hingegen umfasst lediglich sieben qualifikationsbezogene Lohngruppen, die von Hilfsarbeiten bis zu Aufgaben für Mitarbeiter*innen mit Meisterausbildung reichen.

Von Arbeitgeberseite wird eine bundesweite Vereinheitlichung des Tarifvertragsgefüges angestrebt, jedoch gibt es diesbezüglich wohl noch kein einheitliches Meinungsbild. „Auf beiden Seiten ist man sich nicht so sicher, ob es besser wird, wenn das die Bundesebene machen würde“ (Exp. 1 ver.di, Absatz 4), ein Arbeitgebervertreter berichtet jedoch von einer Blockadehaltung der Gewerkschaft ver.di zur Vereinheitlichung der Tarifverträge im Wach- und Sicherheitsgewerbe (Exp. 4 BDSW/AG).

Nach Auskunft von ver.di ist zur Vereinheitlichung der Tarifvertragslandschaft in der Branche ein bundesweiter Mantelrahmen- bzw. Manteltarifvertrag erforderlich, um auf dieser Grundlage einen einheitlichen Entgelttarifvertrag mit bundesländerübergreifender Geltung zu vereinbaren. Nachdem Verhandlungen dazu zwischen ver.di und dem BDSW an Arbeitszeitfragen jedoch gescheitert sind, hat der BDSW mit der Konkurrenzgewerkschaft GÖD einen Mantelrahmentarifvertrag abgeschlossen.

> „Wir haben eine Arbeitgeberseite, die sich den für sie passenden Tarifpartner aussucht. Sozialpartnerschaft geht anders.“ (Exp. 5 ver.di)

Mit Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 auf zwölf Euro haben in allen Entgelttarifverträgen des allgemeinen Wach- und Sicherheitsgewerbe die Tariflöhne in den unteren Vergütungsgruppen (11,90–11,58 Euro) ihre Anwendbarkeit verloren. Bereits im Sommer 2022 hat ver.di mit elf Landesverbänden des BDSW in den Flächentarifverträgen der Vergütung der unteren Entgeltgruppe auf 13 Euro erhöht (vgl. BDSW 2022). In Bayern sah die Tariferhöhung eine Anhebung auf sogar 13,50 Euro vor, in Bremen fanden noch keine Verhandlungen statt, in Niedersachsen und Sachsen wurden Tariferhöhungen mit der GÖD vereinbart. Im Durchschnitt bedeutet diese durch den gesetzlichen Mindestlohn, aber auch den anhaltenden Arbeitskräftemangel in der Branche veranlasste Lohnerhöhung eine Einkommensplus von 17 Prozent.

Die Mehrzahl der Bewachungsaufgaben wie Objektschutzdienst, Veranstaltungssicherheit und der Schutz von Flüchtlingsheimen wird in vielen Tarifverträgen mit der untersten Lohngruppe vergütet. Nur geringfügig höher vergütet werden Revier- und Streifendiensttätigkeiten. Einige Tarifverträge sehen höhere Entgelte für Bewachungsaufgaben bei militärischen oder kerntechnischen Anlagen vor, wo die Stundenlöhne in Bayern von 14,02 Euro bei der Bewachung von Militäreinrichtungen bis zu 18,04 Euro für Bewachungsaufgaben in kerntechnischen Anlagen reichen.

Bewachungspersonal, für deren Aufgaben eine Qualifikation als IHK-geprüfte Werkschutzkräfte oder geprüfte Schutz- und Sicherheitskräfte erforderlich ist, werden Stundenlöhne zwischen 14,04 Euro (Thüringen) und 18,87 Euro (Nordrhein-Westfalen) gezahlt (siehe Tabelle 22). Besonders qualifiziertes Personal in kerntechnischen oder militärischen Anlagen erhalten in Abhängigkeit von ihrer Tätigkeit und Verantwortlichkeit deutlich höhere Stundenentgelte, die in Bayern für Strahlenschutzfachkräfte 28,40 Euro pro Stunden erreichen.

Außerhalb solcher speziellen Tätigkeiten liegen die höchsten Tariflöhne bei einschlägig ausgebildeten Fachkräften mit Meisterqualifikationen im Bereich von 20 Euro pro Stunde. Geringe Zulagen im Cent-Bereich oder wenigen Euro pro Stunde erhalten Beschäftigte, die als Hundeführer tätig sind, Vorgesetztenfunktion als Gruppenführer ausüben oder ihren Dienst bei der Bewachung von Militäreinrichtungen bewaffnet versehen.

Tabelle 22: Tarifentgelte für verschiedene Tätigkeiten im allgemeinen Bewachungsgewerbe in Euro (nach Bundesländern, ab 1.10.2022 bzw. 1.1.2023)

Bundesland	**Objektschutz/Separatwachdienst**	**Schutz von Flüchtlingsunterkünften**	**Revier-/Streifendienst**	**IHK-geprüfte Werkschutzfachkräfte / gepr. Schutz- und Sicherheitskraft**	**Bewachung kerntechnischer Anlagen (ohne weitere Qualifikation)**	**Bewachung militärischer Anlagen**
Baden-Württemberg	13,00	13,00	14,00	15,80	18,70	18,11
Bayern (ohne Region München)	13,50	15,00	14,00	16,50	18,04	17,49
Berlin-Brandenburg	13,00	13,35	14,00	14,54	–	17,50
Bremen	12,00	12,00	12,00	12,57	–	12,95
Hamburg	13,00	–	13,15	14,40	–	14,02
Hessen	13,00	13,39	13,30	14,75	17,80	15,18
Mecklenburg-Vorpommern	13,00	13,65	13,40	14,00	–	15,75
Niedersachsen (GÖD)	13,00	13,40	14,10	15,54	–	14,10
Nordrhein-Westfalen	13,00	14,49	15,40	18,87	–	15,74
Rheinland-Pfalz/ Saarland	13,00	14,10	13,30	14,50	–	15,45
Sachsen (GÖD)	13,00	13,00	13,30	14,30	–	14,30
Sachsen-Anhalt	13,00	14,17	13,42	14,48	–	16,80
Schleswig-Holstein	13,00	13,42	13,00	14,60	–	14,79
Thüringen	13,00	–	13,31	14,04	–	14,91

Anmerkung: GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Quelle: BDSW o. J. b; eigene Zusammenstellung

Nach Auskunft unserer Gesprächspartner*innen sind Tätigkeiten mit höheren qualifikatorischen Anforderungen dünn gesät und nach Angaben der Gewerkschaft ver.di werden rund 70 Prozent der Beschäftigten nach der niedrigsten Lohngruppe vergütet, selbst wenn diese über eine einschlägige Qualifikation verfügen, die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit diese aber nicht erfordert.

> „[E]s gibt da teilweise Leute, die tatsächlich die Ausbildung haben, aber wenn der Auftraggeber nur die unterste Lohngruppe fordert, also auch nur dann kriegen die Leute nicht die Bezahlung entsprechend ihren Qualifikationen, sondern immer nur von dem, was der Auftraggeber anfordert und der fordert natürlich das unterste an, obwohl von den Leuten dann manchmal auch wesentlich mehr verlangt wird, also das hört man in den letzten Jahren immer, dass es immer höhere Anforderungen gibt, teilweise sollen sie irgendwie Fremdsprachen noch können und dieses und jenes, aber es wird halt nicht, im Auftrag nicht angefordert, aber letztendlich dann von den Leuten verlangt wird, und dann kriegen sie halt trotzdem bloß die 11,65 Euro oder vielleicht mal noch ein paar Cent Zulage dazu.“ (Exp. 3 ver.di, Absatz 15)

Die Tarifverträge im Luftsicherheitsbereich werden zentral zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft ver.di verhandelt. Nach einer längeren Tarifauseinandersetzung mit Streikmaßnahmen im Februar und März 2022 einigten sich die Tarifvertragsparteien auf eine Lohnerhöhung, die je nach Entgeltgruppe im Jahr 2022 zwischen 4,4 und 7,8 Prozent ausfällt. Der Tarifvertrag umfasst fünf Entgeltgruppen, die Vergütung für die Entgeltgruppe I (Luftsicherheitsassistent) sowie die Entgeltgruppen IV und V (Fluggastdienste und einfache Servicedienstleistungen) sind bundeseinheitlich geregelt. Die Entgeltgruppe II (Luftsicherheitskontrollkraft) und Entgeltgruppe III unterscheiden nach Bundesländergruppen (siehe Tabelle 23).

Tabelle 23: Tarifentgelte für verschiedene Tätigkeiten im Bereich der Luftsicherheit in Euro (nach Bundesländern, 2021/2022)

	EG I	EG II	EG III	EG IV	EG V
Bundesland	Luftsicherheitsassistent (Fluggastkontrolle)	Luftsicherheitskontrollkraft (Personen-, Gepäckkontrollen)	Bordkartenkontrolle, Flugzeug-bewachung	Fluggastdienste mit spezifischer Ausbildung	einfache Servicedienst-leistungen und Fluggastdienste
Baden-Württemberg	19,01	17,73	16,47	12,32	12,90
Bayern (München) Bremen Hamburg Hessen Niedersachsen Schleswig-Holstein		17,73	15,76		
Bayern (außerhalb München)		14,22	14,22		
Berlin Brandenburg		17,73	15,43		
Mecklenburg-Vorpom-mern Sachsen Sachsen-Anhalt Thüringen		15,57	16,64		
Nordrhein-Westfalen		17,73	15,48		
Rheinland-Pfalz Saarland		16,90	15,33		

Quelle: BDLS o. J.; eigene Zusammenstellung

Der Lohntarifvertrag im Geld- und Werttransport sieht nur zwei Entgeltgruppen vor, die zwischen der Tätigkeit im Geld- und Werttransport sowie

der Geldbearbeitung unterscheiden und eine nach Bundesländern unterschiedliche Lohnhöhe aufweisen (siehe Tabelle 24).

Tabelle 24: Tarifentgelte im Geld- und Werttransport in Euro (nach Bundesländern, 2021/2022)

	Geld- und Werttransport	**Geldbearbeitung**
Baden-Württemberg	19,32	16,85
Bayern	19,32	17,00
Bremen	19,00	16,85
Hamburg	19,00	16,85
Hessen	19,00	17,00
Niedersachsen	19,36	16,63
Nordrhein-Westfalen	20,00	16,85
Rheinland-Pfalz/Saarland	18,09	14,70
Schleswig-Holstein	17,29	14,70
Berlin Brandenburg Mecklenburg-Vorpommern Sachsen Sachsen-Anhalt Thüringen	17,00	14,48

Quelle: BDGW o. J.; eigene Zusammenstellung

Trotz der bekannten Probleme hinsichtlich der Attraktivität der Branche und der Tätigkeiten im Wach- und Sicherheitsgewerbe sind die Arbeitgeber nicht bereit, durch eine weitere Erhöhung der Löhne und einen höheren Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn einen Beitrag zur Behebung des Arbeitskräftemangels zu leisten. In Tarifverhandlungen ist es nach Auskunft eines Gewerkschaftsvertreters „richtig schwierig, hier den Lohn auch nur um wenige Cent anzuheben“. Im Konfliktfall wird von Arbeitgeberseite auch mit der Drohung hantiert, einen Tarifvertrag mit einer konkurrierenden Gewerkschaft abzuschließen, die bislang jedoch den Nachweis schuldig geblieben ist, in der Branche überhaupt Mitglieder zu haben und somit tariffähig zu sein.

Auch verweisen Arbeitgeber in Verhandlungen auf die Gefahr, bei einem zu hohen Tarifabschluss weitere ordentliche Verbandsmitglieder aus der Tarifbindung zu verlieren, wodurch die für eine Allgemeinverbindlicherklärung erforderliche Repräsentativität des Tarifvertrags ggf. nicht mehr gewährleistet sein könnte.

Und nicht zuletzt könnten auch Kunden bei einer Erhöhung der Preise diese Dienstleistungen nicht mehr im bisherigen Umfang beauftragen, auf Unternehmen zurückgreifen, die sich nicht tariftreu verhalten oder den allgemeinverbindlichen Mindestlohn nicht anwenden oder bestimmte Sicherheitsdienstleistungen künftig selbst „inhouse“ erbringen könnten. „Im Betrieb erzählen sie alle hier, ja wir würden ja die Löhne erhöhen, wir wollen, dass ihr anständig bezahlt werdet, aber die anderen drücken mich immer runter. Das erzählen die (Unternehmen) alle untereinander über sich“ (Exp. 2 ver.di, Absatz 122).

Trotz aller Kritik an den Entgeltstrukturen und der Vergütung im Niedriglohnbereich, kann die Tarifpolitik im Wach- und Sicherheitsgewerbe in den zurückliegenden Jahren durchaus Erfolge verbuchen. So lag noch im Jahr 2010 der unterste Tariflohn in Sachsen-Anhalt bei 4,40 Euro, in Rheinland-Pfalz/Saarland bei 5,35 Euro oder in Berlin bei 6,25 Euro (vgl. Briken 2011, S. 30). Nicht zuletzt durch die jüngste Tariferhöhung zum 1. Oktober 2022 konnte die das Niveau der untersten Tarifentgelte teilweise bis zu verdreifacht werden. Auch ist es teilweise gelungen, eine höhere Eingruppierung der Beschäftigten zu erreichen und viele Tätigkeiten aus der untersten Lohngruppe herauszulösen.

> „Wir haben Riesenfortschritte tatsächlich gehabt bei den Flüchtlingsunterkünften, die eingangs mit 8,21 Euro noch vergütet wurden, als dann der Mindestlohn kam mit 8,50 Euro und auch die haben wir mittlerweile bei über 12 Euro, die haben wir sogar zwei Lohngruppen höher gekriegt“ (Exp. 2a ver.di, Absatz 130).

4.4.2 Mitbestimmung und gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Betrieben

Auf der betrieblichen Ebene der Arbeitsbeziehungen kommt der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und Mitbestimmung eine besondere Bedeutung zu. Betriebsräte haben nicht nur die Funktion, die Einhaltung von Tarifverträgen und gesetzlichen Vorschriften im Betrieb zu überwachen, sondern haben in einer Vielzahl von sozialen Angelegenheiten, bei der Festlegung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit, bei der Genehmigung von Überstunden und bei personellen Einzelmaßnahmen inklusive Kündigungen des Arbeitsverhältnisses Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte.

Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verfügen nur acht Prozent der betriebsratsfähigen Unternehmen über eine betriebliche Interessenvertretung, auf den Anteil an Beschäftigten bezogen arbeiten jedoch in Westdeutschland 39 Prozent und in Ostdeutschland 34 Prozent der Arbeitnehmer*innen in Unternehmen mit einem Betriebs- oder Personalrat (vgl. Ellgut/Kohaut 2022, S. 332).

Der Anteil der von einem Betriebsrat vertretenden Arbeitnehmer*innen sinkt seit Jahren kontinuierlich, im Jahr 1996 wurde in Westdeutschland noch die 51 Prozent und in Ostdeutschland 43 Prozent durch Betriebsräte im Unternehmen vertreten. Die Erosion der betriebsrätlichen Mitbestimmung hängt zum einen mit dem wachsenden Anteil von Arbeitnehmer*innen zusammen, die im Dienstleistungssektor und dort in meist kleinen Betrieben beschäftigt sind. Aufgrund der direkten Austauschbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen und direkten Formen der Mitarbeiter*innen-Beteiligung wird dort eine institutionalisierte Mitarbeiter*innen-Vertretung meist nicht für erforderlich erachtet.

Die Verbreitung eines Betriebsrats nimmt mit der Betriebsgröße zu. Nur jeder 18. Kleinbetrieb bis 50 Beschäftigte verfügt bundesweit über einen Betriebsrat, in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten sind hingegen 66 Prozent aller Mitarbeiter*innen von einer betrieblichen Mitbestimmung durch Betriebsräte erfasst (vgl. Ellgut/Kohaut 2022, S. 333). Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Ausbreitung des Niedriglohnsegmentes mit vielen prekären Beschäftigungsverhältnissen, die vor allem auch in den kleinbetrieblich geprägten Unternehmen einfacher Dienstleistungsarbeit zu beobachten war, eine nachhaltige Machtverschiebung zwischen Arbeitgebern und abhängig Beschäftigten zur Folge hat, welche die Einforderung von Arbeitnehmer*innen-Rechten und eine wirksame Interessenvertretung durch Betriebsräte erschwert.

Viele dieser negativ auf die betriebliche Mitbestimmung wirkenden Einflussfaktoren sind in den meisten kleinen Unternehmen der Sicherheitswirtschaft gegeben. Gewerkschaftliche Interessenvertretung und betriebliche Mitbestimmung findet in der überwiegenden Zahl der Unternehmen unter schwierigen Rahmenbedingungen statt. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, wie dies § 2 Abs. 1 BetrVG vorsieht, ist meist nicht möglich.

> „Da wo es Betriebsräte gibt, sind das in der Regel Arbeitgeber, die wissen, rechtlich kann ich es eh nicht verhindern und schon gar nicht, wenn die Gewerkschaft mit im Boot ist. Aber ich erlebe nirgendwo, dass sie mit offenen Armen empfangen werden oder dass eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gibt.“ (Exp. 2a ver.di, Absatz 108)

Die betriebliche Interessenvertretung ist in einem eher mitbestimmungsfeindlichen Umfeld deshalb eine große Herausforderung. Bereits die Gründung eines Betriebsrats ist in der Branche „schon sehr schwierig, die Leute haben oft Angst, oft nicht unbegründet Angst, die sehen sich da relativ schnell mit sehr sehr starken Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers konfrontiert, denen sie sich nicht immer aussetzen wollen“ (Exp. 1 ver.di, Absatz 88).

Erschwert wird die Etablierung von Betriebsräten bei größeren Unternehmen zudem durch Konzernstrukturen mit einer Vielzahl von Tochtergesellschaften und Betriebsstandorten, in denen jeweils eigene Betriebsräte zu wählen sind. Eine solche Aufgliederung des Unternehmens in viele formal-rechtlich selbstständige Einheiten und die Wahl bestimmter Rechtsformen, wie der SE oder die Kommanditgesellschaft, mit dem Ziel, die Gründung von Aufsichtsräten unter Beteiligung von Arbeitnehmervertreter*innen zu vermeiden und die „Mitbestimmung so ein bisschen unter Kontrolle zu haben“ (Exp. 1 ver.di, Absatz 88).

Dort, wo Betriebsräte existieren, findet deren Arbeit unter widrigen Bedingungen statt und ist von stetigen Konflikten mit dem Arbeitgeber geprägt. Selbst gesetzlich festgelegte Mitbestimmungsrechte, wie die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats zu Dienstplänen, werden nicht gewährt. Und auch erfolgreiche arbeitsgerichtliche Verfahren von Betriebsräten führen nicht dazu, dass der Arbeitgeber den Betriebsräten gerichtlich festgestellte Beteiligungsrechte tatsächlich gewährt.

> „Ich habe einen Betrieb in [Name der Stadt], wo der Betriebsrat allein in den letzten eineinhalb Jahren fast 30 Gerichtsverfahren gegen den Arbeitgeber geführt hat, nur um hier bei der Arbeitszeit mitbestimmen zu dürfen. Weil der Arbeitgeber die Arbeitszeiten festlegt, die nicht menschenwürdig sind, fast jedes einzelne Mal vor Gericht auch gewinnt und der Arbeitgeber trotzdem weitermacht. Das kann nicht sein […]. Inzwischen liegt jetzt auch ein Strafantrag gegen den Arbeitgeber vor, der Betriebsrat hat also Strafanzeige gestellt, aber das scheint der letzte Weg da zu sein und es handelt sich um einen der Top der größten Sicherheitsdienstleister in Deutschland.“ (Exp. 2a ver.di, Absatz 84)

Arbeitgeber in der Branche sehen durch die Mitbestimmung von Betriebsräten und in der Einbindung von Gewerkschaften das auf Preiswettbewerb ausgerichtete Geschäftsmodell in Gefahr. Kostenführerschaft lässt sich nur über niedrige Personalkosten erreichen, wobei hier auch die Grenzen des rechtlich Zulässigen weit ausgereizt und oft auch überschritten werden. Die gewerkschaftlichen Gesprächspartner*innen berichteten von nicht gewährter Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, regelmäßigen Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz, die tarifvertragswidrige Eingruppierung der Beschäftigten oder auch von der Vorenthaltung von Lohnsteige-

rung durch eine um mehrere Monate verzögerte Umsetzung von Tarifergebnissen.

Eine erfolgreiche betriebliche Interessenvertretung erfordert unter solchen Umständen von Betriebsräten fundierte Kenntnis ihrer Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte sowie den Willen, diese auch unter Ausschöpfung aller rechtlicher Möglichkeiten durchzusetzen. Nicht immer ist eine solche Konfliktbereitschaft vorhanden und oftmals mangelt es auch an der Unterstützung der Beschäftigten, ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber auch wahrzunehmen und durchzusetzen. Aufgrund der meist prekären Beschäftigungssituation sehen nur wenig Betroffene Spielraum, sich gegen arbeitsrechtliche Zumutungen des Arbeitgebers zur Wehr zu setzen:

> „Das traue ich mich nicht, weil dann verliere ich den Job vielleicht oder mein Arbeitgeber drangsaliert mich oder sonst irgendwas. Also die [Beschäftigten] haben nicht mal so viel Selbstbewusstsein, dass sie sich wirklich für ihre Rechte auch selber einsetzten und sagen, ich möchte das, was mir zusteht. Und wahrscheinlich liegt es auch teilweise daran, dass die Arbeitgeber so mit denen umgehen, weil es halt vielleicht manchmal Leute sind, die nicht unbedingt eine Ausbildung haben oder halt wirklich auf dieses Arbeitsverhältnis angewiesen sind, weil sie sonst gar nichts kriegen und das sind so Dinge.“ (Exp. 3 ver.di /BR, Absatz 8)

Arbeitsgerichtliche Verfahren, die mit gewerkschaftlicher Unterstützung gegen Arbeitgeber beispielsweise mit dem Ziel einer tarifvertragskonformen Eingruppierung geführt werden, sind Einzelfälle.

> „Innerlich brodelt da viel bei denen, da brodelt unheimlich viel Frust, unheimlich viel ja fast Verzweiflung, bei einigen bricht das auch aus und äußert sich in Wut. Die sagen, mir ist das jetzt egal, ich klage und wenn es das Letzte ist, was ich tue, dann fliege ich eben heraus, ich finde sofort einen neuen Job. Bei einigen bricht das so aus, andere sagen, wir müssen was machen, wir müssen uns heimlich vernetzen, organisieren und vielleicht kriegen wir irgendwann mal was hin. Andere beklatschen es nur im Internet und sagen, finde ich super, was ihr macht, ich traue mich das leider nicht oder wir kriegen das nicht hin, wenn ich nach links und nach rechts gucke, meine Kollegen ziehen leider nicht mit. Es ist ganz, ganz mühselig, aber in dieser Branche dominiert die Angst der Beschäftigten.“ (Exp. 2a ver.di, Absatz 108)

Die Vertretung der Mitarbeiter*innen-Interessen wird zudem durch den Umstand erschwert, dass die meisten Beschäftigten nicht in der Betriebsstätte des Arbeitgebers, sondern an den Standorten der Kundenunternehmen arbeiten. Die Herausbildung einer gemeinsamen betrieblichen Identität als wichtige Voraussetzung für solidarisches Handeln lässt sich dadurch nur schwer erzeugen. Und auch der persönliche Kontakt zu den Beschäftigten erfordert für Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter*innen einen hohen zeitlichen Aufwand und findet daher nur sehr einge-

schränkt statt. Gewerkschaftliche Interessenvertretung ist in solchen Unternehmen ein schwieriges Unterfangen, in denen durch „Union Busting“ auch systematisch gegen gewerkschaftliche Organisierung in den Betrieben vorgegangen wird.

> „Die Beschäftigten dürfen im Betrieb sich nicht als Gewerkschaftsmitglieder outen. Dann kommt sofort die Kündigung. Also das ist ja noch ganz dramatisch. Die Arbeitgeber die Beschäftigten so unter Druck setzen, die Gewerkschaft ist ihr Todfeind, die Gewerkschaft darf ja nicht rein, und wenn der Arbeitgeber erfährt, du bist in der Gewerkschaft, kannst du dir sicher sein, du wirst entweder so lange schikaniert, bis du dich freiwillig aus der Schusslinie begibst oder du wirst gekündigt.“ (Exp. 2a ver.di, Absatz 98)

Gewerkschaftliche Interessenvertretung findet primär auf der kollektiven Ebene durch den Abschluss von Tarifverträgen ab. Zwischen den Branchensegmenten der Sicherheitswirtschaft gibt es jedoch deutliche Unterschiede, was die Durchsetzungsfähigkeit gewerkschaftlicher Tarifpolitik anbelangt. Sie ist insbesondere in der Luftsicherheit hoch, wo die Beschäftigten über strukturelle Macht durch die Einschränkung von Fluggastkontrollen im Konfliktfall verfügen, mit weitreichenden Auswirkungen auf den Luftverkehr in Deutschland. Trotz eines niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrades gelingt es in diesem Segment, die Beschäftigten zur Wahrnehmung ihrer Interessen im Rahmen von Tarifverhandlungen zu mobilisieren.

> „Bei den Verkehrsflughäfen ist es so, dass mit diesen Streiks damals auch bei den Beschäftigten ein ganz anderes Selbstbewusstsein entstanden ist. […] Es gab überhaupt keinen Schutz für die Beschäftigten und jetzt ist das so, dass die Beschäftigten mit einem breiten Kreuz sich auch ihrem Arbeitgeber gegenüberstellen und sagen, hör mal, wir halten jetzt zusammen, wir sind organisiert. […] Die meisten Sicherheitsbeschäftigten sind ja Quereinsteiger, d. h. mindestens einmal im Leben haben die schon mal ihren Arbeitsplatz verloren, und haben natürlich auch wahnsinnige Angst davor, dass es nochmal passiert und das sorgt natürlich auch für so einen Knacks im Selbstbewusstsein, so ein Knick im Lebenslauf.“ (Exp. 2c ver.di, Absatz 37)

Auslöser sind hierbei nicht materielle Forderungen, sondern die Verletzung moralischer Standards wie Respekt und Anerkennung (vgl. Stiehm/ Weinkopf 2022, S. 241), was unsere Gesprächspartner*innen immer wieder hervorheben:

> „Und ich glaube, damit kann man am meisten auch bei den Beschäftigten punkten, indem man sagt, ihr seid ganz wichtig für uns und deswegen wollen wir uns auch für euch einsetzen, weil es einfach wichtig ist, das zu tun. In erster Linie ist es die Wertschätzung, das Selbstwertgefühl.“ (Exp. 2c ver.di, Absatz 41)

5. Herausforderungen und Perspektiven

Allgemeine Branchenentwicklung

Die Branche für Wach- und Sicherheitsdienstleistungen hat sich in den zurückliegenden Jahren aufgrund der gestiegenen Nachfrage nach Schutz- und Sicherheitsdienstleistungen äußerst dynamisch entwickelt. Die Wachstumsraten lagen den letzten Jahren durchweg oberhalb des Bruttoinlandprodukts. Auch für die nächsten Jahre ist eine weiterhin positive Entwicklung bei steigenden Unternehmensumsätzen zu erwarten. Die Lündendonk-Studie prognostiziert für die nächsten Jahre einen Umsatzanstieg zwischen sechs und neun Prozent pro Jahr. Die aktuelle gesamtwirtschaftliche Entwicklung mit einem erwarteten Rückgang der Wirtschaftsleistung in Deutschland dürfte insgesamt nur wenig Einfluss auf die Nachfrage nach Sicherheitsdienstleistungen haben.

Für die Zukunft erwarten die im Rahmen der Lündendonk-Studie befragten Unternehmen eine Zunahme des Aufgabenspektrums und die Übertragung weiterer Leistungen zur Gewährleistung von Sicherheit. Als größte Herausforderungen sehen die Unternehmen die Qualität ihrer Leistungen, die in einem zunehmenden Wettbewerb zu einem wichtigen Differenzierungsmerkmal wird. In diesem Zusammenhang wird die Bedeutung von Investitionen in neuen Technologien und in die Qualifikation der Mitarbeiter*innen hervorgehoben.

Allerdings zeigen die Ergebnisse der Befragung von 40 Sicherheitsunternehmen in Deutschland, dass viele der formulierten Erwartungen aktuell noch nicht erfüllt sind. Kritisch sehen die Unternehmen die Qualität ihres Personals, das aktuell nicht ausreichend ist für die gestellten Anforderungen der Kunden ist. Dass die derzeitige Vergütung von Sicherheitsmitarbeiter*innen als nicht angemessen beurteilt wird, dürfte im Zusammenhang mit den wahrgenommen Qualitätsproblemen stehen, wie das Imageproblem der der Branche insgesamt. Die Aussage, „die Sicherheitsbranche steht für Seriosität und Zuverlässigkeit“ bejahen nur 40 Prozent der befragten Unternehmen, weitere 40 Prozent antworten neutral auf dies Frage und rund 20 Prozent nehmen die Branche nicht als für Seriosität und Zuverlässigkeit stehend wahr (vgl. Lündendonk & Hossenfelder 2021, S. 41 ff.).

Arbeitskräftemangel und Arbeitsbedingungen

Nach Einschätzung der Branchenverbände ist aktuell eine der größten Herausforderungen der Branche der Arbeitskräftemangel. Die Bundesagentur für Arbeit weist für die Wirtschaftsgruppe private Wach- und Sicherheitsdienste zum Stichtag 31.12.2020 insgesamt 9.170 offene Stellen

aus, nach Branchenverbandsangaben fehlen aktuell bis zu 13.000 Mitarbeiter*innen in der Sicherheitswirtschaft. Das Problem der großen Anzahl unbesetzter Stellen besteht schon seit einigen Jahren, in den Jahre 2017 bis 2019 waren in einer Größenordnung zwischen 10.500 und 11.500 Stellen unbesetzt. Allein im Job-Portal der Bundesagentur für Arbeit werden knapp 5.000 Stellengesuche von Unternehmen für die Tätigkeit „Sicherheitsmitarbeiter/in“ angezeigt (Stand: 27.9.2022).

Der Fachkräftemangel betrifft weite Teile der Wirtschaft, 50 Prozent aller Unternehmen in Deutschland haben nach Angaben des ifo-Instituts Probleme, ausreichend Personal zu finden. In vielen Dienstleistungssektoren ist der Anteil von Unternehmen sogar noch höher, deren Geschäftstätigkeit durch fehlende Arbeitskräfte beeinträchtigt ist. Der Grund hierfür ist generell der demografische Wandel mit einer rückläufigen Entwicklung der Anzahl an Arbeitskräften bei einer weiterhin noch guten konjunkturellen Ausgangssituation und einer großen Arbeitskräftenachfragen in vielen Branchen (vgl. ifo-Institut 2022).

Besonders betroffen sind Berufe und Wirtschaftszweige, die als wenig attraktiv gelten und wenig Anziehungskraft auf geeignete Arbeitskräfte ausüben. Betroffen sind aber Berufe und Branchen, die aufgrund einer prosperierenden ökonomischen Situation eine steigende Nachfrage nach Fachkräften haben, welche das verfügbare Angebot übersteigt. Für die Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche dürften beide Gründe für den Arbeitskräftemangel verantwortlich sein. Die gute Arbeitsmarktsituation und die starke Nachfrage nach Arbeitskräften in vielen Dienstleistungssektoren – auch bei einfachen Tätigkeiten im Handel, Logistik oder Gastronomie, verschärfen für den Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche die Wettbewerbssituation bei der Rekrutierung von zusätzlichem Personal.

Nach einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung sehen knapp ein Drittel der befragten Betriebs- und Personalrät*innen den Hauptgrund für die schwierige Stellenbesetzung bei einfachen Tätigkeiten in den schlechten (Bezahlungs-)Konditionen und den wenig attraktiven Arbeitsbedingungen (vgl. Ahlers/Quispe Villalobos 2022, S. 7).

Ein Ansatzpunkt zur Lösung des Arbeitskräfteproblems wird von Arbeitgeberseite u. a. durch die Verbesserung der Attraktivität der Tätigkeit von Sicherheitsmitarbeiter*innen gesehen. Die bislang wenig herausfordernde Tätigkeit könnten auf größeres Interesse von qualifizierten Mitarbeiter*innen stoßen, wenn sich das Aufgabenportfolio durch neue Aufgaben erweitern würde. Dazu sollten nach Meinung eines Gesprächspartners aus der Verbands- und Unternehmensführung, die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Branche alsbald geändert werden.

Zudem könnte der Einsatz von mehr Technik und digitaler Anwendungen die Branche zudem attraktiver für neue Beschäftigte machen und darüber hinaus auch einen Beitrag leisten, fehlendes Personal durch mehr Technikeinsatz zu kompensieren. Darüber hinaus ließe sich die schlechte Reputation der Branche durch eine Unterstützung der Anstrengungen vieler Branchenunternehmen, innovative Dienstleistungen zu entwickeln und qualitativ hochwertige Sicherheitsdienstleistungen zu erbringen.

Dies wird bislang leider durch eine auf eine Preisunterbietungskonkurrenz bei der Vergabe von Aufträgen durch private Auftraggeber und insbesondere die öffentliche Hand konterkariert. Eine weitere wichtige Maßnahme zur Verbesserung des Branchenimages ist eine weitere Verschärfung der Zuverlässigkeitsvoraussetzungen und qualifikatorischen Anforderungen bei gewerberechtlicher Erlaubnis.

Die gewerkschaftlichen Gesprächspartner adressieren gleichfalls den Arbeitskräftemangel als große Herausforderung in der Branche. Die Unternehmen versuchen mit großen Anstrengungen die Personallücken zu schließen und bieten ihren Mitarbeiter*innen Prämien, für jede erfolgreiche Vermittlung eines/einer Mitarbeiter*in. Die große Anzahl offener Stellen führt nach deren Erkenntnissen aber auch zu einer weiteren Verschärfung der Qualitätsprobleme bei Wach- und Sicherheitsaufgaben.

Aufgrund der geringen Anzahl von Bewerber*innen werden teilweise Mitarbeiter*innen beschäftigt, welchen es an der notwendigen Zuverlässigkeit und Eignung für diese Aufgaben mangelt. Zudem wird die Geschäftstätigkeit der Wach- und Sicherheitsunternehmen durch die Personalknappheit in einigen Fällen beeinträchtigt und die Unternehmen können neue Aufträge und zusätzliche Aufgaben nicht mehr übernehmen.

Die Gründe für den Arbeitskräftemangel sind aus gewerkschaftlicher Sicht vor allem die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in der Branche, „dass wir so viele offene Stellen haben, zeigt ja schon, wie unattraktiv die Branche für neue Bewerber ist. […] Und ich glaube, wenn wir es nicht schaffen, wirklich effektiv und auch mit einem großen Knall und einem Riesenschritt die Arbeitsbedingungen in der Branche zu verändern, wird es uns nicht gelingen, da irgendwie die Kehrtwende zu schaffen. Ich glaube, das muss einmal richtig knallen, da haben die Arbeitgeber natürlich Angst davor, aber ich glaube das brauchen wir, um die Branche ganz auf neue Füße zu stellen“ (Exp. 2b ver.di, Absatz 13).

Als Maßnahme gegen den Arbeitskräftemangel wird vielfach die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften genannt. Allerdings kann eine nachhaltige Strategie zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels nicht darauf ausgerichtet sein, die Anzahl von Arbeitskräften zu erhöhen, die bereits ist, zu schlechten Arbeitskonditionen eine Erwerbsarbeit aufzunehmen und in Unkenntnis von

Arbeitnehmer*innen-Rechten manche Zumutungen von Arbeitgebern klaglos hinzunehmen.

Damit würde sich die Low-Road-Strategie einer Billigkonkurrenzsituation in der Branche weiter verfestigen. Es sollte vielmehr an den Ursachen für die geringe Attraktivität der Arbeit in der Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche angesetzt werden, indem Arbeits- und Bezahlungsbedingungen kritisch hinterfragt werden. „Es gilt mehr denn je, die Beschäftigten durch humane Arbeitsbedingungen und gute Gehälter an sich zu binden, um übermäßige Fluktuation, frühzeitiges Ausscheiden aufgrund von Überforderung, fehlender Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Krankheit zu verhindern“ (Ahlers/Quispe Villalobos 2022, S. 11).

Vonseiten unserer gewerkschaftlichen Gesprächspartner wird die Hoffnung formuliert, dass bei den Arbeitgebern angesichts der wirtschaftlichen Beeinträchtigung aufgrund vorhandener Personalengpässe ein Umdenken stattfindet und die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zu einer nachhaltigen Verbesserung der Bezahlungsbedingungen führen wird.

> „Deswegen versuchen wir auch im Vorfeld jetzt mit denen in Verhandlungen zu gehen, dass man die Löhne wirklich entsprechend über den Mindestlohn bringt, damit sie wieder Leute kriegen. Also so langsam kommt zumindest bei den großen Arbeitgebern diese Botschaft auch an, die merken, wir müssen hier was tun, wir müssen mehr qualifizieren, wir müssen den Beruf aufwerten und ja das ist so und wir hoffen hier in den nächsten Jahren eine Bewegung hingeht.“ (Exp. 3 ver.di /BR, Absatz 5)

Digitalisierung

Eine weitere Herausforderung der Branche wird in der Digitalisierung und dem starken Einsatz von Sicherheitstechnik gesehen. Das Berufsinformationssystem der Bundesagentur für Arbeit sieht folgende Einsatzfelder von digitalen Technologien, welche die Qualität von Sicherheitsdienstleistungen zu verbessern in der Lage sind und zudem auch geeignet wären, einfache Routinetätigkeiten, wie die Einlasskontrolle, mit modernen E-Ticket-Systemen, technisch zu ersetzen. Zu den einsatzfähigen und bereits genutzten Technologien zählen (vgl. Bundesagentur für Arbeit o. J. b):

- Connected Buildings (z. B. Kunden zum Einsatz von digitalen Zugangsservices informieren; die Funktionsfähigkeit vernetzter sicherheitstechnischer Anlagen kontrollieren)
- Connected Cars (z. B. Werttransporte unter Einsatz vernetzter Fahrzeuge planen, um stets aktuelle Positions- und Zustandsdaten zu übermitteln)
- Digitale Topografische Karten – DTK (z. B. anhand digitaler Karten Werttransporte planen)

- Drohnentechnik (z. B. mit Drohnen größere Firmengelände und Veranstaltungen überwachen)
- E-Ticketing (z. B. Eingangskontrollen mit Mobile-Ticketing-Geräten durchführen)
- Fahrerassistenzsysteme – FAS (z. B. den Fahrerinnen und Fahrern von Werttransporten über Fahrerassistenzsysteme kurzfristige Routenänderungen mitteilen)
- Predictive Analytics (z. B. Gefährdungen und Schutzbedarf mithilfe automatisierter Datenauswertung voraussagen)
- Sensorik (z. B. für die Sicherung von Gebäuden und Geländen Bewegungssensoren einsetzen und überprüfen)
- Wearable Technology (z. B. mithilfe einer Datenbrille mögliche Fluchtwege und Gebäudeinformationen ansehen

Rechtlicher Rahmen

Die Gewerbeordnung als gesetzliche Grundlage für die Arbeit von Sicherheitsdienstleistungsunternehmen erscheint angesichts der Vielzahl neuer Aufgaben der Branchenunternehmen als nicht mehr ausreichend. Nach Einschätzung von Verbandsvertreter*innen und Rechtswissenschaftler*innen gehen viele Sachverhalte der Regulierung von Bewachungsunternehmen über gewerberechtliche Fragestellungen von Zuverlässigkeit, Sachkunde und Leistungsfähigkeit hinaus.

Aus diesem Grund sollen die Regelungen für das private Sicherheitsgewerbe in ein eigenständiges Gesetz überführt werden. Bereits der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD des Jahres 2018 hat diese politische Absicht formuliert: „durch die Neuordnung der Regelungen für das private Sicherheitsgewerbe in einem eigenständigen Gesetz werden wir die Sicherheitsstandards in diesem Gewerbezweig verbessern und so für noch mehr Sicherheit und Verlässlichkeit sorgen“ (CDU/CSU/SPD 2018, S. 128) Allerdings ging diese politische Willenserklärung ohne konkrete Gesetzesinitiativen oder einen Referentenentwurf für ein solches Sicherheitsdienstleistungsgesetzes einher.

Die im Jahr 2021 gewählte Bundesregierung hält an diesem politischen Vorhaben fest und will private Sicherheitsdienste „mit verbindlichen Standards in einem eigenen Gesetz regulieren“ (SPD / Bündnis 90 / Die Grünen / FDP 2021, S. 18). Als Vorbereitung einer neuen gesetzlichen Grundlage für die privaten Wach- und Sicherheitsdienste wurde bereits im Jahr 2020 die Zuständigkeit für das Bewachungsrecht vom Bundeswirtschaftsministerium auf das Bundesinnenministerium übertragen, und somit die Absicht zu bekräftigen, einen umfassenden sicherheitsrechtlichen Rahmen zu schaffen, der die gewerberechtliche Regulierung des Sektors ablöst. Mit Stand Juli 2022 liegen noch keine konkreten Vorschläge oder ein Referentenentwurf des federführenden Bundesinnenministeriums vor.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft hat bisher vorläufige Anforderungen an ein Sicherheitsdienstleistungsgesetz formuliert. Gegenstand des bislang nicht veröffentlichten Forderungskatalogs sind höhere Standards bei der Überprüfung von Zuverlässigkeit und ein bundesweit einheitliches und Niveau für Schulungen. Für besonders sicherheitsrelevante, gefährliche und konfliktbehaftete Bereiche sollen verpflichtende Qualifikations- und Qualitätsanforderungen eingeführt werden. Insgesamt zielen die Forderungen von ver.di auf eine Anhebung von Qualifikation und Qualität von Sicherheits- und Bewachungsdienstleistungen ab.

Ein weiteres wichtiges Themenfeld betrifft die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsschutz in der Branche. Wesentliche Forderungen beziehen sich hier auf die Berücksichtigung sozialer Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Zudem sollen unabhängige und verlässliche Kontrollsysteme zur Einhaltung der Tarifbindung, von Qualifikations- und Qualitätsstandards und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geschaffen werden. Ver.di fordert darüber hinaus die Nachunternehmerhaftung auch in der Wach- und Sicherheitsdienstebranche einzuführen.

Eine von den Arbeitgeberverbänden geforderte Sonderregelung zum Streikrecht lehnt ver.di ebenso ab wie eine Vermischung von polizeilichen Aufgaben und Aufgaben des Sicherheitsgewerbes. Exekutivaufgaben müssen staatliche Aufgaben bleiben und bei erfolgter Privatisierung diese wieder zu staatlichen Aufgaben werden.

Der Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) hat 2019 ein Eckpunktepapier zur Schaffung eines eigenständigen Gesetzes für private Sicherheitsunternehmen vorgelegt, das im Hinblick auf die Bundestagswahl aktualisiert wurde. Nach Auffassung des BDSW soll durch ein Sicherheitsdienstleistungsgesetz den steigenden Anforderungen und der Aufgabenvielfalt der Sicherheitswirtschaft Rechnung getragen werden, die durch § 34a GewO nicht ausreichend gewährleistet sei. Wesentliche Eckpunkte eines Sicherheitsdienstleistungsgesetzes sollten laut BDSW sein (vgl. BDSW 2021):

- eine begriffliche Modernisierung von Sicherheitsdienstleistungen und Definition des gesetzlichen Anwendungsbereichs. Der Anwendungsbereich des Gesetzes sollte auch auf die von Unternehmen selbst erbrachten Sicherheitsdienstleistungen („Inhouse-Security“) ausgeweitet werden.
- Einführung einer Basisschulung anstelle des bisherigen Unterrichtungsverfahrens inklusive einer Modernisierung der Schulungsinhalte und spezieller Ergänzungsmodule (z. B. für den Veranstaltungsdienst)
- Durchführung von Basisschulungen durch zertifizierte Bildungsträger als Ergänzung zum Angebot der IHK

- Anerkennung von erfolgten Zuverlässigkeitsprüfungen für verschiedene Einsatzbereiche und Beschleunigung von Zuverlässigkeitsprüfungen
- normierte Nachweispflicht von Subunternehmen zur Gewährleistung der gleichen gewerberechtlichen Anforderungen wie beim Hauptauftragnehmer
- Erhöhung der Haftpflichtversicherungssumme
- Schaffung von spezifischen Regelungen für besonders sensible und sicherheitsrelevante Tätigkeiten und Aufgaben mit einem besonders hohen Konfliktpotenzial. Dazu zählen laut BDSW Sicherheitsdienstleistungen zum Schutz von kritischen Infrastrukturen, des Öffentlichen Personenverkehrs, von Flüchtlings- und Asylbewerberunterkünften, der Sicherheit und Ordnung sowie die Verkehrssicherheit in Kommunen, der Schutz von Veranstaltungen mit besonderem Gefährdungspotenzial, Sicherheitsdienstleistungen im Bereich Geld- und Wertdienste sowie der Schutz von Seeschiffen.
- Verpflichtung öffentlicher Auftraggeber, neben dem Preis auch Qualitätskriterien bei Vergabe öffentlicher Aufträge für Sicherheitsdienstleistungen ausreichend zu berücksichtigen

Während die genannten Eckpunkte unterstützenswerte Forderungen sind, müssen andere Vorschläge kritisch betrachtet werden. Insbesondere die Regelungen zur Einschränkung des Streikrechts (Schlichtungsverfahren, Ankündigungsfristen von Streikmaßnahmen und Notdienstvereinbarungen) und die Erweiterung von Aufgaben und Befugnissen privater Sicherheitsunternehmen stößt auf rechtliche und politische Bedenken. Insbesondere die Ausweitung von Befugnissen von privaten Sicherheitsdiensten im öffentlichen Raum zur „Gefahrenabwehr“ wird politisch wie rechtlich überaus kontrovers diskutiert (vgl. dazu Roggan 2008).

Ausgangspunkt hierbei ist die Frage, ob zur Gewährleistung von Sicherheit und Ordnung der Staat seine Sicherheitsverantwortung privaten Dienstleistern übertragen kann bzw. sie mit Sicherheitsaufgaben, wie Streifendienste im öffentlichen Bereich oder mit Bewachungsaufgaben von Objekten und öffentlichen Gebäuden, beauftragen soll. Die Beauftragung privater Sicherheitsdienste im öffentlichen Raum, z. B. im Streifendienst in Parks und innerstädtischen Quartieren, an Bahnhöfen oder als Einsatz als Fahrkartenkontrolleur*in wirft eine Reihe von rechtlichen Problemstellungen auf.

Die den Sicherheitsdiensten zustehenden Jedermannsrechte bilden bislang den rechtlichen Rahmen, der allen Personen zum Schutz ihrer eigenen Rechte und zum Schutz der Individualrechte Dritter zusteht, wenn „Gefahr im Verzug“ ist. Diese Jedermannsrechte sind jedoch Not-

fallrechte für Privatpersonen und dienen nicht als rechtliche Grundlage für die Befugnisse professioneller privater Sicherheitsdienste (vgl. Roggan 2008, S. 329). Zudem müssen in einem Sicherheitsdienstleistungsgesetz die rechtlichen Grundlagen der Zusammenarbeit zwischen Polizei sowie Ordnungsbehörden und privaten Sicherheitsdienstleistern geklärt werden. Und nicht zuletzt kommt der Frage nach dem zulässigen Umfang und dem rechtlichen Rahmen der Privatisierung von Sicherheitsaufgaben eine große Bedeutung zu.

Literatur

Ahlers, Elke / Quispe Villalobos, Valeria (2022): Fachkräftemangel in Deutschland? Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22. WSI-Report Nr. 76. Düsseldorf. www.wsi.de/fpdf/HBS-008345/p_wsi_report_76_2022.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Aveco Holding: Konzern- und Jahresabschlüsse der Geschäftsjahre 2011–2020. Abrufbar unter www.unternehmensregister.de (Abruf: 1.6.2023).

BDGW – Bundesvereinigung deutsche Geld- und Wertdienste (o. J.): Website des BDGW – Rubrik: Tarife – Tarifverträge (alle). www.bdgw.de/tarife/tarifvertraege-alle (Abruf: 1.6.2023).

BDLS – Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (o. J.): Website des BDLS – Rubrik: Tarife – Tarifverträge (bundesweit). www.bdls.aero/tarife/tarifvertraege-bundesweit (Abruf: 1.6.2023).

BDSW – Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (o. J. a): Website des BDSW – Rubrik: Die Branche – Tätigkeitsfelder. www.bdsw.de/die-branche/taetigkeiten (Abruf: 1.6.2023).

BDSW – Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (o. J. b): Website des BDSW – Rubrik: Tarife – Ländertarifverträge. www.bdsw.de/tarife/laendertarifvertraege (Abruf: 1.6.2023).

BDSW – Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (2021): Deutschland (noch) sicherer machen: Sicherheitswirtschaft stärken – Sicherheitsdienstleistungsgesetz (SDLG) verabschieden. Positions- und Forderungspapier des BDSW Bundesverband der Sicherheitswirtschaft zur Bundestagswahl 2021 und für die 20. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages. Bad Homburg. www.bdsw.de/images/broschueren/Deutschland_sicherer_machen_-_Eckpunktepapier_BDSW_-_2021.pdf (Abruf: 1.6.2023).

BDSW – Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (2022): Neue Tariflöhne für Sicherheitskräfte. Pressemitteilung 18/2022 vom 8.9.2022. www.bdsw.de/presse/bdsw-pressemitteilungen/neue-tarifloehne-fuer-sicherheitskraefte (Abruf: 1.6.2023).

BDSW – Bundesverband der Sicherheitswirtschaft / BDGW – Bundesvereinigung deutsche Geld- und Wertdienste / BDLS – Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (2022a): Ein interessanter Job. Mit Sicherheit! 111 Tätigkeiten in der Sicherheitswirtschaft. www.bdgw.de/images/downloads/111_Taetigkeiten/111_Taetigkeiten_2022.pdf (Abruf: 1.6.2023).

BDSW – Bundesverband der Sicherheitswirtschaft / BDGW – Bundesvereinigung deutsche Geld- und Wertdienste / BDLS – Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (2022b): Sicherheitswirtschaft in Deutschland (Stand: 1.7.2022). Bad Homburg / Berlin. https://bdgw.de/images/statistiksatz/2022/Statistiksatz_BDSW_BDGW_BDLS_01_07_2022.pdf (Abruf am 10.7.2023).

Bosch, Gerhard / Hüttenhoff, Frederic / Weinkopf, Claudia (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bovenschulte, Marc / Peters, Robert / Burmeister, Klaus (2021): Basisarbeit – Stützen der (Arbeits-)Gesellschaft. www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/Basisarbeit_Stuetzen_der_Arbeits_gesellschaft.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Bretschneider, Wolfgang / Freytag, Andreas / Rieckmann, Johannes P. / Stuchtey, Tim H. (2019): Sicherheitsverantwortung zwischen Staat und Markt – eine institutionenökonomische Analyse. In: Ordo 70, H. 1, S. 89–124.

Briken, Kendra (2011): Produktion von „Sicherheit“? Arbeit im Bewachungsgewerbe. Arbeitspapier 222 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. www.boeckler.de/pdf/p_arbp_222.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Buchberger, Elisabeth (2019): Luftsicherheitsgesetz (LuftSiG). In: Sicherheitsrecht des Bundes. 2. Auflage. München: C. H. Beck.

Bundesagentur für Arbeit (o. J. a): Meister/in – Schutz und Sicherheit. https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/8082 (Abruf: 1.6.2023).

Bundesagentur für Arbeit (o. J. b): Fachkraft Schutz und Sicherheit. https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/14463 (Abruf: 1.6.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2021a): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=22 (Abruf: 1.6.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2021b): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 2: Definitorischer und beschreibender Teil. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band2-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=20 (Abruf: 1.6.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2022a): Beschäftigungsstatistik: Median der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe nach Anforderungsniveau in Deutschland / Wirtschaftsgruppe 80.1. Private Wach- und Sicherheitsdienste. Sonderauswertung der BA vom 7.9.2022.

Bundesagentur für Arbeit (2022b): Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen in Deutschland / Wirtschaftsgruppe 80.1. Private Wach- und Sicherheitsdienste, ausgewählte Merkmale. Sonderauswertung der BA vom 7.9.2022.

Bundesagentur für Arbeit (2022c): Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe nach Bruttoentgeltklasse in Deutschland / Wirtschaftsgruppe 80.1. Private Wach- und Sicherheitsdienste. Sonderauswertung der BA vom 7.9.2022.

Bundesagentur für Arbeit (2022d): Personen in Anzeigen über Kurzarbeit (konjunkturelles Kurzarbeitergeld nach § 96 SGB III). Wirtschaftszweig: Wach- und Sicherheitsdienste. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Kurzarbeitergeld/Kurzarbeitergeld-Nav.html (Abruf: 1.6.2023).

Bundeskartellamt (2019): Bundeskartellamt untersagt den Erwerb von Ziemann durch Loomis. Meldung vom 18.12.2019. www.bundeskartellamt.de/SharedDocs/Meldung/DE/Pressemitteilungen/2019/18_12_2019_Geldtransporter.html (Abruf: 1.6.2023).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Stand: 1. April 2023. http://web.archive.org/web/20230516171848/www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (Abruf: 10.7.2023).

CDU/CSU/SPD (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. 19. Legislaturperiode. www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/Koalitionsvertrag_2018.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Daase, Christopher / Deitelhoff, Nicole (2013): Privatisierung der Sicherheit. Eine sozialwissenschaftliche Studie. Berlin. www.sicherheit-forschung.de/forschungsforum/schriftenreihe_neu/sr_v_v/SchriftenreiheSicherheit_11.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Danne, Marius / Roth, Maximilian (2020): Privatisierungsgrenzen im operativen Sicherheitsrecht. In: NVwZ – Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht 39, H. 22, S. 1633–1638.

Deutscher Bundestag (2016): Entwurf eines Gesetzes zur Änderung bewachungsrechtlicher Vorschriften. Gesetzentwurf der Bundesregierung. Drucksache 18/8558, 25.5.2016. https://dserver.bundestag.de/btd/18/085/1808558.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Deutscher Bundestag (2018): Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung bewachungsrechtlicher Vorschriften. Gesetzentwurf der Bundesregierung. Drucksache 19/3829, 16.8.2018. https://dserver.bundestag.de/btd/19/038/1903829.pdf (Abruf: 1.6.2023).

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (o. J.): DGB-Index Gute Arbeit. https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit (Abruf: 1.6.2023).

Ellgut, Peter / Kohaut, Susanne (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. In: WSI-Mitteilungen 75, H. 4, S. 328–336.

Engewald, Bettina / Feller, Zarina / Kruse, Kathrin Annika / Piesker, Axel / Vallée, Tim / Willwacher, Hanna / Ziekow, Jan (2021): Luftsicherheit in Deutschland. Organisation und Aufgabenwahrnehmung. Baden-Baden: Nomos.

Ferchau, Andreas / Röhl, André (2020): Leistungsfähigkeit der Sicherheitswirtschaft in der Krise – Umfrage zu den Erfahrungen der Sicherheitswirtschaft in der Corona-Pandemie. Working Paper des Studiengangs Sicherheitsmanagement an der NBS Northern Business School Hamburg, Nr. 3/2020. www.econstor.eu/bitstream/10419/218849/1/Workingpaper-Leistungsfaehigkeit-der-Sicherheitswirtschaft-in-der-Krise.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Focus Online (2018): Poller, Zäune, Zivilbeamte: Wie Weihnachtsmärkte mit der Terrorgefahr umgehen. 12.12.2018. www.focus.de/reisen/deutschland/sicherheit-auf-weihnachtsmaerkten-wie-sich-deutsche-staedte-gegen-terror-ruesten_id_9975337.html (Abruf: 1.6.2023).

FraSec Fraport Security Services: Jahresabschlüsse der Geschäftsjahre 2011–2020. Abrufbar unter www.unternehmensregister.de (Abruf: 1.6.2023).

FraSec Fraport Security Services (2022): FraSec Luftsicherheit auch weiterhin für die Passagierkontrollen am Flughafen Frankfurt verantwortlich. Presseinformation vom 3.5.2022. www.frasec.de/content/dam/fraport-company-frasec/dokumente/pressemeldungen/FraSec%20erh%C3%A4lt%20Zuschlag%20am%20Flughafen%20Frankfurt.pdf/_jcr_content/renditions/original.media_file.download_attachment.file/FraSec%20erh%C3%A4lt%20Zuschlag%20am%20Flughafen%20Frankfurt.pdf (Abruf am 10.7.2023).

Frevel, Bernhard (2018): Innere Sicherheit. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Grimm, Dieter (2002): Das staatliche Gewaltmonopol. In: Heitmeyer, Wilhelm / Hagan (Hrsg.): Internationales Handbuch der Gewaltforschung. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 1297–1313.

Günther, Wolfgang (2021): Staatliche Stützung der Tarifpolitik. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hall, Anja / Sevindik, Ugur (2020): Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. 1. Auflage. Leverkusen: Barbara Budrich.

Hanschke, Kevin (2021): Riesenansturm auf Sicherheitsdienste. www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/kontrolle-der-corona-regeln-ansturm-auf-sicherheitsdienste-17650267.html (Abruf: 1.6.2023).

Hirschmann, Nathalie (2016): Sicherheit als professionelle Dienstleistung und Mythos. Eine soziologische Analyse der gewerblichen Sicherheit. Wiesbaden: Springer VS.

ifo-Institut (2022): Fachkräftemangel steigt auf Allzeithoch. Pressemitteilung vom 2.8.2022. www.ifo.de/pressemitteilung/2022-08-02/fachkraeftemangel-steigt-auf-allzeithoch (Abruf: 1.6.2023).

IHK – Industrie- und Handelskammer (o. J. a): Unterrichtungsverfahren im Bewachungsgewerbe. www.ihk.de/rhein-neckar/wirtschaftsstandort/branchen/dienstleistungen/bewach/unterrichtungsverfahren-bewachungsgewerbe-949580 (Abruf: 1.6.2023).

IHK – Industrie- und Handelskammer (o. J. b): Details zur Sachkundeprüfung und Unterrichtung im Bewachungsgewerbe. www.ihk.de/stuttgart/bildung-schulung-pruefung/pruefungen/bewachungsgewerbe/sachkundepruefung-und-unterrichtung-im-bewachungsgewerbe-678902 (Abruf: 1.6.2023).

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2018): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2018. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Berlin. www.dgb.de/themen/++co++ebfc7860-edc5-11e8-a379-52540088cada (Abruf: 1.6.2023).

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2021): Niedriglohnbeschäftigung 2019 – deutlicher Rückgang vor allem in Ostdeutschland. IAQ-Forschung 2021-06. Universität Duisburg-Essen. https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00074521 (Abruf: 1.6.2023).

Lündendonk & Hossenfelder (2021): Sicherheitsdienstleister in Deutschland. Eine Analyse des Sicherheitsdienstleistungs-Markts in Deutschland. Lünendonk-Studie 2021. Mindelheim. www.bdsw.de/images/aktuell/2021/Luenendonk_Studie_2021_Sicherheitsdienstleistungen_in_Deutschland.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Marcks, Peter (2021): § 34a. In: Landmann, Robert von / Rohmer, Gustav (Hrsg.): Gewerbeordnung. München: C. H. Beck.

Mayer-Ahuja, Nicole / Nachtwey, Oliver (2021): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft. In: Mayer-Ahuja, Nicole / Nachtwey, Oliver (Hrsg.): Verkannte Leistungsträger. Berichte aus der Klassengesellschaft. Berlin: Suhrkamp, S. 11–44.

Olschok, Harald / Wiegand, Kirsten (2022): Private Sicherheitsdienste in Zeiten von Corona. In: Lange, Hans-Jürgen (Hrsg.): Politik zwischen Macht und Ohnmacht. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 421–448.

Pond Security Service: Jahresabschlüsse der Geschäftsjahre 2011–2020. Abrufbar unter www.unternehmensregister.de (Abruf: 1.6.2023).

Pond Security Wachschutz: Jahresabschlüsse der Geschäftsjahre 2011–2020. Abrufbar unter www.unternehmensregister.de (Abruf: 1.6.2023).

Porter, Michael E. (2013): Wettbewerbsstrategien (Competetive Strategy). Methoden zur Analyse von Branchen und Konkurrenten. 12. Auflage. Frankfurt am Main / New York: Campus.

Prosegur Cash Services Germany: Jahresabschlüsse der Geschäftsjahre 2011–2020. Abrufbar unter www.unternehmensregister.de (Abruf: 1.6.2023).

Prosegur (o. J.): About Prosegur. www.prosegur.com/en/about (Abruf: 1.6.2023).

Roggan, Fredrik (2008): Rechtsprobleme von privatisierter Sicherheit – Überlegungen zu einem verdrängten Phänomen. In: Kritische Justiz 41, H. 3, S. 324–332.

Ruch, Andreas (2020): Juristische Betrachtung des pluralen Polizierens. PluS-i Working Paper Nr. 8/2020. Westfälische Wilhelms-Universität Münster. https://plus-i.de/wp-content/uploads/2021/04/PluS-i_Working_Paper_Nr._8.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Schneemann, Christian / Weber, Enzo / Wolter, Marc Ingo / Zika, Gerd (2020): Welche Branchen sind ökonomisch systemrelevant? In: Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Heft 9/2020, S. 687–693. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10273-020-2739-7.pdf?pdf=button (Abruf: 1.6.2023).

Schneiker, Andrea / Joachim, Jutta (2018): Neoliberale Legitimationsdiskurse der Privatisierung von Sicherheit in Deutschland. In: Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung 7, H. 1, S. 56–86.

Schröder, Christin / Weinkopf, Claudia (2017): Arbeitsbedingungen in der Fluggastkontrolle – zwischen hoheitlichen Befugnissen und fehlender Wertschätzung? IAQ-Forschung 2017-05. Universität Duisburg-Essen https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00045154/IAQ-Forschung_2017_05.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Schunck, Reinhard / Sauer, Carsten / Valet, Peter (2013): Macht Ungerechtigkeit krank? Gesundheitliche Folgen von Einkommens(un)gerechtigkeit. In: WSI-Mitteilungen 66, H. 8, S. 553–561.

Schwarz, Robert (2021a): Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft (IHK). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Schwarz, Robert (2021b): Sachkunde im Bewachungsgewerbe (IHK). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Securitas (2022): 2021 Annual and Sustainability Report. www.securitas.com/globalassets/com/files/annual-reports/eng/securitas_asr2021_eng.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Securitas Deutschland Holding: Konzernabschlüsse der Geschäftsjahre 2011–2020. Abrufbar unter www.unternehmensregister.de (Abruf: 1.6.2023).

Seils, Eric / Baumann, Helge (2019): Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung. Eine Auswertung regionaler Daten. WSI Policy Brief Nr. 34. Düsseldorf. www.wsi.de/fpdf/HBS-007248/p_wsi_pb_34_2019.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Sparn-Wolf, Erik / Cezanne, Jörg (2022): Verlierer*innen in einer beflügelten Branche – Der Wandel von Beschäftigungsstrukturen und Arbeitsbedingungen im deutschen Luftverkehr. Darmstadt/Berlin. https://sc2ffef5b001c826a.jimcontent.com/download/version/1658510657/module/8403969163/name/Sparn-Wolf%20%282022%29%20-%20Verlierer_innen%20in%20einer%20befl%C3%BCgelten%20Branche.pdf (Abruf: 1.6.2023).

SPD/Bündnis90-Grüne/FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025. www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/1f422c60505b6a88f8f3b3b5b8720bd4/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1 (Abruf: 1.6.2023).

Spiegel online (2016): München verhängt Rucksackverbot für die Wiesn. 17.8.2016. www.spiegel.de/panorama/justiz/kontrollen-und-mobile-zaeune-muenchen-verschaerft-wiesn-konzept-a-1108145.html (Abruf: 1.6.2023).

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-erlaeuterung.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 1.6.2023).

Statistisches Bundesamt (2020a): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundes, Bruttoinlandsprodukt nominal, Veränderung in Prozent. Datenbank Genesis-Online. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2020b): Zahl der Polizeianwärterinnen und -anwärter seit 2010 mehr als verdoppelt. Pressemitteilung Nr. N 057 vom 18.9.2020. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/09/PD20_N057_742.html (Abruf: 1.6.2023).

Statistisches Bundesamt (2022a): Erwerbstätige aus Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, Erwerbsformen. Mikrozensus. Datenbank Genesis-Online. Code 12211-00. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2022b): Konjunkturstatistik im Dienstleistungsbereich. Umsätze in konstanten Preisen von ausgewählten unternehmensnahen Dienstleistungen – Private Wach- und Sicherheitsdienste. Datenbank Genesis-Online. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2022c): Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich 2020. Grundzahlen der rechtlichen Einheiten oder Einrichtungen nach Beschäftigtengrößenklassen in den Wirtschaftszweigen. Sonderauswertung vom 19.8.2022 für die Wirtschaftsgruppe 80.1. Private Wach- und Sicherheitsdienste. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2022d): Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich 2020. Grundzahlen der rechtlichen Einheiten oder Einrichtungen nach Umsatzgrößenklassen in den Wirtschaftszweigen. Sonderauswertung vom 19.8.2022 für die Wirtschaftsgruppe 80.1. Private Wach- und Sicherheitsdienste. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2022e): Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich. Aufwendungen von Unternehmen: Art der Aufwendungen. Code 47415-0020. Datenabruf vom 15.8.2022 für die Wirtschaftsgruppe 80.1. Private Wach- und Sicherheitsdienste. Datenbank Genesis-Online. Wiesbaden. Datenbank Genesis-Online. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2022f): Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich. Umsatz von Unternehmen. Code 47415-0009. Datenabruf vom 15.8.2022 für die Wirtschaftsgruppe 80.1. Private Wach- und Sicherheitsdienste. Datenbank Genesis-Online. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2022g): Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich. Unternehmen: Rechtsform. Code: 47415-0003. Datenabruf vom 15.8.2022 für die Wirtschaftsgruppe 80.1. Private Wach- und Sicherheitsdienste. Datenbank Genesis-Online. Wiesbaden.

Stiehm, Christin / Weinkopf, Claudia (2022): Tarifkonflikte und innovative Gewerkschaftspolitik im Wach- und Sicherheitsgewerbe in NRW. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 28, H. 3, S. 239–259.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bereich Innovation und Gute Arbeit (2018): Gute Arbeit – Aber sicher! Ausgewählte Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung von ver.di in den Sicherheitsbranchen. Unveröffentlichte Chart-Präsentation. Berlin.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2018): Arbeitsbedingungen im Sicherheitsgewerbe. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Berlin. https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++5c3c72dfe999fb4212e1b3b8/download/Brosch%C3%BCre%20Scherheit_web_RZ.pdf (Abruf: 1.6.2023).

Wisag (o. J.): Facility. Sicherheit & Service. www.facility.wisag.de/facility/leistungen/sicherheit-service.html (Abruf: 1.6.2023).

ISSN 2509-2359