

Arbeitspapier **222**

Kendra Briken
**Produktion von
„Sicherheit“?
Arbeit im
Bewachungsgewerbe**

Arbeitspapier 222

Kendra Briken
unter Mitarbeit von Volker Eick

**Produktion von „Sicherheit“?
Arbeit im Bewachungsgewerbe**

Briken, Kendra, Dr., Dipl. Sozw., wissenschaftliche Mitarbeiterin am SFB 597 ›Staatlichkeit im Wandel‹ im Teilprojekt D6 (Der Wandel des Staates als Arbeitgeber: Rollen- und Selbstverständnis öffentlich Beschäftigter und ihre Interessenvertretung im internationalen Vergleich) der Universität Bremen. Lehr- und Forschungsschwerpunkte: Arbeitswelt im Wandel; Innovation als sozialer Prozess; Labour Process Theory; Produktion von Sicherheit.

Eick, Volker, Fachbereich Rechtswissenschaften, Zentrum für europäische Rechtspolitik (ZERP), Universität Bremen. Forschungsschwerpunkte: urbane Sicherheitsregime; Kommerzialisierung von Sicherheit; Polizeipolitik; Workfare; neue soziale Bewegungen.

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-194
Fax (02 11) 77 78-283
E-Mail: Kirsten-Hermeling@boeckler.de
Redaktion: Dr. Sebastian Brandl, Forschungsförderung Referat 3

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, September 2011

Inhaltsverzeichnis

0	Einleitung.....	4
0.1	Ziel und Fragestellung des Projekts	5
0.2	Empirie/Arbeitsprogramm	6
1	Selling Security: »Sicherheit« als Produkt.....	8
1.1	Entwicklung des Sicherheitsmarkts	8
1.2	Ausdifferenzierung der Einsatzfelder	13
1.3	Vermarktung von Sicherheitsdienstleistungen.....	15
1.3.1	Marktführer – Dienstleistung »Sicherheit« als <i>all inclusive</i> Gut	15
1.3.2	Mittelstand – Dienstleistung »Sicherheit« als subjektives Gut.....	17
1.3.3	Kleinbetriebe – Dienstleistung »Sicherheit« als spezielles Gut	18
2	Professionalizing Security: Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse	21
2.1	Aus- und Weiterbildung im privaten Sicherheitsgewerbe	21
2.1.1	Vom Wachmann zum Multifunktionsdienstleister?	22
2.1.2	Qualifizierte Wachleute – ohne Perspektive?	26
2.1.3	Managementausbildung als Nachwuchssicherung?	28
2.2	Löhne im privaten Sicherheitsgewerbe	28
3	Managing Security: »Sicherheit« als Dienstleistung.....	33
3.1	Wege ins Management	33
3.2	Die Sorge um das Image	34
3.3	Die Sorge um die Qualität.....	35
3.4	Arbeitseinsatzstrategien zwischen Kundenwünschen und Klischees.....	37
3.5	Mehr Schein als Sein?	38
4	Producing Security: »Sicherheit« als Arbeit.....	39
4.1	Arbeitsanforderungen: »Sicherheit« als Dienstleistung	39
4.2	Arbeitsbelastungen: Der schmale Grat zwischen »Sichern« und »Dienen« ..	41
4.3	Arbeitsorte: Schicksal und Herausforderung	42
4.4	Kollektives Leid, individuelle Verarbeitung	43
4.4.1	»Da muss man sich was einfallen lassen, immer souverän wirken...«.....	44
4.4.2	»Dieses Jahr, dann geh ich...«.....	45
5	Zusammenfassung und Forschungsbedarf	47
5.1	Bedürfnisse der Beschäftigten verstehen	48
5.2	Unternehmensstrukturen aufdecken	50
5.3	Institutionelle Veränderungen berücksichtigen.....	51
5.4	Gesellschaftliche Verhältnisse einbeziehen	52
6	Literatur.....	55
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	60

0 Einleitung

Ob beim Besuch einer Veranstaltung, eines Einkaufszentrums oder eines Museums, die Präsenz von Mitarbeitern und (seltener) Mitarbeiterinnen privater Sicherheitsdienste ist im öffentlichen Alltag nahezu selbstverständlich geworden. Dennoch hat das kommerzielle Sicherheitsgewerbe, folgt man einer Studie zur Wahrnehmung der Beschäftigten aus Konsumentensicht, ein schlechtes Image (Teichert u.a. 2010). Was die Befragten mit der Branche assoziieren, ist mit Gefühlen wie Unsicherheit, Unwohlsein, Gefahr, Beklommenheit das Gegenteil dessen, was die Unternehmensvertreter als Dienstleistung anbieten wollen: ›Sicherheit‹. Parallel zu diesem schlechten Image kritisieren Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften ›unanständige‹ Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen und die fehlende Anerkennung der Beschäftigten (Dribbusch 2008; Bremme u.a. 2007). Dem steht eine als erfolgreich zu bezeichnende ökonomische Entwicklung gegenüber, die jenseits dieser negativen Aspekte auf eine Akzeptanz kommerzieller Sicherheitsdienstleister verweist: Die Branche hat sich sowohl qualitativ wie quantitativ ausdifferenziert und professionalisiert. Nach Angaben des Bundesverbandes des Deutschen Wach- und Sicherheitsgewerbes (BDWS) arbeiten in ca. 3.500 Unternehmen aktuell etwa 169.000 Personen; der Branchenumsatz liegt bei über vier Mrd. Euro (BDWS 2010). Profitieren konnte die Branche insbesondere von vielfältigen Rationalisierungsmaßnahmen. Privatwirtschaftliche Unternehmen haben etwa im Rahmen von *Lean Production* oder *Business Reengineering* ihre Wertschöpfungsketten neu bewertet und darauf überprüft, welche Leistungen extern günstiger eingekauft als intern selbst erbracht werden können. Der Werkschutz wird in dieser Logik als mit dem operativen Geschäft unverbundene Dienstleistung kategorisiert, die an externe Firmen ausgelagert werden kann. Eine ähnliche Entwicklung fand auch in der öffentlichen Verwaltung statt. *New Public Management* oder *Neues Steuerungsmodell* heißen die Stichworte, mit denen im öffentlichen Dienst eine neuartige Kalkulationslogik eingeführt wurde. Im öffentlichen Personennah- und -fernverkehr, in Poststellen aber auch bei Landes- und Bundespolizeien sowie beim Militär wurden Dienstleistungen entweder ganz eingestellt oder aber in Form so genannter *Public Private Partnerships* oder durch *Outsourcing* neu justiert. Für das kommerzielle Sicherheitsgewerbe haben sich neue Aufgabenfelder eröffnet, und zugleich ist Arbeit im Bewachungsgewerbe heterogener geworden, was sowohl die Arbeitsbedingungen, die konkreten Tätigkeiten, die Einsatzorte und die (gesellschaftliche) Anerkennung und Akzeptanz der Beschäftigten betrifft.

Private Sicherheitsdienstleistungen weisen mit Blick auf die hier skizzierte Ausgangssituation die typischen Kennzeichen einer Niedriglohnbranche auf. Die Arbeitsbedingungen sind für viele Beschäftigte in verschiedener Hinsicht als prekär zu bezeichnen. Zugleich ist das Bewachungsgewerbe ein ›schwieriges Terrain‹ für die Arbeit der kollektiven Interessenvertretung: Betriebsräte sind ›Mangelware‹, und der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist mit geschätzten fünf bis fünfzehn Prozent niedrig.¹

¹ Diese Zahlen nennt Gerald Richter von ver.di in einem der Verfasserin vorliegenden Tagungsbericht zum Thema »Arbeitnehmervertretungen und Sozialer Dialog in der privaten Sicherheitsindustrie der neuen europäischen Mitgliedsstaaten« (Zweite internationale Konferenz, 02./03. Oktober 2006 in Berlin).

0.1 Ziel und Fragestellung des Projekts

Drei zentrale Befunde haben das Projekt ›Arbeit und Subjekt im Bewachungsgewerbe‹ angeleitet: *Erstens*, die schwache Ausprägung der kollektiven Interessenvertretung im Bewachungsgewerbe allgemein, die sich, *zweitens*, dadurch erklären lässt, dass auf Unternehmensebene massiv gegen kollektive Interessenvertretung, seien es Betriebsräte oder Gewerkschaften, interveniert wird. Die Maßnahmen reichen vom sanften Druck auf die Beschäftigten, über Gesprächsverbote bis hin zu Kündigungen von MitarbeiterInnen und der Blockade von Betriebsratswahlen (Dribbusch 2007, S. 36). Schließlich ist, *drittens*, bei den Beschäftigten das Interesse an kollektiver Interessenvertretung eher gering, Betriebsräte werden als verlängerter Arm des Managements wahrgenommen und ver.di als nicht eben schlagkräftige Gewerkschaft eingestuft. Wenig bekannt ist nach derzeitigem Forschungsstand freilich über die sozialstrukturelle Zusammensetzung, berufsbiographischen Hintergründe der Akteure sowie die subjektive Wahrnehmung der Sicherheitsbeschäftigten von ihren Arbeitsbedingungen. Unsere These ist, dass bedingt durch die heterogenen Arbeitsfelder und sozialen Hintergründe der Belegschaften soziale Ungleichheitslagen (re-)produziert werden, die im Rahmen managerieller Einsatzstrategien genutzt werden und mehr oder weniger systematisch kollektives, solidarisches Handeln verhindern. Zu einem besseren Verständnis der daraus resultierenden Hindernisse für die Arbeit der kollektiven Interessenvertretung ist es notwendig, bereits vorliegende empirische Befunde um eine Analyse der betrieblichen Ebene, d.h. der Arbeitsorganisation, der Arbeitseinsatzkonzepte und der konkreten Arbeitsprozesse zu erweitern. Diese werden auf ihre ›objektiven‹ Bedingungen hin nach Arbeitsbelastungen, Qualifikations- und Kompetenzprofilen, Möglichkeiten zur Kooperation und auf Konfliktpotentiale befragt. Zudem werden die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation aus der Perspektive des Managements und der Beschäftigten analysiert sowie Potentiale für (kollektives) interessengeleitetes Handeln erkundet.

Die explorative Studie² verknüpft vorliegendes Material mit eigenen Recherchen. Der Bericht gibt damit einerseits einen aktuellen Branchenüberblick zum kommerziellen Sicherheitsgewerbe in Deutschland mit Blick auf die ökonomische, institutionelle und unternehmensorganisatorische Ebene. Die Befunde sind darüber hinaus geeignet, Handlungsempfehlungen für die kollektive Interessenvertretung zu formulieren sowie weitergehende Fragestellungen zu konkretisieren und so den Forschungsblick praxisrelevant zu erweitern. Im Teil ›Selling Security‹ (1) steht, nachdem zuvor das Arbeitsprogramm vorgestellt wird, die historische Entwicklung des Bewachungsgewerbes im Zentrum. Im daran anschließenden Kapitel wird unter der Überschrift ›Professionalizing Security‹ (2) die Veränderung des Berufsbildes im Rahmen neuer Aus- und Weiterbildungsangebote diskutiert sowie das Lohn-Leistungsverhältnis dargestellt. Im Teil ›Managing Security‹ (3) erlauben erste Befunde aus Gesprächen mit Führungskräften einen Einblick in das Geschäft mit der ›Sicherheit‹. Das Kapitel ›Producing Security‹ (4) analysiert aus Perspektive der Beschäftigten deren Arbeitssituation. Abschließend (5) werden die Ergebnisse zusammengefasst, weitere Forschungsfragen formuliert sowie Handlungsempfehlungen für die kollektive Interessenvertretung skizziert.

² Das Projekt wurde von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt. Die Recherchen fanden zwischen März 2009 und Februar 2010 statt.

0.2 Empirie/Arbeitsprogramm

Das Sicherheits-/Bewachungsgewerbe ist durch eine große Heterogenität mit Blick auf Unternehmen und Einsatzbereiche, sowie in Hinblick auf Lohn und Leistung gekennzeichnet. Um dieser Herausforderung im Rahmen einer Studie gerecht werden und weitergehenden Fragestellungen formulieren zu können, wurde auf eine möglichst breite Materialbasis zurückgegriffen.

Im *ersten* Schritt wurde die vorliegende Literatur gesichtet und ausgewertet. In einem *zweiten* Schritt wurde anhand von Branchendaten (Jahresberichte von Unternehmen, BDWS, Statistische Landes- und Bundesämter) ein Branchenüberblick erstellt. *Drittens* wurden verfügbare Internetquellen ausgewertet.³ Die Sichtung der Websites von Sicherheitsunternehmen verschaffte neben einem Zugang zu quantitativen Daten auch einen qualitativen Eindruck gängiger Marketingstrategien und Geschäftsmodelle. Parallel dazu wurde eines der drei einschlägigen Internetforen von Beschäftigten des Wach- und Sicherheitsgewerbes (www.wachleute.de)⁴ ausgewertet. Im Zentrum standen dabei die Foren, die sich thematisch mit der Arbeitssituation im Bewachungsgewerbe befassen. Trotz aller methodischen Einwände gegen die Analyse von Internetforen sind insbesondere die Beschreibungen der Arbeitsbedingungen, besondere Vorkommnisse während der Arbeit (etwa Angriffe durch Passanten, Konflikte mit der Polizei) und Fragen rund um das Thema Interessenvertretung aufschlussreich, um die Selbstwahrnehmung der Beschäftigten zu konturieren. In vier Unternehmen wurden, *viertens*, zwischen Mai 2009 und Januar 2010, elf leitfadengestützte Expertengespräche mit Betriebsräten (2), Vertretern der Geschäftsführung (3), Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Personalentwicklung (2) sowie Beschäftigten (4) geführt. Darüber hinaus wurde mit Vertretern der Gewerkschaft ver.di (3) und der Lobbyorganisation des Wach- und Sicherheitsgewerbes BDWS (2) sowie mit Ausbildern, die im Rahmen der Ausbildungsgänge ›Fachkraft- bzw. Servicekraft für Schutz und Sicherheit‹ unterrichten (2) über die für ihre Arbeit je zentralen Themen diskutiert.⁵ Je nach Position und Aufgabenprofil wurden so Fragen der kollektiven Interessenvertretung, Branchen-, Personal- und Organisationsentwicklung sowie die konkrete eigene Arbeitssituation thematisiert. Die Auswertung erlaubte eine erste Kontrastierung von Aussagen und Deutungsmustern verschiedener Statusgruppen, und es konnte bereits eine Art ›explorative‹ *Cross Examination* (Kern/Schumann 1984) vorgenommen werden. Ergänzt wurden diese Gespräche, *fünftens*, durch Beobachtungen der Arbeit von Sicherheitsleuten an ausgewählten Orten (U-Bahnhöfe, Kaufhäuser, Flughafen Frankfurt/M.). Ziel dieser Arbeitsplatzbeobachtungen war es, einen Einblick in die konkrete Tätigkeit

3 Anna Kern hat einen Teil des Arbeitsprogramms mit durchgeführt und insbesondere die Interviews und deren erste Interpretation informiert und kreativ unterstützt. Danke!

4 Das Forum hat 3.139 registrierte Nutzer, seit 2005 sind 86.165 Beiträge verfasst worden (Stand August 2010), das sind im Durchschnitt 43,61 Beiträge pro Tag. Nur registrierte NutzerInnen können Einsicht in alle Foren bekommen. Die Auswertung erfolgte im August 2010 entlang der auf der Website zur Verfügung gestellten Statistik, anhand derer die Themen mit den meisten Antworten, den meisten Aufrufen und die Foren mit den meisten Beiträgen nachvollzogen werden können. Aus diesen TOP20-Listen wurden diejenigen Themen ausgewählt, die für unsere Fragestellung relevant sind; grob eingeteilt werden können sie in: Gewerkschaftsnews, Arbeitsbedingungen und Mindestlohn.

5 Von den Befragten sind drei weiblich.

der Wachleute in den von uns festgelegten Räumen zu erfassen und zu verstehen, wie sich die ›Produktion von Sicherheit‹ als Arbeit materialisiert.

1 Selling Security: ›Sicherheit‹ als Produkt

Ob das Wach- und Sicherheitsgewerbe sich zu Recht auf die mittelalterlichen Nachtwächter als Ursprung seiner Branche bezieht (Nelken 1927; Olschok-Tautenhahn 1995; Gollan 1999) oder ob nicht vielmehr die Hüttenpolizeien und die Zechenwehren des späten 19. Jahrhunderts als die Vorläufer des kommerziellen Sicherheitsgewerbes betrachtet werden müssen (Jessen 1992; Wohlneck 2007), ist in der Literatur umstritten. In Deutschland entwickelte sich jedoch erst im 19. Jahrhundert ein staatliches Gewaltmonopol, und so kann wohl auch erst seitdem sinnvoll von einer Trennung von privater und staatlicher Sicherheitsproduktion gesprochen werden (Mahlberg 1988; Nitz 2000). Die Regulierung der Branche durch eine Gewerbeordnung schließlich erfolgte 1927, diese blieb bis heute weitgehend unverändert (Olschok-Tautenhahn 1995; Nitz 2000).

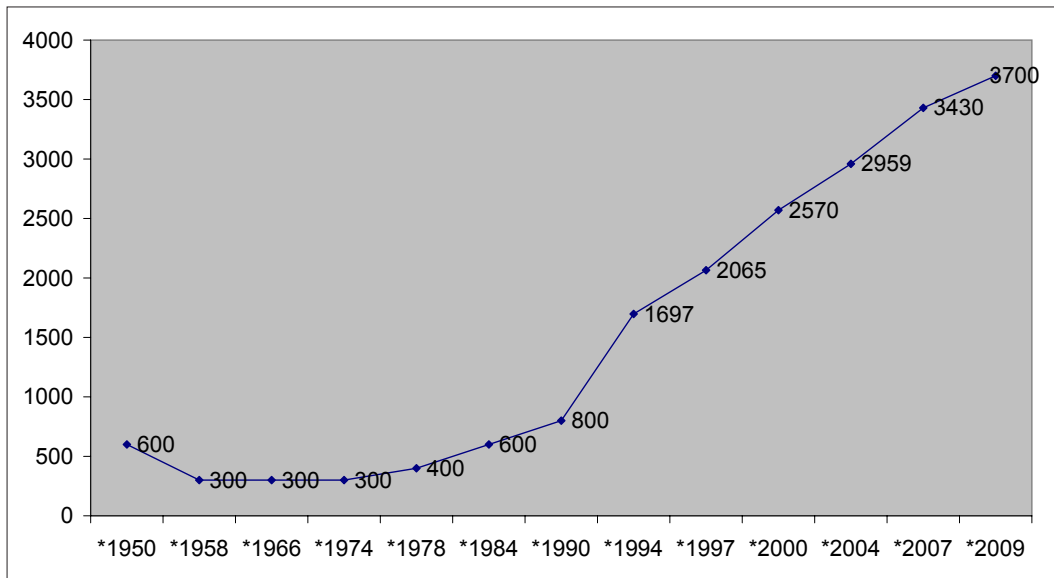
1.1 Entwicklung des Sicherheitsmarkts

In der Geschichte der Bundesrepublik ist das Wach- und Sicherheitsgewerbe zunächst von Schrumpfung in den 1950er Jahren und sodann bis in die 1970er Jahre von einer Stagnation bzw. einem Wachstum auf niedrigem Niveau geprägt. Dass gerade in der Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs die Wach- und Schließgesellschaften von diesem nicht profitieren konnten, lässt sich zumindest in Teilen damit erklären, dass die Funktion der Wach- und Schließgesellschaften während des Nationalsozialismus die eines erweiterten Repressionsapparates war. Sie waren zwischen 1933 und 1945 der SS unterstellt und beschäftigten keine Juden und Jüdinnen mehr.⁶ Zugleich profitierten sie von einer erheblich steigenden Nachfrage nach ihren Dienstleistungen: Viele deutsche Unternehmen beuteten Zwangsarbeiter und Zwangsarbeiterinnen aus, die von Sicherheitsdiensten überwacht wurden.⁷ Nicht zuletzt wegen dieser Vergangenheit dürfte ein Teil der Sicherheitsunternehmen vom Markt verschwunden sein, so dass der Schrumpfungsprozess eher Ausdruck vergangener denn aktueller Entwicklungen war. Unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg war das Bewachungsgewerbe gleichwohl noch gewachsen und hat eine, allerdings nur kurze, erste Boomphase erlebt (Olschok-Tautenhahn 1995); unter anderem für die Bewachung von Lebensmittellagern und zum Schutz gegen Diebstähle und gegen befürchtete Plünderungen wurden Wachleute eingesetzt.

6 1933 werden alle Bewachungsunternehmen im ›Reichseinheitsverband des Deutschen Bewachungsgewerbes e.V.‹ zusammengefasst, 1937 wird mit der ›Verordnung über den Wachdienst‹ das private Bewachungsgewerbe der sicherheitspolizeilichen Aufsicht unterstellt (<http://www.bdws.de/cms/DSD/3-04/05.pdf>, Zugriff 01.8.2010).

7 So heißt es beispielsweise in einem Bericht des Arbeitskreises Regionalgeschichte »Ende Juli 1942 nahm das vom Gauarbeitsamt Hannover eingerichtete Durchgangslager (Dulag) Lehrte seinen Betrieb auf. Es bestand aus 34 Holzbaracken, die von einem Stacheldrahtzaun umgeben waren und von circa 25 bis 30 Beschäftigten der Niedersächsischen Wach- und Schließgesellschaft bewacht wurden« (http://www.ak-regionalgeschichte.de/html/zwangsarbeit_in_lehrte.html, Zugriff 05.02.2010). Eine systematische Aufarbeitung der Firmengeschichte der deutschen Wach- und Schließgesellschaften steht unseres Wissens noch aus.

Abbildung 1: Anzahl privater Sicherheitsunternehmen 1950-2010



Quelle: Stober/Olschok 2004; BDWS 2010

Mit dem Wiederaufbau der Länderpolizeien nach 1945 entwickelt sich ein Arbeitsmarkt »neu«, der zuvor von den Alliierten stark eingeschränkt war, und nun zahlreiche ehemalige SicherheitsmitarbeiterInnen absorbiert (Busch u.a. 1988; Haselow u.a. 2000; Groß u.a. 2008). Zudem sind mit der 1961 gegründeten Freiwilligen Polizei-Reserve Berlin (1971: 10.000 Beschäftigte) und dem 1963 geschaffenen Freiwilligen Polizeidienst Baden-Württemberg (1966: 4.300 Beschäftigte), beide klassische Kinder des »Kalten Krieges«, weitere Alternativen zu kommerziellen Sicherheitsdiensten geschaffen worden (Der Spiegel, 45/1971; Nitz 2000; Pütter/Kant, 2000; Wieland 2000).

In den 1970er Jahren entsteht mit Gründung des *Zivilen Sicherheitsdienstes* in München ein Geschäftsmodell, das explizit mit der Tradition der bundesdeutschen Wach- und Schließgesellschaften bricht. War die Überwachung von »Sicherheit« im öffentlichen Raum bisher der staatlichen Polizei oder kommunalen Ordnungsdiensten vorbehalten, übernimmt ein privater Sicherheitsdienst erstmal diese Funktionen im Auftrag der Stadt München, die die Überwachung der Münchner U-Bahn 1972 vergeben hatte. Hintergrund für den Auftrag war das Anliegen der Stadt München, die U-Bahn »sicherer« zu machen, was vor allem bedeutete, unerwünschte Personen (Obdachlose, DrogenkonsumentInnen) abzuschrecken. Die in München ansässige Sicherheitsfirma *Ziviler Sicherheitsdienst* (ZSD) erhält den Zuschlag und stellt die »Produktion von Sicherheit« auf eine neue Basis. An öffentlichen Orten sind in schwarze Uniformen gekleidete, mit Schusswaffen ausgerüstete Sicherheitsleute zu sehen, die sich *Schwarze Sheriffs* nennen, offensiv abschreckend auftreten – und die zudem durch aggressives Verhalten gegenüber U-Bahnkundinnen und Kunden und so genannten Randgruppen schließlich auch mit dem Gesetz in Konflikt geraten (Der Spiegel 9/1975). Seit 1972 im Einsatz, geraten die *Schwarzen Sheriffs* immer wieder durch Übergriffe insbesondere gegen

Obdachlose in die Schlagzeilen.⁸ Sie gelten als »Brutalo-Truppe«, sind ausgestattet mit Handschellen und Revolvern, maßen sich polizeiliche Kompetenzen an und fallen, wie es in den Medien heißt, durch »Wildwest-Manieren« auf (Der Spiegel, 18/1991). Sie werden wegen dieser Eigenschaften zum Synonym für das private Sicherheitsgewerbe insgesamt. Und bei aller Kritik an den *Schwarzen Sheriffs*, bleibt festzuhalten: Sie tragen mit dazu bei, dass die Idee des »Polizierens« durch private Unternehmen von der Öffentlichkeit mehrheitlich zwar nicht ohne Kritik, aber doch als Normalität akzeptiert wird. Ein Blick in die Unternehmenschronik, die auf der Internetpräsenz des ZSD abrufbar ist, zeigt, wie das Unternehmen seine damalige Grundhaltung auch im Nachhinein als »innovative« Idee betrachtet, die, im Gegensatz zu Überlegungen anderer gesellschaftlicher Kräfte, auf der Höhe der Zeit gewesen sei:

»Heute nur schwer vorstellbar, aber Tatsache zu dieser Zeit war, dass in der Polizeiausbildung, abgesehen von einigen Abführgriffen und dem damals noch zur Ausrüstung gehörenden Gummiknüppel ein auf Budo basierendes System der Selbstverteidigung (Eigensicherung – Festnahmen – Aufruhrprävention und -bekämpfung) absolutes Neuland darstellte. Selbst die Ausrüstung der Polizei – und damit auch das sich daran orientierende Bewachungsgewerbe – waren veraltet.«⁹

Mitte der 1980er Jahre schließlich beginnt das, was als zweite Boomphase des Wach- und Sicherheitsgewerbe verstanden werden kann. Der in den Daten deutlich sichtbare Anstieg an Unternehmen wie an Beschäftigten resultiert freilich weniger, wie von einigen Autoren vermutet wird (Zachert 1995; Pitschas 2000; Killias 1997; Kury 1997), aus einem wachsenden subjektiven Sicherheitsbedürfnis innerhalb der Bevölkerung angesichts neuer angeblicher Terrorgefahren. Vielmehr definieren sowohl Wirtschaftsunternehmen als auch staatliche Institutionen ihre »Kernaufgaben« neu (Heinz 1993; Osborne/Gaebler 1993; Brunnengräber 2003; Oschmann 2005; Schneider/Tenbrücken 2004). Diese Konzepte, die allesamt eine Effizienzsteigerung durch umfassende Reorganisationsmaßnahmen versprechen, beinhalten – neben anderem – das Leitmotiv *Do what you can do best, outsource the rest*. Die Auslagerung von Unternehmensteilen wird zum festen Bestandteil strategischer Überlegungen, und die ersten Bereiche, die zur Disposition stehen, sind Dienstleistungen, oft genug die Kantinen und der Werkchutz. Sie werden entweder in einen eigenständigen Unternehmensteil überführt oder aber ganz abgewickelt – und extern ausgeschrieben. Auf Dauer gestellt und in neuer Qualität zur Normalität wird in diesem Zusammenhang auch die bereits für die 1970er Jahre skizzierte Bewachung von öffentlichen Räumen durch private Dienstleister.

In den 1990er Jahren steigt die Anzahl der Unternehmen und Beschäftigten überdurchschnittlich stark. Hintergrund ist nicht allein die sich immer stärker ausbreitende Strategie der Fremdvergabe unternehmensinterner Aufgaben an externe Dienstleister. Zudem wird das Gebiet der DDR nach dem Fall der Mauer als potentieller Markt erschlossen. Dieser Raum war aus historisch-politischen Gründen geprägt durch ein dichtes Netz

8 Im Jahr 1989 entscheidet sich der Stadtrat Münchens dafür, den Vertrag wegen der Vielzahl der Übergriffe nicht zu verlängern. Dennoch be- oder erhält der ZSD immer wieder (neue) Aufträge. Und obwohl es 2004 erneut zu einem Übergriff kam, bei dem *Schwarze Sheriffs* Obdachlose misshandelten (SZ 7./8.8.2004), hat der ZSD noch heute eine beeindruckende Referenzliste, die gegenwärtig von der Allianz Versicherung über den FC Bayern München bis zur Technischen Universität München reicht.

9 <http://www.ziviler-sicherheitsdienst.de/zsd/zsd/historie.htm> [Zugriff 05.02.2010].

staatlicher Sicherheitsdienste wie auch staatlichen Eigentums – und so verbanden sich zwei günstige Voraussetzungen für den Ausbau eines Angebots von Sicherheitsdienstleistungen. Zum einen entstand neues Privateigentum, das – wie etwa Fabrikbrachen, teils schlicht aus versicherungsrechtlichen Gründen – bewacht werden musste. Zum anderen entstehen mit der Auflösung der staatlichen Sicherheitsdienste (Stasi, NVA) »Kontrolllücken«, die geschlossen werden müssen, und es werden in erheblichem Maße Arbeitskräfte freigesetzt. Aufträge wie Arbeitskraft standen zur Verfügung, zugleich stellte die deutsche Gewerbeordnung an eine Unternehmensgründung in dieser Branche nur wenige Anforderungen. Bis 1996 war nicht mehr verlangt, als das polizeiliche Führungszeugnis sowie ein Nachweis über die Kreditwürdigkeit. Insbesondere in der BRD bereits etablierte Firmen gründeten Niederlassungen bzw. eigenständige Gesellschaften in den »neuen« Ländern und konnten auf »erfahrenes« Personal zurückgreifen; zudem gründeten ehemalige MitarbeiterInnen der staatlichen Sicherheitsbehörden eigene Unternehmen.

Ob und in welcher Weise sich die je einzelnen politischen, gesellschaftlichen wie auch sozialen Entwicklungen ergänzten, muss hier nicht geklärt werden. Zuzustimmen ist Olschok (2004, S. 20), der darauf verweist, dass ein »konsistenter Erklärungsversuch für das Wachstum im Sicherheitsgewerbe« noch ausstehe. Es mag an dieser Stelle genügen festzuhalten, dass die Nachfrage nach der »Dienstleistung Sicherheit« gestiegen ist. Aktuell beläuft sich der Umsatz des deutschen Sicherheitsmarktes nach Angaben des Bundesverbands Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen (BDWS)¹⁰ für 2009 auf 10,23 Mrd. Euro, davon entfallen 4,39 Mrd. Euro auf den Bereich Sicherheitsdienstleistungen.

Ob die Branche eher als konsolidiert bezeichnet werden kann oder noch Expansionspotentiale birgt, ist nicht unumstritten. So genannte *Mergers & Acquisitions* auf globaler Ebene, vielfältige Firmenübernahmen und Zusammenschlüsse also, zeigen, dass es seit Ende der 1990er Jahre zu größeren Konzentrationsprozessen kommt, was als ein Hinweis auf die Konsolidierung der Branche gelesen werden kann. Und auch für den deutschen Fall gilt, dass die zehn größten Unternehmen das Gros des Umsatzes erwirtschaften. Welche Konsequenzen dies für den Mittelstand, kleinere Unternehmen sowie für die Entwicklung des Sicherheitsmarktes insgesamt hat, ist derzeit nicht abzusehen. Allerdings scheint sich abzuzeichnen, dass die (Welt-)Marktführer insbesondere durch Erschließung neuer Märkte bzw. Expansion in bestehende Märkte versuchen, ihre Marktanteile auszubauen. Die Konkurrenz in der Branche ist hart. Es verwundert daher wenig, dass *Subcontracting*, obwohl eine solche Praxis eigentlich in einer Branche, die viel mit Begriffen wie »Vertrauen«, »Sicherheit« und »Zuverlässigkeit« arbeitet, keinen guten Klang haben dürfte, nach Angaben der befragten Experten bei bis zu 20 Prozent liegt. Insbesondere Großaufträge wie etwa Fußball-Weltmeisterschaften oder Olympische Spiele sorgen vielleicht nicht für große Gewinne, sorgen aber für »Sicht-

10 Der BDWS vertritt nach eigenen Angaben 828 Unternehmen, die etwa 100.000 MitarbeiterInnen beschäftigen (entspricht ca. 60 Prozent der Gesamtbeschäftigung der Branche). Der Marktanteil der Mitgliedsunternehmen gemessen am Umsatz liegt danach bei ca. 80 Prozent. Diesen hohen Marktanteil erklärt der Bundesverband damit, dass die Mitgliedsunternehmen insbesondere im Hochpreis-Segment ihre Dienste erfolgreich anbieten würden, etwa in den Bereichen Flughafensicherheit, Schutz von Kernkraftwerken, militärischen Liegenschaften und Industrieanlagen sowie im Bereich der Geld- und Wertdienste (Stand August 2009, siehe http://www.bdws.de/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=28&Itemid=57 [Zugriff 01.08.2010]).

barkeit auf einem umkämpften Markt. Und so gilt gerade für die großen Sicherheitsfirmen: Die Kernbelegschaften sind zur Erledigung des Tagesgeschäfts ausreichend, doch zeitlich befristete Großaufträge (Euro-Einführung, internationale Sportevents), unvorhergesehene Aufträge oder Notfälle (etwa ein Brand im Tresorraum einer Geschäftsbank) werden nicht selten durch den befristeten Einkauf von Humanressourcen Dritter gedeckt. Ob und in welchem Umfang hier eine Grauzone entsteht, die Spielraum für Gewinnmargen durch die Zahlung von Niedrigstlöhnen lässt und den Einsatz von nicht (ausreichend) qualifiziertem Personal erlaubt, darüber liegen derzeit keine gesicherten Befunde vor.¹¹

Folgt man einem vom Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts (HWWI) und der Berenberg Bank herausgegebenen Bericht über die Entwicklung des Sicherheitsmarktes (Bräuninger u.a. 2008), stehen die Chancen für ein zukünftiges Wachstum gut, und auch der VDI-VDE-IT (2009) sieht in seiner Studie ein – wenn auch moderates – Wachstumspotential für das Gewerbe. Allerdings müssen diese Studien mit mindestens zwei Einschränkungen gelesen werden. Erstens beziehen die Studien sich auf die erwartete Nachfrage nach technologischen und personellen Dienstleistungen, ohne diese zu unterscheiden, d.h. eine klare Trennung zwischen Human- und Hard- und Software-Leistungen ist nicht ohne weiteres möglich. Zweitens hat insbesondere die VDI-VDE-IT-Studie zum Ziel, neue Märkte für »innovative Lösungen« zu identifizieren, die mit der Marke »Sicherheit« »Made in Germany« (ebd., S. 219) verkauft werden können. Damit werden eher prognostisch Potentiale im Technologiebereich angesprochen, die durch die Schaffung neuer Angebote entstehen könnten, personellen Dienstleistungen wird jedoch kaum Aufmerksamkeit gewidmet.

Die schlichte Tatsache, dass das Marktvolumen wächst, sagt zudem wenig über potentielle und tatsächliche Gewinne für die Anbieterseite im Bereich des Wach- und Sicherheitsgewerbes aus. Die Akteure auf Unternehmensebene sehen sich mit einer Wettbewerbssituation konfrontiert, die in mittelfristiger Perspektive kaum für attraktive Gewinnmargen steht. Dies erklärt sich aus der Tatsache, dass die Vergabepaxis von Unternehmen und Verwaltungen der Idee folgt, zunächst Kosten- und Effizienzvorteile durch Auslagerung von Tätigkeiten zu erzielen, die nicht den Kernfunktionen zugeordnet werden. Sodann wird aber auch bei den externen Anbietern vor allem der Preis in den Blick genommen. In diesen Bereichen zählt allein ein hartes Kostenkalkül bei der Auftragsvergabe. Darüber hinaus werden diese Tätigkeiten in der Regel als einfache An- und Ungelerntenanforderungen definiert, die gerade nicht von den – zu meist teureren – eigenen Belegschaften ausgeübt werden sollen. Anders ausgedrückt: »Sicherheit« als Bewachung gilt als Service, dessen Mehr-Wert nur äußerst gering bewertet wird, der als Jedermann-Dienstleistung definiert ist und für die man nicht bereit ist, viel zu bezahlen. Private Sicherheitsfirmen, die in diesem Geschäftsbereich tätig sind oder dort einsteigen wollen, sehen sich aus diesen Gründen nicht nur einer starken

11 Vgl. dazu etwa die Berichterstattung zur Love Parade in Duisburg; laut Spiegel-Online waren die unterschiedlichsten Sicherheitsunternehmen engagiert, die allerdings keine Angaben zu den Stundenlöhnen machten. (<http://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/0,1518,709047,00.html> [Zugriff 31.07.2010]). Auch der Sprecher des BDWS und ein »Sicherheitsexperte« verweisen auf den Zusammenhang zwischen Profitdenken und Qualität, der nicht immer zugunsten des Sicherheitskonzepts aufgelöst werde (<http://www.boulevard-baden.de/ueberregionales/panorama/2010/07/27/%E2%80%9Ealle-warteten-auf-befehle-aber-es-kamen-keine%E2%80%9C-230696> [Zugriff 31.07.2010]).

Marktkonkurrenz gegenüber; sie müssen zugleich die Kunden von Sinn und Zweck ihres Produktes überzeugen (vgl. Kap. 3)

1.2 Ausdifferenzierung der Einsatzfelder

In der Literatur wird die immer intensivere privatwirtschaftliche Nutzung öffentlicher Räume von einigen als ein (gewünschter oder gefürchteter) Rückzug des Staates beschrieben, andere meinen, es handele sich (lediglich) um eine Auflösung der Grenzen zwischen privatem und öffentlichem Raum (Sack u.a. 1995; Hoffmann-Riehm 1997; Gusy 1998; Beste 2000; Engartner 2007; Manderscheid 2007). Wir müssen das hier nicht entscheiden, wollen diese Veränderungen aber als ›Formwandel von Staatlichkeit‹, jedenfalls nicht als Ende oder Rückzug des Staates beschreiben; dieser Formwandel hat einen Einfluss auch auf die Ausdifferenzierung der Angebotspalette des Sicherheitsgewerbes (vgl. Tab. 1).

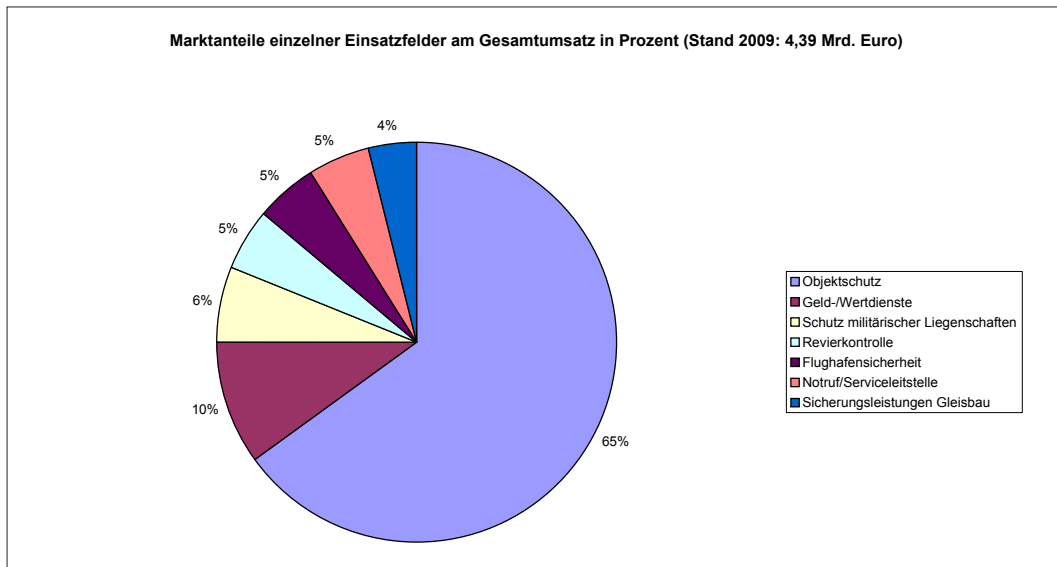
Tabelle 1: Tätigkeitsfelder kommerzieller Sicherheitsdienste (Auswahl)

<i>Älteren Datums:</i>			
Absperrdienste	Empfangsdienste	Objektschutz	Sicherheitsberatung
Alarmverfolgung	Fahrzeugbewachung	Personenbegleitschutz	Sicherheitstransport
Altennotruf	Fluggastdienste	Pförtner-/Telefondienste	Sicherungsposten
Arbeitssicherheit	Geldbearbeitung	Raumschutz (elektr.)	Technische Meldung
Aufzugsnotruf	Geld-/Werttransporte	Revierkontrolldienste	Türöffnungsdienste
Ausbildung	Kurierdienste	Schiffsbewachung	Urlaubsdienste
Baubewachung	Messedienste	Schlüsselfunddienste	Veranstaltungsdienste
Brandschutz	Museumsdienste	Separatbewachung	Werksfeuerwehr
Datensicherheit	Notrufzentralen	Sicherheitsanalyse	Werkschutz
<i>Neueren Datums (seit den 1990er Jahren):</i>			
Abschiebegefängnisse	Fahndung	Psychiatrische Kliniken	Verkehrsüberwachung
City-Points	Justizvollzugsanstalten	Quartiersmanagement	Videoüberwachung
Facility Management	ÖPNV	Umweltschutz/Ranger	Zweiter Arbeitsmarkt

Quelle: Eick 2006

Sicherheitsdiensten eröffnen sich Geschäftsfelder, etwa im Bereich der sozialen Stadtentwicklungs- oder der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, und kommerzielle Sicherheitsdienste machen sich zum Partner bei der ›Herstellung‹ dessen, was als Innere Sicherheit bezeichnet wird (Briken und Eick 2011). Die Palette reicht von so genannten Police Private Partnerships (Stober 2000), etwa im Rahmen gemeinsamer Streifen im öffentlichen Raum (Schümchen 2006), auf Bahnanlagen (Peilert 2003) über die Bewachung von Polizeistationen, Bundeswehrkasernen und -flughäfen sowie militärischen Waffen- und Munitionsdepots (Nitz 2000) und im Geld- und Werttransport (DSD 2009) bis hin zur Überwachung ganzer Wohnblöcke vor allem in großen Wohnquartieren (Kirsch 2003; Eick 2004), aber auch in dünner besiedelten Regionen, aus denen sich die Landespolizeien in der Logik oben genannter Managementmethoden zurückgezogen haben (Eick 2007).

Abbildung 2: Marktanteile privater Sicherheitsdienste

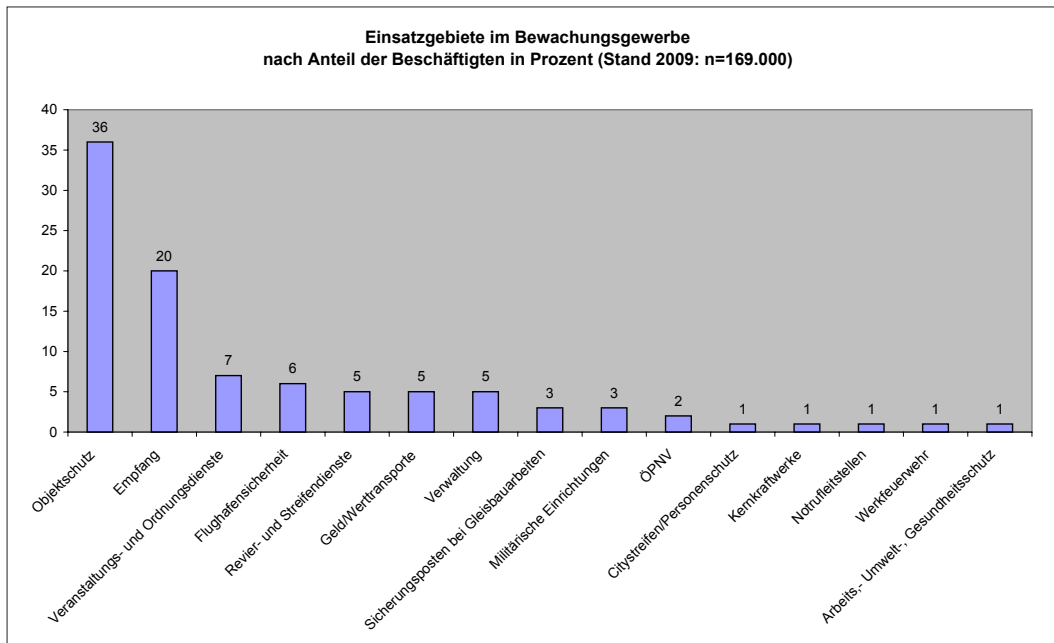


Quelle: BDWS 2010

Bislang spielen die neuen Einsatzfelder zwar mit Blick auf das Gros der Aufträge noch eine relativ geringe Rolle, doch haben sich bereits einige Unternehmen auf die Erbringung solcher Dienstleistungen spezialisiert. Schließlich erlaubte es die Weiterentwicklung diverser Sicherheitstechnologien vor allem mittelständischen und großen Unternehmen, mehr und mehr so genannte Komplettlösungen (Human-, Hard- und Software werden kombiniert)¹² sowie Sicherheitsberatungen anzubieten. Die Produktion der ›Ware Sicherheit‹ wird zu einem umfassenden Geschäft, und ihre Einbindung in die so genannte Sicherheitsarchitektur bleibt ein kontrovers diskutiertes Thema, ist jedoch im Juni 2009 durch die Konferenz der Innenminister und -senatoren erfolgt (Ständige Konferenz 2009, S. 25; vgl. Briken und Eick 2011).

¹² Sicherheitsnadel (2009); HWWI (2008).

Abbildung 3: Einsatzgebiete im Bewachungsgewerbe



Quelle: BDWS 2010, eigene Darstellung

1.3 Vermarktung von Sicherheitsdienstleistungen

In Rahmen des Projekts haben wir die Selbstdarstellungen von Sicherheitsdienstleistern im Internet ausgewertet und analysiert (n=50). In den folgenden Unterkapiteln finden sich, sortiert nach der Firmengröße, drei zusammenfassende Analysen von Internet-Auftritten des Gewerbes. Die Sicherheitsbranche ist nicht nur heterogen, sondern vor allem mittelständisch geprägt. Von den insgesamt ca. 3.500 Wach- und Sicherheitsunternehmen haben etwa zwei Drittel nur bis zu 20 Beschäftigte und sind damit zu den Kleinbetrieben zu zählen. Im restlichen Drittel haben nur ca. drei Prozent der Unternehmen mehr als 500 Beschäftigte. Die größten zehn Unternehmen vereinen einen Marktanteil von 25 Prozent auf sich, sie beschäftigen zusammen ca. 44.000 Beschäftigte in Deutschland, so dass Eick (2009) von einem oligopolistisch organisierten Markt spricht. Im Folgenden kategorisieren wir nach der Beschäftigtenzahl, d.h. Kleinst- und Kleinunternehmen bis 50 Beschäftigte, mittelständische Unternehmen mit bis zu 250, und Großunternehmen ab einer Beschäftigtenzahl von 1000.

1.3.1 Marktführer – Dienstleistung ›Sicherheit‹ als *all inclusive* Gut

Die Marktführer in der Sicherheitsbranche¹³ sind neben der Erbringung von Sicherheitsdienstleistungen im engeren Sinn in nahezu allen Bereichen tätig, die im weitesten Sinn mit ›Sicherheit‹ in Verbindung gebracht werden können. Dazu zählt hauptsächlich das Facility-Management, also etwa Services im Bereich der Gebäudereinigung,

¹³ Im Folgenden mit ›Anführungszeichen‹ versehene Begriffe stammen, wenn nicht anders angegeben (und mit Ausnahme des Begriffs Sicherheit), von den jeweiligen Websites.

Hausmeisterdienste/Instandhaltung und Catering, aber auch Logistikdienste, Personaldienste und kaufmännische Unternehmensberatung werden angeboten. Die Zielgruppen sind entsprechend zahlreich und ausdifferenziert. Neben Industrie und Handel, Banken und Versicherungen, Juwelieren und Shopping Malls, Betreibern kerntechnischer Anlagen und Energieversorgern, Krankenhäusern und Altenheimen, Polizei und Justiz, Druckereien und Münzprägeanstalten, Flughafenbetreibern und Airlines, dem öffentlichem Personennah- und -fernverkehr, werden vor allem Kultur-, Medien- und Sportstätten sowie Messe- und Veranstaltungsgesellschaften und die Öffentliche Hand als Kunden genannt.

Als Qualitätsmerkmale werden von den Unternehmen vor allem ›Expertenwissen‹, ›Kompetenz‹ und ›globale Aufstellung‹ hervorgehoben. Die Kunden werden mit ›sorgfältigen Bedarfsanalysen‹ angesprochen, herausgestellt wird die eigene Expertise, die es dem Kunden ermöglicht, sich ganz auf sein Kerngeschäft zu fokussieren. ›Sicherheit‹ wird somit zur ›Angelegenheit für Profis‹, die vertrauensvoll outgesourct werden kann. Stehen Dienstleistungen im Vordergrund der Produktpalette, so wird ›Sicherheit‹ vor allem als Teil der Dienstleistungspakete gelabelt (›Die Kunst der Dienstleistung‹). Bei spezialisierten Unternehmen wird nicht ›Sicherheit‹ allgemein versprochen, sondern Erfahrungen und Qualität im jeweiligen Spezialgebiet betont (›hat keiner unserer Kunden auch nur einen uns anvertrauten Cent verloren‹; ›is a major provider of risk management and protection to governments and businesses around the world‹). Grundsätzlich wird ›Sicherheit‹ hier vor allem als Teil der Wertschöpfungskette verstanden. Es werden weniger persönliche Sicherheitsbedürfnisse angesprochen als vielmehr ›Sicherheit‹ für die Kerngeschäfte der Kunden. Rund die Hälfte der hier untersuchten Unternehmen geben als ihr Alleinstellungsmerkmal Superlative an: die ›führende Rolle in der Qualitätsoffensive einer gesamten Branche‹, der ›Wissensvorsprung‹, die Rolle als ›Deutschlands erster Sicherheitsdienstleister‹, als ›einer der führenden Dienstleistungskonzerne‹ oder die ›weltweite Führungsposition‹; oder sie bezeichnen sich als ›größter an der Börse notierter Arbeitgeber‹. Auch die Nennung der ›breiten Infrastruktur‹ und der ›bundesweiten Präsenz‹ zielen in diese Richtung. Daneben werden eigene Ausbildungskompetenzen oder ›Tradition‹ als Qualifikationskriterien genannt. Alleinstellungsmerkmale, die direkt die angebotenen Dienstleistungen betreffen, verweisen auf das ›individuelle Sicherheitsbedürfnis als Maßstab der Dienstleistungen‹ oder auf das ›optimale Zusammenspiel der Servicepakete‹. Nur wenige der großen Anbieter beziehen sich, angesichts ihrer breiten Dienstleistungspalette, explizit darauf, *was* mit den angebotenen Produkten geschützt werden soll: ›Es geht um Ihre Sicherheit, Ihr Vermögen, Ihre Werte. Es geht um Diskretion, Gefahrenabwehr und Mehrwerte‹; die meisten bieten ›Sicherheit für ihre Branche‹ – und stellen sich damit als umfassende Problemlöser im Bereich ›Sicherheit‹ auf.

Zu einer solch umfassenden Vermarktungsstrategie gehört auch, dass die eigenen MitarbeiterInnen beworben und in die Marketingstrategie des Unternehmens integriert werden. Unternehmen beschreiben ihre Beschäftigten als ›qualifiziert‹ und ›kompetent‹, vielfach wird das seriöse Auftreten hervorgehoben. Begriffe wie ›Vertrauen, Zuverlässigkeit, Souveränität, Zielstrebigkeit‹, aber auch ›Einfühlungsvermögen und Fairplay‹ sollen das umfassende Profil abbilden, mit dem die Unternehmen sich vom Image der *Schwarzen Sheriffs* abgrenzen wollen. Viele dieser Unternehmen werben zudem mit ihrem gesellschaftspolitischen Engagement, das sich auf Bereiche wie Um-

welt, Kultur, Sport, aber auch Hilfe für Kinder, Kranke und Opfer von Naturkatastrophen erstreckt. Daneben werden ›Werte‹ wie ›Ehrlichkeit, Vertrauen, Qualität und Transparenz‹ als Teil der ›Firmenphilosophie‹ betont.

1.3.2 Mittelstand – Dienstleistung ›Sicherheit‹ als subjektives Gut

Unter den Unternehmen dieser Größenordnung sind weitaus weniger im Facility-Management tätig – auch die Spezialisierung auf bestimmte Sicherheitsdienstleistungen fällt hier sehr viel geringer aus. Der Hauptanteil dieser Unternehmen bietet verschiedene Dienste im Bereich des Wach- und Werk- bzw. Objektschutzes an, neben Serviceleistungen wie z.B. Kurier- und Fahrdiensten, auch Alarmaufschaltungen und verschiedene technischen Sicherheitsdienstleistungen. Außerdem beschreiben die Unternehmen die angebotenen Sicherheitsdienstleistungen sehr viel detaillierter. So lassen sich neben Ermittlungsdiensten, Hundestaffeln, Revier- und Streifendiensten auch Baustellen- und Einkaufszenterbewachung sowie Veranstaltungsschutz als Tätigkeitsfelder identifizieren.

Die anvisierten Zielgruppen der Unternehmen dieser Größenordnung fallen bereits deutlich kleiner aus, die meisten Anbieter erwähnen Privat- und Geschäftskunden, aber auch andere größere Sicherheitsfirmen als Kunden. Dies kann, ähnlich wie der Verweis auf die Zertifizierung durch den BDWS, der durchweg auf allen analysierten Homepages zu finden ist, als interessanter Versuch gewertet werden, seriöse Dritte als Beleg der eigenen Zuverlässigkeit hinzuzuziehen; deutlich weniger wird auf *Corporate Social Responsibility* gesetzt, nur wenige Unternehmen präsentieren Projekte, die unter die Rubrik ›gesellschaftliches Engagement‹ fallen.

Die mittelgroßen Unternehmen sprechen ›Sicherheit‹ viel stärker als Bedürfnis auf einer emotionalen Ebene an, dem mit ›Strategie‹, ›Planung‹ und ›Prävention‹ sowie ›qualifizierten Mitarbeitern‹ begegnet werden kann. So wirbt ein Unternehmen damit, dass es dem ›Urbedürfnis Sicherheit‹ mit vorausschauender Planung und qualifizierten Mitarbeitern entsprechen kann. Auch Leistungsstärke und Flexibilität wird viel stärker betont, als das auf den Homepages der großen Unternehmen der Fall ist. Durch die Wahl des Unternehmens als dem ›richtigen Partner‹ sollen gewachsene und komplexe Sicherheitsbedürfnisse anhand von großen Leistungspaletten befriedigt werden. ›Sicherheit‹ für Privatkunden wird hauptsächlich unter dem Label ›Schutz‹ beworben (›Sicherheit im privaten Bereich zählt zu den wichtigsten Grundsätzen des individuellen Lebens. Geborgenheit und Entspannung zu Hause sind unersetzbar‹). Daneben wird die Lösung bestehender ›Sicherheitsprobleme‹ versprochen (›Sicherheit ist individuell‹), die bei einem Unternehmen über flächendeckende nationale Präsenz, hauptsächlich aber über individuelle und kundenorientierte Leistungen, wie z.B. die individuelle Analyse, die passende Beratung und Ausführung oder maßgeschneiderte Dienstleistungen, realisiert werden soll. Auch wird eine bereits bestehende Tätigkeit im näheren Umfeld der potentiellen Kunden suggeriert (›Für Ihren Nachbarn sind wir schon tätig‹). Der genutzte Sicherheitsbegriff weicht von einem ökonomischen Zugriff auf ›Sicherheit‹ ab (nur ein Unternehmen bezieht sich auf ›Sicherheit als Beitrag zum Wertschöpfungsprozess‹). Genannt werden von allen anderen Unternehmen z.B. die Schweinegrippe, ›Kriminelle‹, ›Verdacht auf Missbrauch von Sozialleistungen, Krankenscheinbetrug,

illegale Müllablage, Ladendiebstahl, Vandalismus). Ein Unternehmen unterscheidet die vermeintlich wachsenden Risiken nach Risiken von Innen (›durch Innentäter, begünstigt durch Anonymität und durch komplexe Kommunikations- und IT-Strukturen) und Außen (›Einbruch, Raub, Vandalismus, Brandstiftung). Damit wird hier Unsicherheit weitaus konkreter benannt und erweitert um kriminalisierte Personengruppen, Räume und Taten.

Auch die mittelständischen Unternehmen verweisen in ihrer Selbstdarstellung gern auf ihre führende Rolle in der Branche; so werden Alleinstellungsmerkmale wie ›führend in der Sicherheitsprävention, ›Nummer Eins in Deutschland, oder, als regionale Expertise, ›führender Anbieter von Service- und Sicherheitsdienstleistungen im Rhein-Main-Gebiet genannt. Weit häufiger als bei den großen Unternehmen betreffen die genannten Merkmale jedoch das Produkt selbst. ›Qualitativer Service und Angebot (Grammatik im Original), ›Sicherheitsmanagement über das Werkstor hinaus, ›die vielleicht ungewöhnlichsten Möglichkeiten einer Dienstleistung, oder ein ›ganzheitliches Schutzkonzept werden genannt.

1.3.3 Kleinbetriebe – Dienstleistung ›Sicherheit‹ als spezielles Gut

Die Unternehmen dieses Typs verfügen erwartungsgemäß nur über eine sehr geringe Angebotspalette im Vergleich zu den größeren Betrieben und sind hauptsächlich mit Veranstaltungsschutz, Werk- und Objektschutz sowie Personenschutz befasst, und Housesitting, Aufzugbefreiung, Inkassodienste, Kfz-Rückführung und Schulbewachung werden als Tätigkeitsfelder angegeben.

Die Kleinbetriebe benennen noch seltener explizit Zielgruppen; die Kunden werden vor allem auf einer persönlichen Ebene angesprochen. So wird zum einen präventive Hilfe bei Gefährdungs- und Bedrohungsgefühlen versprochen (›Sicherheit ist Vertrauenssache). Andererseits sollen Freundlichkeit, Sympathie, Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten überzeugen. Vielfach wird auf die eigene Flexibilität und Leistungsstärke verwiesen, die ›vielen zufriedenen Kunden‹ werden häufiger als bei den Großunternehmen als Referenz angegeben. Die Kleinunternehmen der Sicherheitsbranche nennen sehr viel speziellere Alleinstellungsmerkmale, die teils direkt mit den MitarbeiterInnen verbunden werden. So verweist ein Unternehmen auf die Besonderheit der Beschäftigten als ›junge Frauen und Männer mit zumeist studentischem Hintergrund, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, das negative Klischee einer aggressiven Security zu durchbrechen, ein anderes auf die Wing-Tsun-Ausbildung der MitarbeiterInnen. Daneben wird auch hier auf die Spezialisierung und Besonderheit der jeweils angebotenen Dienstleistung hingewiesen. So nennt ein Unternehmen seine Spezialisierung im Bereich Veranstaltungssicherheit, ein anderes benennt seine ›Anpassung an die veränderte Marktlage‹ sowie die besondere Wertschätzung von Diskretion und Vertrauen. Ein weiteres gibt sein ›Sicherheits-Portfolio‹ als Basis seines Erfolges an.

Dominant ist auf den Internetpräsenzen der kleinen Firmen der konkrete Bezug auf Unsicherheit erzeugende körperliche Gewalt, während ökonomische Sicherheitsaspekte nur eine untergeordnete Rolle spielen. Genannt werden ›gewaltsame Auseinan-

dersetzungen«, »zunehmende Gewaltbereitschaft«, »steigende Kriminalität und wachsende Bedrohung durch Mitmenschen«. Ein Unternehmen beschreibt »Sicherheit« als »relativen Begriff«, dem auf der Gefühlsebene entsprochen werden müsse: »Um ein Gefühl der Sicherheit zu erreichen, bedienen wir uns der unterschiedlichsten Mittel und Partner, investieren in Sicherheit, schließen Versicherungen ab und versuchen Risiken zu vermeiden«. Die Qualität der Mitarbeiter ist bei den Kleinbetrieben der am häufigsten benannte Qualitätsnachweis, und im Gegensatz zu den größeren Unternehmen gilt Flexibilität als Vermarktungsargument.

»Bitte recht freundlich...« - »Sicherheit« in Bildern

Die auf den Homepages verwendeten Bilder unterscheiden sich inhaltlich nicht nach Unternehmensgröße – einzig die Qualität der Photos und des Designs lässt auf die unterschiedlichen Größenordnungen schließen. Als dominierendes Motiv benutzen die Firmen freundliche und lachende MitarbeiterInnen in vermeintlichen Arbeitsalltagssituationen. Während die größeren Unternehmen für diese Bilder augenscheinlich auf professionelle Models, also externe Darsteller, und kommerziell arbeitende Photographen zurückgreifen können, sind bei den kleinen- und mittelständischen Unternehmen hauptsächlich die eigenen Beschäftigten auf vermutlich eher selbst gefertigten Photographien zu sehen. Dominant sind Abbildungen verschiedener Arbeitssituationen: der Einsatz an Flughäfen, in der Telefonzentrale, am Empfang oder während einer Dienstreise. Die kleinen Unternehmen werben mit Gruppenfotos ihrer Mitarbeiter für sich. Daneben werden Firmengelände, Gebäude und Überwachungstechnik als Motive benutzt, einige Unternehmen greifen auf stilisierte oder im Comicstil gezeichnete Mitarbeiter zurück. Grundsätzlich überwiegt die Tendenz, die MitarbeiterInnen als »kompetent«, »freundlich« und »sympathisch« darzustellen. Nur ein einziges der untersuchten Unternehmen verwendet auf seiner Website ausschließlich Motive wie Kameras, Ketten und Schlösser und bezieht sich damit visuell auf eher traditionelle Vorstellungen vom Wach- und Schließgewerbe. Ein weiteres Unternehmen zeigt ein Schachspiel – möglicherweise, um auf die Bedeutung von Strategie und langfristiger Planung im Sicherheitsgewerbe zu verweisen.

Fazit: Selbsternannte Problemlöser in unsicheren Zeiten?

Auf den Homepages der Unternehmen lassen sich einige Muster erkennen, die sich zu Verkaufsstrategien des Produktes »Sicherheit« verdichten. Größere Unternehmen, die eine große Bandbreite verschiedener Dienstleistungen verkaufen, orientieren sich an einem anders konnotierten Sicherheitsbegriff, als dies kleinere und, wie gezeigt, mithin spezialisierte Firmen tun. Im Bereich der mittleren und kleinen Unternehmen wird jeweils wiederum auf eine andere Ware »Sicherheit« rekuriert. Dabei stellen die mittelständischen Unternehmen, die sich vorwiegend an andere Sicherheits-Unternehmen und gewerbliche Kunden richten, ökonomische Aspekte von »Sicherheit« in den Vordergrund; sie beziehen sich dabei direkt auf das Kerngeschäft der Kunden. »Sicherheit« wird als »Teil des Wertschöpfungsprozesses« dargestellt, die Leistung der Sicherheitsunternehmen soll darin bestehen, den Kunden »Freiräume« zu gewähren, damit diese sich auf ihre »Kerngeschäfte« konzentrieren können. Zudem bewerben die großen

und mittleren Unternehmen vorwiegend ein komplettes ›Sicherheitspaket‹, das von der Bedarfs- und Gefahrenanalyse, von Sicherheitsberatung bis zur konkreten Umsetzung der einzelnen empfohlenen Präventionsschritte reicht. Auch der Einsatz verschiedener Sicherheitstechnologien wird als Baustein dieser komplexen Pakete verstanden.

Die kleineren Unternehmen, deren Dienstleistungen in der Mehrzahl auf Werk-, Objekt-, Personen- und Veranstaltungsschutz konzentriert sind, verkaufen die Ware ›Sicherheit‹ als Schutz vor Bedrohung oder Bedrohungsgefühlen meist körperlicher Natur. Auch aufgrund ihrer Größe müssen sie die strategische Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern zur Bearbeitung von Risiken in den Vordergrund stellen. Darüber hinaus betonen sie sehr viel häufiger ihre ›Flexibilität und Leistungsfähigkeit‹, während bei den großen Unternehmen ›Innovation und Wissensvorsprung‹ als Qualitätsmerkmale genannt werden. Als Legitimation der eigenen Dienstleistung findet sich, wie zitiert, der Hinweis auf eine sich ausdifferenzierende Umwelt und größere Unsicherheiten auch durch eine steigende Gewaltbereitschaft der Mitmenschen.

In dieser von den Unternehmen als ›unsicher‹ definierten Gesellschaft werben die Firmen als vertrauensvolle Partner. Die Selbstdarstellung als ›vertrauensvoll‹ erfolgt über drei verschiedenen Strategien. Zum einen rekurrieren die Unternehmen, erstens, auf ihre Firmenphilosophie, die aus einem Wertekanon von ›Vertrauen, Diskretion, Ehrlichkeit‹ oder ›Transparenz‹ bestehe. Zum anderen ist, zweitens, bei allen Unternehmen der Verweis auf die eigenen Beschäftigten als ›Visitenkarte‹ und Erfolgsgrundlage des Unternehmens zentral. Dies zeigt sich einerseits an dem breiten Raum, den die Darstellung der MitarbeiterInnen im präsentierten Bildmaterial auf den Websites einnimmt, andererseits an der Betonung von Kompetenz, Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter, die als Qualitätsmerkmal der jeweiligen Unternehmen betont wird. Vor allem die größeren Unternehmen pflegen zudem, drittens, ein vielfältiges soziales Engagement, mit dem sie ihr gesellschaftliches Verantwortungsbewusstsein demonstrieren wollen.

Die Ware ›Sicherheit‹ ist eine Dienstleistung, die von den Unternehmen in einen normativen Begründungszusammenhang gestellt wird, um sie zu verkaufen. Zu diesem Zweck muss zum einen die Umwelt bzw. das gesellschaftliche ›Umfeld‹ als potentiell bedrohlich erscheinen; zum anderen inszenieren sich die Unternehmen als eine Art käufliche Belegschaft von Freunden und Helfern, die um das (Gemein-)Wohl und (Gemein-)Wehe ihrer Kunden und Kundinnen besorgt ist.

2 Professionalizing Security: Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse

Das Bewachungsgewerbe hat sich in den letzten fünf Jahrzehnten erheblich gewandelt. Entstanden ist eine Branche, die sowohl eine enorme qualitative (Einsatzfelder, technische Entwicklungen) wie quantitative (Unternehmen, Beschäftigte, Umsatz) Ausweitung hinter sich hat. Selbst wenn das Kerngeschäft, nach Beschäftigtenzahlen (36 Prozent) und Umsatz (65 Prozent), nach wie vor im nachgerade »klassischen« Feld Objektschutz liegt, muss unterschieden werden: Handelt es sich um die Bewachung einer Industriebrache in Sachsen-Anhalt oder um die einer Luxusvilla an der Hamburger Elbchaussee? Ist das Gelände öffentlich zugänglich, oder wird ein isoliert liegendes Munitionsdepot bewacht? Handelt es sich um eine – in Deutschland noch seltene – *Gated Community* oder um die Shopping Mall »um die Ecke«? Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden davon teils erheblich tangiert und erschweren verallgemeinerungsfähige Aussagen über »die« Arbeit oder »die« Beschäftigungsbedingungen im Sicherheitsgewerbe. Die konkreten Anforderungen an die Tätigkeit der Beschäftigten unterscheiden sich, und aus den oben genannten Beispielen wird deutlich, dass sich die Anforderungen etwa nach der erwarteten sozialen, räumlichen und technischen Expertise der Beschäftigten unterscheiden lassen; diese als notwendig erachtete Expertise kann von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz sehr unterschiedlich sein. Das tangiert auch die Selbstwahrnehmung des Sicherheitspersonals.

Die Selbstwahrnehmung der Beschäftigten im Bewachungsgewerbe ist nicht allein von der gesellschaftlichen oder betrieblichen Wertschätzung ihrer Arbeit abhängig. Wichtig sind auch die die Arbeit insgesamt strukturierenden Stratifikationslinien, also *innerhalb* der Branche bestehende Hierarchien, Karrierewege und das damit verbundene Lohn-Leistungsverhältnis (vgl. Kap. 2.1). Unsere Untersuchung zeigt, dass für die Beschäftigten in diesem Zusammenhang auch die Aus- und Weiterbildungsstrukturen sowie -möglichkeiten eine Rolle spielen. Sie sollen daher im Folgenden in den Blick genommen werden.

2.1 Aus- und Weiterbildung im privaten Sicherheitsgewerbe

Wie in anderen Dienstleistungsbereichen, etwa der *Call Center*-Branche, ist auch im Bewachungsgewerbe in den letzten Jahren ein Prozess in Gang gekommen, der als »Verberuflichung« bezeichnet werden kann. Seit 2002 gibt es einen dreijährigen Ausbildungsberuf, der zur »Fachkraft für Schutz und Sicherheit« führt. Insoweit die Entscheidung für und Regulierung von Aus- und Weiterbildung immer auch einen »Qualifikationsbedarf in der Wirtschaft« widerspiegelt, wie das »Bundesinstitut für Ausbildung« formuliert,¹⁴ sollen im Folgenden die Schritte hin zu einer Neuordnung der Aus- und Weiterbildung im Wach- und Sicherheitsgewerbe nachgezeichnet werden.

¹⁴ <http://www.bibb.de/de/4963.htm> [Zugriff 10.08.2010].

2.1.1 Vom Wachmann zum Multifunktionsdienstleister?

Die Arbeit im Wach- und Sicherheitsgewerbe wird gemeinhin als so genannte Jedermann-Arbeit eingestuft, also als Tätigkeit, die keine oder nur geringe formale Qualifikationen erfordert. Auch wenn, wie gezeigt, diese Wahrnehmung den beschriebenen überaus heterogenen Einsatzfeldern für Wach- und Sicherheitsbeschäftigte nicht gerecht wird, deren Differenziertheit zudem nicht vollumfänglich »sichtbar« ist, so sind dennoch zunächst weite Teile des Kerngeschäfts als Angelerntentätigkeiten zu fassen. Anders gesagt: Das Wissen und die Kompetenzen, die zur Produktion von »Sicherheit« auf der Ebene der Wachleute als notwendig erachtet werden, werden erst einmal lediglich von Kollegen und Vorgesetzten im »Prozess des Learning-on-the-job« weitergegeben. Die Einarbeitung etwa im Objektschutz erfolgt vornehmlich praxis- bzw. projektorientiert, weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen sind selten.

Erst parallel zum zweiten Boom der Branche seit Ende der 1970er Jahre sind eine Reihe von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Branche entwickelt und umgesetzt worden. Die verstärkte Nachfrage nach Sicherheitsdienstleistungen hat auch zu veränderten Nachfragestrukturen geführt. Dies darf freilich nicht, wie im Folgenden zu zeigen sein wird, darüber hinweg täuschen, dass es bereits Aus- und Weiterbildungsstrukturen im Bereich Wach- und Sicherheitsdienstleistungen gegeben hat (s.u.). Allerdings waren sie, wie etwa beispielsweise beim innerbetrieblichen Werkschutz, als formale Ausbildungsmöglichkeiten eingebunden in die Betriebe.

Die für die Branche zunächst relevanteste Weiterbildungsmöglichkeit war (bis zu ihrer Aufhebung im Jahr 2005) die 1982 in Kraft getretene Qualifizierung zur *Geprüften Werkschutz-Fachkraft*. Sie folgte in ihrer fachlichen Ausrichtung ganz dem klassischen und quantitativ größten Einsatzfeld der Wach- und Sicherheitsdienste, dem Objektschutz auf privaten Werksgeländen. Sie bediente dabei eine Nachfrage, die von zwei Seiten kam: Zum einen konnten Firmen ihren internen Werkschutz entweder fortbilden oder aber Beschäftigten, die sie aus anderen Unternehmensteilen in den Werkschutz versetzten, eine Möglichkeit bieten, Zusatzqualifikationen zu erwerben – um damit den internen Abstieg abzufedern. Zugleich konnten externe Sicherheitsdienste, die in diesem Bereich Fuß fassen wollten, die Qualität ihrer Beschäftigten nun bei Bedarf formal nachweisen und entsprechendes Personal vorhalten.¹⁵ Diese Konstellation mag ein Grund dafür sein, dass kein eigenständiger Ausbildungsberuf geschaffen wurde, sondern eher eine Fortbildung für Seiteneinsteiger mit Berufsausbildung oder mehrjähriger beruflicher Praxis entstand, die vor allem, wie der Name »Werkschutz« bereits ausdrückt, im industriellen Bereich tätig werden wollten oder bereits waren.

Seit Mitte der 1990er Jahre hat die Branche insgesamt eine deutlich höhere (fach-) öffentliche und mediale Aufmerksamkeit erfahren, und die Aus- und Weiterbildungslandschaft ist um einiges heterogener geworden.

1996 wird mit der Novellierung des § 34a GewO im Rahmen der Neufassung des Verbrechensbekämpfungsgesetzes erstmals eine über die Gewerbetreibenden hinausreichende Zulassungsvoraussetzung für die Arbeit im gesamten privaten Sicherheitsge-

15 Genaue Daten zum Verhältnis der Werkschutz-Fachkräfte, die eine interne Umsetzung/Schulung absolviert haben, zu denen, die diese Qualifikation bei externen Dienstleistern wahrnahmen, liegen noch nicht vor.

werbe eingeführt, die sogenannte *Unterrichtung im Bewachungsgewerbe nach §34a*.¹⁶ Sie muss als kleiner Schritt verstanden werden, denn in ihrer novellierten Fassung ist in der Gewerbeordnung keine Abschlussprüfung vorgesehen. Die Bescheinigung über die Unterrichtung wird nur dann verweigert, wenn es zu »Fehlzeiten« der TeilnehmerInnen kommt, oder aber, wenn der Ausbilder den Eindruck hat, der Teilnehmende habe Teile des Unterrichtsstoffes nicht verstanden.¹⁷

Etwas umfassender ist die *Sachkundeprüfung für besondere Bewachungstätigkeiten nach §34a Gewerbeordnung (GewO)*, zu deren Vorbereitung oben genannte *Unterrichtung* dienen kann. Verpflichtend ist sie lediglich für diejenigen Beschäftigten, die ihre Arbeit in der Öffentlichkeit bzw. in mehr oder weniger frei zugänglichen Räumen ausüben, so etwa für so genannte Citystreifen (Bestreifung öffentlicher Parks, von Einkaufszentren oder im S-/U-Bahn-Bereich), für Kaufhausdetektive oder Türsteher (vor gastgewerblichen Diskotheken).¹⁸ Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen Teil (Klausur, zweistündig) sowie einer einstündigen Gruppenprüfung; wer mindestens die Hälfte aller Fragen richtig beantwortet, hat die Sachkundeprüfung bestanden (IHK Frankfurt 2008).

Seit 2002 schließlich existiert mit der *Fachkraft für Schutz und Sicherheit* ein dreijähriger Ausbildungsberuf für das Wach- und Sicherheitsgewerbe; er ist mit Wirkung zum August 2008 um eine (zweijährige) Ausbildung zur *Servicekraft für Schutz und Sicherheit* ergänzt worden. Die *Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft (IHK)*, die nach Umfang und Abschluss zwischen dem Ausbildungsberuf und der Sachkundeprüfung liegt, gilt als Ersatz für die Werkschutz-Fachkraft. Sie ist insofern »modernisiert«, als sie vom Einsatzspektrum her wesentlich breiter angelegt ist, d.h. nicht allein auf den Werkschutz fokussiert. Hier müssen im Gegensatz zu den genannten Ausbildungsberufen weitere Voraussetzungen erfüllt sein: So gilt ein Mindestalter von 24 Jahren, des weiteren wird entweder ein Berufsabschluss und eine zweijährige Berufspraxis in der Sicherheitswirtschaft oder aber eine fünfjährige Berufspraxis, davon eine dreijährige Berufspraxis in der Sicherheitswirtschaft sowie ein 16-stündiger Erste-Hilfe-Kurs, gefordert. Kritisiert wird die Maßnahme, weil und insoweit sie von einigen Weiterbildungsträgern in modularisierter Form angeboten wird. Dies führt dazu, wie einige der von uns befragten Ausbilder anmerkten, dass Erwerbslosen nur ein Teil der Weiterbildung finanziert wird. Diese »Schmalspursache« (AB2) habe nicht nur auf der individuellen Ebene negative Konsequenzen. Soweit nur einige der angebotenen Module

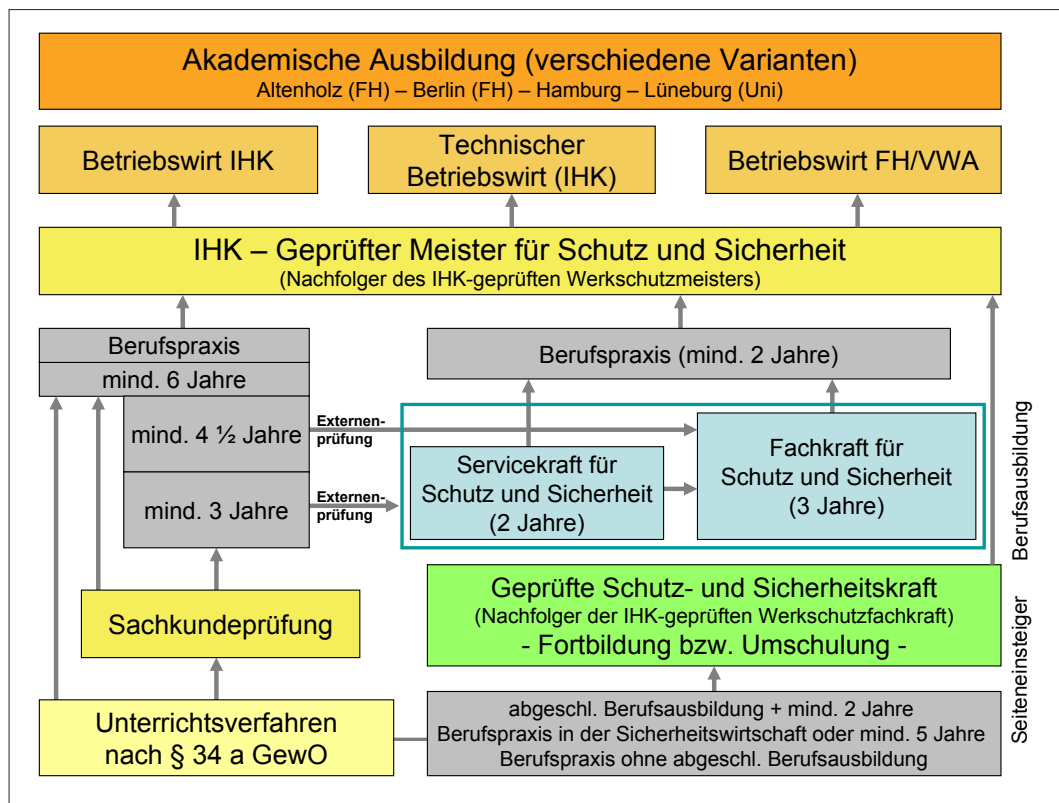
16 Das Unterrichtsverfahren sah 24 Unterrichtseinheiten für zukünftige SicherheitsmitarbeiterInnen vor, nach 40 Einheiten war die Grundlage für eine Unternehmensgründung im Bewachungsgewerbe gelegt. 2003 wurden die Unterrichtseinheiten erhöht (40/80) sowie eine Teilnahmepflicht festgesetzt. Diese gilt auch als Vorbereitung (nicht als Zugang!) zur so genannten Sachkundeprüfung.

17 Vgl. dazu etwa die Informationen der IHK Frankfurt/Main. Dort heißt es: »Voraussetzung für die Erteilung der Bescheinigung ist deshalb, dass die unterrichtete Person ohne Fehlzeiten an der Unterrichtung teilgenommen, die Unterrichtung aufmerksam verfolgt und den Unterrichtsstoff verstanden hat, weiterhin werden mündliche und schriftliche Verständnisfragen gestellt. Ergibt sich, dass der Teilnehmer mit den notwendigen rechtlichen Vorschriften des Gewerbes nicht vertraut ist, ist die Bescheinigung zu verwehren« (<http://www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/ihk-bildungszentrum/zertifikat/sonstiges/bewachungsgewerbe/unterrichtung34a/index.html>) [Zugriff 08.02.2010].

18 Die erfolgreiche Prüfung ist nur dann nachzuweisen, wenn die genannten Tätigkeiten von einer Fremdfirma ausgeübt werden. Ein Mitarbeiter eines Nachtclubs kann etwa an der Tür stehen, ohne die Prüfung abgelegt haben zu müssen.

absolviert werden, handelt es sich um eine unvollständige Spezialisierung innerhalb einer ohnehin als Sektor für Geringqualifizierte charakterisierten Branche. Die Möglichkeiten zum Jobwechsel und Perspektiven auf bessere Bezahlung sind ohne umfassende Ausbildung über alle Module hinweg erheblich eingeschränkt.

Abbildung 3: Aus- und Fortbildung in der Sicherheitswirtschaft



Quelle: Feuerstein 2008

Auf der programmatischen Ebene hat das Sicherheitsgewerbe also das seit den 1960er Jahren genutzte Bild des ›älteren Wachmanns auf der Straße‹ (auf der er real zu dieser Zeit noch gar nicht tätig war) abgelegt und es zu dem des ›jung-dynamischen Multifunktionsdienstleisters‹ gewandelt. Dies kann, fasst man die Eindrücke aus unseren Interviews zusammen, auf mindestens vier Entwicklungen zurückgeführt werden:

- *Aufgabenprofil privater Sicherheitsdienste:* Aus der Perspektive eher arbeitgebernaher Autoren hat das Sicherheitsgewerbe eine »mehrspurige Qualitätsoffensive« in Gang gesetzt. Diese begründe sich aus der (gewünschten) stärkeren Verantwortung der privaten Sicherheitsdienste, weil ihre Arbeit nun enger an öffentliche Aufgaben gekoppelt sei, namentlich an die der Kriminalitätsprävention (Stober 2004, S. 5).
- *(Gesellschaftliche) Wahrnehmung der Branche:* Mit dem Boom des Sicherheitsgewerbes setzte auch ein Verteilungs- bzw. Verdrängungskampf ein. Daraus resultierten für die Beschäftigten einerseits prekäre Arbeitsverhältnisse, andererseits führte dieser Boom zur gesellschaftlichen Diskussionen über die Legitimität der Branche. Eine wesentliche Diskussion rankte sich um die Frage, an wen da auf

Dauer gestellt Notwehrrechte übertragen werden; rechtliche Regulierungen für das Sicherheitsgewerbe wurden (vergeblich) gefordert (Hoffmann-Riem 1977).¹⁹

- *Nachfragestrukturen*: Das konkrete Anforderungsprofil an die Wachleute hat sich, folgt man den Aussagen von Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite, durch veränderte Bedürfnisse und differenziertere Wünsche der Auftraggeber gewandelt. Nicht nur die Entwicklung der eingesetzten Sicherheits-Technik, die anspruchsvollere Anforderungen an die Bedienung, Überwachung und Wartung stellt, spielt hier, so die Einschätzung unserer Interviewpartner, eine wichtige Rolle. Auch eine Verschärfung der Effizienzkriterien der Kunden scheint relevant zu sein. Die Vergabe von Sicherheitsdienstleistungen wird immer enger verknüpft mit weiteren Dienstleistungen, etwa aus dem Bereich des Facility-Management sowie bei kleineren Prüf- und Kontrollaufgaben.
- *Arbeitskraftangebot*: Während die Branche geraume Zeit ihren steigenden Arbeitskraftbedarf aus einem Pool spezifisch qualifizierter ostdeutscher MitarbeiterInnen (Stasi, NVA) decken konnte, dünnte sich diese ›stille Reserve‹ langsam aus. Insbesondere die Ebene der mittleren Führungskräfte konnte damit, so unsere Gesprächspartner, nicht mehr quasi ›naturwüchsig‹ besetzt werden.

Für einige Bereiche innerhalb des Bewachungsgewerbes haben sich damit die Anforderungen an persönliche, soziale wie auch an fachlich-methodische Kompetenzen der MitarbeiterInnen in den Wach- und Sicherheitsunternehmen verändert und zumindest einige wenige Wachleute können davon profitieren: Im Jahr 2007 waren 2.281 angehende Wachleute in Ausbildung (davon über 60 Prozent mit Abitur; Feuerstein 2008). Allerdings legen die Gespräche mit den Ausbildern auch nahe, dass einerseits viele Auszubildende dennoch schlicht weiter als billige Arbeitskräfte genutzt werden – die Entlohnung liegt im ersten Berufsausbildungsjahr zwischen 350 und 525 Euro, sie übersteigt im dritten Jahr oftmals nicht 500 Euro. Andererseits kommt es, so ein Ausbildungsleiter, zu einer schleichenden Entwertung der Ausbildungsgänge: »Die zerhacken das jetzt in Module, die werden dann angeboten von den Arbeitsagenturen. Und dann haben die Leute eben nach ein paar Monaten einen Teil der Ausbildung, sagen wir Veranstaltungen, dafür können sie dann eingesetzt werden. Aber eben auch nur dafür« (A2). Die Aussage bezieht sich auf das Projekt ›Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose‹, das von der Bundesagentur für Arbeit initiiert und vom ›Forschungsinstitut Betriebliche Bildung‹ (f-bb) sowie dem ›Institut für Wirtschaftspädagogik‹ der Universität Sankt Gallen entwickelt wurde. Das Ziel des Projekt ist es, so genannte Teilqualifikationen (TQ) zu erarbeiten, die jede für sich »die berufliche Handlungsfähigkeit in einem spezifischen berufstypischen Tätigkeitsfeld gewährleistet und für den praktischen Einsatz im Betrieb qualifiziert« (DSD 2/2010, S. 14). Dienen soll das Projekt der Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt; in drei Arbeitsagenturen wird es derzeit erprobt (Bremen, Halle, Hamburg). Die modulare Struktur soll, so die Programmatik, Arbeitslosen die Möglichkeit geben, mit einer

19 Vgl. dazu etwa einen Beitrag aus der Zeitschrift ›Der Spiegel‹, der 1994 über die neue Stärke der SPD im Bundestag berichtet und schreibt: »Doch damit bleiben auch dringend benötigte Regelungen aus – etwa die schärfere Gewerbeaufsicht für private Sicherheitsdienste, damit nicht jeder Schläger sich als Polizist aufspielen darf« (Nr. 34/1994, S. 39); die Illustrierte ›Focus‹ titelt zur selben Zeit »Invasion der Sheriffs. Private Wachmänner verdrängen die Polizei. Nur wenige sind für den Job qualifiziert« (Nr.22/1994, S. 16); sowie auch ›Der Spiegel‹, (Nr. 30/1995, S. 53), der über durch staatliche Vergabepaxis forciertes Lohndumping in ostdeutschen Sicherheitsfirmen berichtet.

Teilqualifikation in ein Berufsfeld einzumünden und sukzessive weitere Module zu absolvieren mit dem Ziel, schlussendlich eine zur Fachkraft äquivalente Qualifikation nachweisen zu können.

Die hinter dem Projekt liegende Idee scheint in mehrerlei Hinsicht problematisch. Zwar sichert sie gering qualifizierten Arbeitslosen eine Zusatzqualifikation, allerdings in einer Branche, in der das Gros der zu vergebenden Jobs nicht mehr als die Unterrichtung nach §34a GewO verlangt – und die Auftraggeber auch nicht bereit sind, mehr zu zahlen. Schließlich ist die Frage, wie eine Weiterführung der modularen Ausbildung sich konkretisieren soll. Wenig wahrscheinlich scheint es, dass Beschäftigte freiwillig aus ihrem Job aussteigen, um ein weiteres Modul zu absolvieren, das für sie keinerlei Perspektive auf eine bessere Bezahlung oder einen attraktiveren Job beinhaltet. Profitieren werden bei diesem Modell einmal die ARGEn, da sie schnelle Vermittlungserfolge nachweisen können. Zum anderen können Ausbildungsträger, die bislang die Fach- und Servicekraftschulungen anbieten, nun ihre nur von einigen wenigen besuchten Kurse auffüllen. Für die in diese Maßnahmen Vermittelten besteht hingegen die Gefahr, als Verschiebemasse von einer Teilqualifikation in die nächste gezwungen zu werden, ohne dass die von ihnen erworbenen Nachweise irgendeinen Unterschied für ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt machen werden.

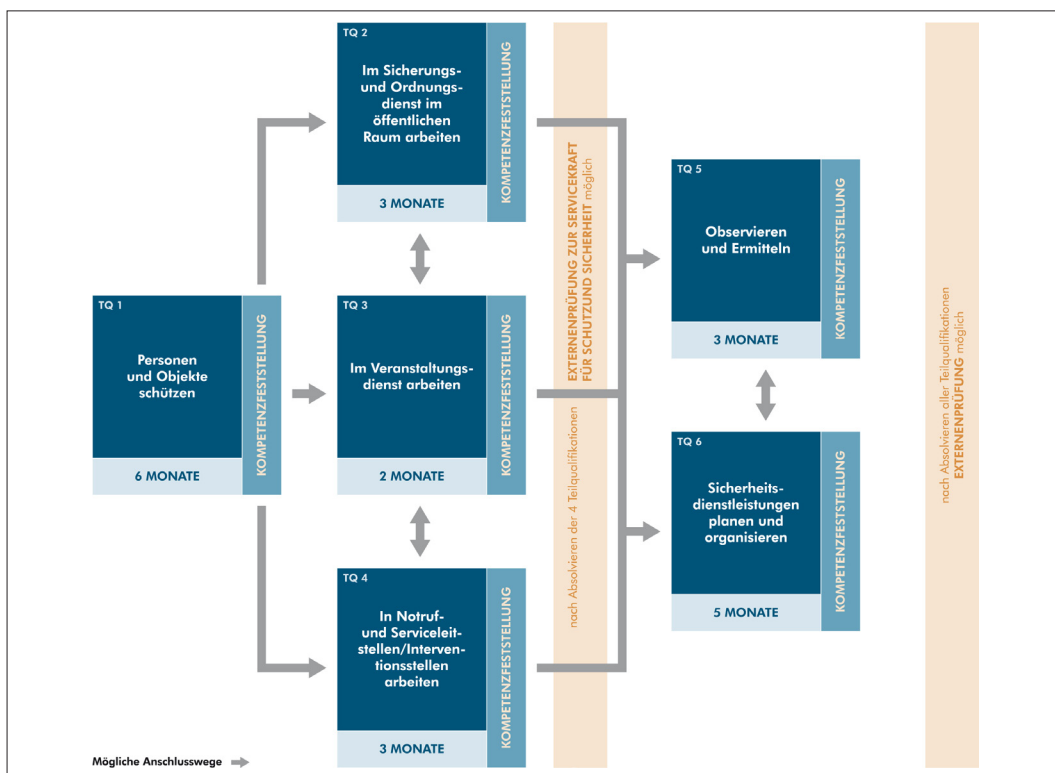
Eine erste Bilanz der unterschiedlichen Ausbildungsgänge der Wachleute wird aus Perspektive der Ausbilder und Ausbilderinnen sowie der Unternehmensvertreter bereits gezogen: Die dreijährige *Fachkraft*-Ausbildung hat kaum Chancen, zum ›Massenberuf‹ zu werden. Die Gesamtzahl der Auszubildenden stagniert, viele brechen die Ausbildung ab, und die Durchfallquoten liegen bei über 50 Prozent (Feuerstein 2008). Die Nachfrage nach den so ausgebildeten Fachkräften ist zudem von der Nachfrageseite her limitiert: Die stark kaufmännische Ausrichtung ›überqualifiziert‹ die Fachkräfte für die so genannten einfachen Bewachungstätigkeiten, Aufstiegsmöglichkeiten im privaten Sicherheitsunternehmen selbst sind begrenzt; und sie werden zudem noch durch die parallel etablierten BA-Studiengänge bzw. durch deren Absolventen, mit denen sie sich zwangsläufig in Konkurrenz befinden, beschränkt (ebd.).

2.1.2 Qualifizierte Wachleute – ohne Perspektive?

Ob und wie sich die *Servicekraft* im Verhältnis dazu zu positionieren vermag, bleibt abzuwarten und ist mit Blick auf die erst kurze Einführungszeit noch nicht abzuschätzen. So ist zwar von einer 46-prozentigen Steigerung der Auszubildendenzahlen von 2008 auf 2009 die Rede, in Zahlen ausgedrückt heißt dies freilich, dass sich 15 Auszubildende zur Prüfung anmeldeten – und nur neun diese bestanden (Behrens 2010). Einer der Gründe bleibt die mangelnde Attraktivität der Lehrzeit. Die Ausbildungsvergütung ist niedrig, eine berufliche Perspektive, die mit einem höheren Lohn bedingt durch die höhere Qualifikation einher gehen könnte, fehlt. Nach Auskunft aller unserer Interviewpartner ist zu konstatieren: Potentielle und reale Kunden der privaten Sicherheitsunternehmen sind nicht bereit, für höher qualifizierte Beschäftigte auch mehr zu zahlen, d.h. sie bewerten Angebote der Sicherheitsdienstleister nicht nach dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten, sondern nach den Leistungen, die die Wachleute auszuführen haben. Die Arbeitgeberseite stellt, eben weil sie die Fachkräfte zu selten

›abrechnen‹ kann, diese wiederum nur als ›einfache‹ Sicherheitsdienstmitarbeiter ein. Arbeitsvertraglich bleibt damit die Stellenbeschreibung hinter der tatsächlichen Qualifikation zurück. Festzuhalten bleibt weiter, dass trotz aller Bemühungen die Aufwertung des Berufsbildes durch Verberuflichung nur für einen geringen Anteil der Beschäftigten eine Verbesserung ihrer Aufstiegsmöglichkeiten bzw. ihrer Entlohnung nach sich zieht. Angebot und Nachfrage kommen nach wie vor nur selten zusammen: Das betrifft vor allem das Verhältnis von den Bildungsabschlüssen und Kompetenzprofilen der Beschäftigten zu den Löhnen; Vertragsabschlüsse erfolgen entlang des Preises. Bislang vermochten an dieser Orientierung am Preis weder die neuen Ausbildungsgänge, also die de facto nachweisbare Fähigkeit, qualifiziertes Personal zur Verfügung stellen zu können, noch die offizielle Normierung der Anforderungen an Sicherheitsdienstleistungen (DIN 77200) aus dem Jahr 2002 daran etwas zu ändern. Ein Blick in die den unterschiedlichen Einsatzbereichen zugewiesenen Tätigkeitsprofile in der DIN 77200 gibt einen ersten Hinweis darauf, warum: Von den ausgewiesenen insgesamt 69 Einzeltätigkeiten werden nur 14 überhaupt als mittlere qualitative Anforderungen eingestuft, neun sind »gehobene qualifikatorische Anforderungen«.²⁰ Im Bereich der Tor-, Empfangs- und so genannten Hilfsdienste ist die letztgenannte Anforderungsstufe gar nicht zu finden. Da das Gros der Einsatzfelder noch immer genau diese Bereiche ausmacht (vgl. Abb. 2), wird sich ›Sicherheit‹, zumindest als entsprechend entlohnter Ausbildungsberuf, nicht durchsetzen.

Abbildung 4: Modularisierung der Fachkraftausbildung



Quelle: DSD 2/2010

20 Die DIN 77200 kann im Internet nachgelesen werden, z.B. hier: http://www.safe-sicherheit-service.de/fileadmin/user_upload/DIN_77200.pdf [Zugriff 10.08.2010].

2.1.3 Managementausbildung als Nachwuchssicherung?

Parallel zu Aus- und Weiterbildungsmodellen der Beschäftigten ist auch die Führungskräfteausbildung professionalisiert worden. Zwei Trends lassen sich ausmachen: Zum einen sind viele neue Studiengänge entstanden, die auf Sicherheitsmanagement und -beratung ausgerichtet sind. In dem Maße, in dem Unternehmen integrierte Sicherheitskonzepte anbieten, steigt intern der Bedarf nach professionellen Beratern. Dieser Bedarf ist getragen davon, dass sich mit (integrierten) Sicherheitskonzepten mehr Rendite erzielen lässt. Sicherheitsberatung ist ein äußerst attraktives Geschäftsfeld, in dem, nach Aussagen eines Geschäftsführers, deutlich mehr Geld zu verdienen sei, als beim schlichten Verkauf von ›Humanware‹.

Zum anderen liegt ein anderer Schwerpunkt auf der Stärkung der Kooperationen zwischen privaten Sicherheitsdiensten und der Polizei. So existiert seit dem 01.02.2007 mit dem *Studiengang Sicherheitsmanagement* an der Hochschule der Polizei Hamburg (HdP) ein neuartiges Modell, das ein gemeinsames Studium von Polizeianwärtern sowie zukünftigen Führungskräften des mittleren/höheren Managements in Wach- und Sicherheitsunternehmen vorsieht. Ziel ist nach Auskunft der Verbandsvertreter, beide Seiten auf Kooperationen, wie sie immer häufiger im Rahmen von Police Private Partnerships, Präventionsgremien oder Ordnungspartnerschaften praktiziert werden, vorzubereiten. Im »Profil des Studiengangs Sicherheitsmanagement« wird betont, dass es um die »Gewährleistung gegenseitiger Akzeptanz und einheitlichen Basiswissens« gehe.²¹ Welche Erfahrungen die AbsolventInnen dort im Rahmen des gemeinsamen Studiums machen, welches Wissen wie akkumuliert wird und wie sich der Studiengang auf ihre berufliche Praxis auswirken wird, bleibt abzuwarten – der erste Jahrgang verließ die HdP im Jahr 2010.

2.2 Löhne im privaten Sicherheitsgewerbe

Folgt man den industrie- und arbeitssoziologischen Annahmen zur betrieblichen Lohn- und Leistungs politik,²² so lassen sich aus diesen Analysen sowohl gesellschaftliche wie betriebliche Verhältnisse rekonstruieren. Auf der betrieblichen Ebene kommen im Lohn-/Leistungsverhältnis drei strategische Funktionen zum Ausdruck. Zum ersten kommt dem Lohn eine Leistungsintensivierungsfunktion zu, da er die intrinsische Motivation der Beschäftigten fördern soll. Zugleich soll er, zweitens, eine Rekrutierungsfunktion erfüllen, d.h. er soll eine angemessene Versorgung des Betriebs mit Arbeitskraft sichern, und zwar sowohl qualitativ wie quantitativ. Drittens schließlich soll der Lohn auch eine Kontrollfunktion haben, da auf der normativen Ebene das als gerecht anerkannte Entgeltsystem zur Herrschaftssicherung genutzt werden könne. Hierarchien, Entscheidungen und Kontrollnotwendigkeiten werden somit legitimiert. Darüber hinaus drücken sich im Lohn-/Leistungsverhältnis soziale Ungleichheitsverhältnisse aus, da die Lohnhöhe immer auch Hinweise auf die gesellschaftliche Aner-

21 <http://hdp.hamburg.de/contentblob/2278522/data/pdf-studienfuehrer.pdf> [Zugriff 10.08.2010]

22 Vgl. zu den folgenden Überlegungen den aktuellen Überblick über Lohn und Leistung aus arbeitssoziologischer Perspektive von Schmierl (2010).

kennung von Berufen, ihre Wertschätzung und damit ihrer Stellung in diesen Hierarchien gibt.

Nimmt man dies zum Ausgangspunkt, so ist das Bewachungsgewerbe als Teil des Niedriglohnsektors (Bispinck/Schäfer 2004) bereits recht eindeutig in einem gesellschaftlich zumindest prekären Segment zu verorten. Allerdings zeigt der Blick auf die Lohntabelle (Tabelle 2), dass im Sicherheitsdienst nicht alle Jobs gleich gewertschätzt werden; zudem variiert die Lohnhöhe auch regional erheblich. Insbesondere von niedrigeren Löhnen betroffen sind Beschäftigte in Ostdeutschland bzw. in den Tarifbezirken, in denen sich die »Gewerkschaft« GÖD und die Arbeitgeberseite (vertreten durch den BDWS oder BDGW) als Tarifpartner gegenüberstehen (Eick 2008a).

Auf der betrieblichen Ebene spiegeln sich diese Hierarchien und Ungleichheiten entsprechend. Die prekäre sozioökonomische Lage in Ostdeutschland etwa sorgt für eine kontinuierliche, durch die »Hartz IV«-Regelungen noch forcierte Nachfrage von Erwerbslosen nach Arbeit; ihre sozioökonomische Lage, ihre gewerkschaftlichen und gesellschaftspolitischen Einflussmöglichkeiten sind so schwach, dass es eines starken Lohnanreizes zur Aufnahme von Beschäftigung nicht bedarf. Die Unternehmen müssen sich um die Rekrutierung ihrer Belegschaften kaum sorgen. Die Versorgung mit Arbeitskräften scheint unproblematisch, und obwohl Motivation und Engagement der Beschäftigten nach Aussagen sowohl der Führungskräfte als auch des Bundesverbands eine Rolle bei der Gewährleistung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen spielen, schlägt sich dies nicht positiv in den Löhnen nieder. Dies führt auf der betrieblichen Ebene zu einer für die Unternehmen recht komfortablen Situation, sehen sie sich doch mit einer Belegschaft konfrontiert, die in weiten Teilen auf Sonderschichten, Feiertagszulagen und Überstunden geradezu angewiesen ist. Oder, wie es ein Gewerkschafter formulierte:

»Das Schlimmste, was einem Wachmann passieren kann, ist, dass ihn der Vorgesetzte nicht mehr an die guten Schichten dranlässt. Ihn nur die Stunden machen lässt, die im Arbeitsvertrag festgelegt sind. So können sie jemanden regelrecht auströpfeln lassen. Das ist rechtlich alles einwandfrei, da können Sie noch nicht mal mit Mobbing argumentieren...« (GM3).

So ist es wenig überraschend, dass die Führungskräfte zwar die Löhne als nicht gerecht bezeichnen (vgl. Kap. 3), und auch Verbandsvertreter immer wieder, wie zuletzt nach der Loveparade in Duisburg, darauf verweisen, dass Qualität ihren Preis haben müsse. Gleichwohl wirkt hier der »stumme Zwang« des Kapitalismus, der die Beschäftigten dazu zwingt, ihre Arbeitskraft zu jedem Preis zu verkaufen. Die niedrigen Löhne im Bewachungsgewerbe lassen sich zumindest nicht mit den optimistischen Daten zur wirtschaftlichen Entwicklung des Bewachungsgewerbes in Einklang bringen.

Tabelle 2: Löhne im Bewachungsgewerbe in Euro (Stand: Januar 2010)

	Geld- und Wertdienste	Revierdienst	IHK-geprüfte Werk-schutzfachkraft	Separatwachdienst	Veranstaltungsdienste
Nordrhein-Westfalen	13,07	9,94	12,33	7,88	8,19
Baden-Württemberg	11,76	9,00	10,72	8,32	8,30
Bayern I	12,26	8,13	11,27	8,14	7,50
Bayern S	12,69	8,41	11,66	8,42	7,76
Niedersachsen	12,34	8,96	11,33	7,00	7,00
Hessen	11,51	7,88	9,70	7,50	k.A.
Bremen	11,45	7,00	8,81	6,85	6,48
Hamburg	11,21	6,90	8,70	6,80	7,30
Rheinland-Pfalz/Saarland	9,93	6,84	7,99	5,60	5,35
Schleswig-Holstein	8,75	7,10	8,25	6,05	6,20
Berlin	7,60	6,35	8,15	6,25	6,25
Brandenburg	7,60	6,05	7,05	6,00	6,00
Mecklenburg -Vorpommern	7,60	5,15	6,50	5,00	5,00
Sachsen	7,45	5,41	6,59	5,10	5,01
Sachsen-Anhalt	7,60	5,15	5,60	4,70	4,40
Thüringen	7,60	5,21	6,56	4,76	4,76

Quelle: ver.di 2010, eigene Darstellung

Das heterogene Lohnspektrum (vgl. Tab. 2) soll, so will es der am 19. April 2010 von ver.di und dem BDWS unterzeichnete Mindestlohn-Tarifvertrag, stufenweise ab 2011 durch die Einführung eines Mindestlohns abgebaut werden. Hintergrund dieses auch von Arbeitgeberseite befürworteten Vorgehens²³ ist die Europäische Dienstleistungsrichtlinie, die seit Mai 2011 umgesetzt wird. Dienstleister aus den europäischen Mitgliedstaaten können fortan ihre Leistungen grenzübergreifend anbieten, müssen aber ihre Beschäftigten entsprechend der im jeweiligen Land geltenden Löhne bezahlen. Nachdem sich die Tarifkommission zunächst mehrfach vertagt hatte, wurde vom Bundestarifausschuss am 21. März 2011 ein einstimmiges Votum für den Mindestlohn

²³ Vgl. Bundesanzeiger Nr. 72 vom 11. Mai 2011, S. 1.692

²⁴ Ab 1. Juni 2011 gelten in der Sicherheitsdienstleistungsbranche regional gestaffelte Mindestlöhne zwischen 6,53 Euro (in allen östlichen Bundesländern, Berlin, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein) und 8,60 Euro in Baden-Württemberg. Für Bayern, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Niedersachsen, Bremen und Hamburg liegen die Mindestlöhne zwischen 6,53 Euro und 8,60 Euro. Die Sätze steigen in allen Bundesländern in zwei Stufen zum 1. März 2012 und zum 1. Januar 2013 auf 7,50 Euro bis 8,90 Euro an. Die Verordnung ist bis zum 31. Dezember 2013 befristet. (<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2011/05/2011-05-04-mindestlohn-im-wach-und-sicherheitsgewerbe-beschlossen.html>, Zugriff 20.06.2011)

abgegeben. Für rund 170.000 Beschäftigte im Wach- und Sicherheitsgewerbe gilt nun seit dem 1. Juni 2011 ein gesetzlicher Mindestlohn. Die entsprechende Verordnung ist nach ihrer Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft getreten. Damit werden sich nun in einem gestuften Verfahren bis 2013 sowohl das regionale Lohngefälle wie auch die Bezahlung in den unterschiedlichen Segmenten teils erheblich nivellieren. Profitieren könnten vor allem die Beschäftigten im Separatwachdienst und bei Veranstaltungsdiensten sowie die ostdeutschen Kolleginnen und Kollegen. Ihre Löhne erhöhen sich durch den Mindestlohn teils um bis 30 Prozent. Es bleibt freilich abzuwarten, inwieweit eine derartige Festlegung von finanziellen Mindeststandards auf der zweiten Ebene des dualen Tarifsystems, dem Betrieb, umgesetzt oder unterlaufen werden wird. Inwiefern also die Unternehmen Strategien zur Leistungsintensivierung, Kontrolle und Rekrutierung verändern, um die entstehenden Mehrkosten abzufedern, wird sich zeigen. Grundsätzlich geht es im Bewachungsgewerbe, wie bereits heute im tarifvertraglichen Alltag, darum, wer (und wie) Tariftreue durch(ge)setzt wird, also wie Recht und Gesetz zum Durchbruch verholfen wird. Ungeklärt ist, wer die Einhaltung des Mindestlohns überwachen und etwaiges Fehlverhalten sanktionieren will und wird. Denn es erscheint als sehr wahrscheinlich, darauf deuten die Erfahrungen in den Bereichen hin, in denen bereits Mindestlöhne bestehen, dass auch im Wach- und Sicherheitsgewerbe die (zum Teil ohnehin nur inkrementellen) Lohnsteigerungen von den Unternehmen »kreativ« genutzt und neue Strategien zur Maximierung des Mehrwerts umgesetzt werden (Süddeutsche Zeitung vom 25.06.2010). Dies kann etwa heißen, wie jüngst der ver.di-Vorstandsvorsitzende Bsirske für den Fall der Krankenpflege bemerkte, dass »der eine oder andere Arbeitgeber« versucht sein könnte, »den Mindestlohn durch Leiharbeit zu tunneln« (Süddeutsche Zeitung vom 01.06.2010); oder dass eine Senkung von Nacht- und Feiertagszuschläge sowie eine Reduktion von Urlaubstagen durch Haustarifverträge legitimiert wird. Das bisher als »Sonderfall« gehandelte Verfahren beim Unternehmen *Securlog* könnte dann Schule machen: Mit Zustimmung von ver.di hatte das auf die Sicherung von Geld- und Werttransporten spezialisierte Unternehmen in einer wirtschaftlich angespannten Situation einen Sanierungstarifvertrag durchgesetzt, der – so die Geschäftsleitung – den Bestand des Unternehmens und damit auch der Arbeitsplätze gewährleisten sollte. Zugleich hatten sich damit aber die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verschlechtert: Lohnkürzungen, eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich sowie weniger Urlaubsanspruch sind Bestandteile des neuen Vertrags. Diese als »solidarisch« bezeichnete Rettungsaktion, in der sich Beschäftigte und Management gleichermaßen zu Einschnitten bereit erklärten, erlebte im Mai 2010 einen weiteren Skandal, als die Geschäftsführung trotz aller anderslautenden Absprachen und Solidaritätsbekundungen Bonuszahlungen an leitende Angestellte veranlasste.²⁴

25 Zu den Details, http://sat.verdi.de/branchen_berufe/besondere_dienstleistungen/tarifpolitik/securlg [Zugriff 06.08.2010].

Tabelle 3: Mindestlöhne ab 2011

Bundesland	ab 1.01.2011	ab 1.05.2011	ab 1.03.2012	ab 1.01.2013
Baden-Württemberg	8,46 €	8,60 €	8,75 €	8,90 €
Bayern	8,00 €	8,14 €	8,28 €	8,42 €
Nordrhein-Westfalen	7,82 €	7,95 €	8,09 €	8,23 €
Hessen	7,50 €	7,50 €	7,63 €	7,76 €
Niedersachsen	7,14 €	7,26 €	7,38 €	7,50 €
Bremen	6,99 €	7,16 €	7,33 €	7,50 €
Hamburg	6,94 €	7,12 €	7,31 €	7,50 €
Sachsen	6,53 €	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Thüringen	6,53 €	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Sachsen-Anhalt	6,53 €	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Berlin	6,53 €	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Brandenburg	6,53 €	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Rheinland-Pfalz/Saarland	6,53 €	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Mecklenburg-Vorpommern	6,53 €	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Schleswig-Holstein	6,53 €	6,53 €	7,00 €	7,50 €

Quelle: ver.di Tarifinfo 1/2010; eigene Darstellung

3 Managing Security: ›Sicherheit‹ als Dienstleistung

In den von uns geführten Interviews haben wir mit Firmenvertretern aus dem Management mit dem Ziel gesprochen, deren branchenspezifische Problemlösungen und Entscheidungsstrukturen im Bewachungsgewerbe beschreiben und analysieren zu können; nicht zuletzt ging es uns dabei auch darum zu verdeutlichen, dass und wie sie diese Strukturen immer auch durch ihre Funktion (re-)präsentieren (Bogner u.a. 2009). Im Mittelpunkt der Gespräche mit den Befragten stand entsprechend deren Einschätzung und Wahrnehmung der Branche; unsere Fragen basierten auf unserer Literaturlauswertung und unserer Branchenanalyse. Zum Einstieg wurden die Befragten gebeten, ihren berufsbiographischen Weg ins Sicherheitsgewerbe zu skizzieren. Daran schlossen sich zwei Themenblöcke an: Erstens, die Entwicklung des Sicherheitsmarktes und seine zentralen Herausforderungen für den Verkauf der Ware ›Sicherheit‹; zweitens, die Arbeitsmarktsituation im Wach- und Sicherheitsgewerbe insgesamt, die Lebenslage und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Speziellen.

3.1 Wege ins Management

Berufsbiographisch bestätigte sich zunächst die in der Literatur zu findende Annahme, dass die meisten Befragten aus dem Umfeld des Gehobenen Dienstes bei Polizei, Bundeswehr oder der NVA in leitende Positionen des Gewerbes wechselten. Dies erklären die Befragten bei Polizei und Bundeswehr durch materielle Anreize. Die Aufstiegswege in den staatlichen Behörden werden als zu starr, die Gehälter als vergleichsweise niedrig bewertet. Doch sind es nicht allein monetäre Aspekte, die diese anderen Karrierewege attraktiv machen können. Zugleich werden die inhaltlichen Herausforderungen als reizvoll betont, genannt wurde insbesondere das unternehmerische Denken und Handeln. Für die ehemaligen NVA-Mitarbeiter gelte hingegen, so die Interviewpartner, dass nur wenige von ihnen in den Bundeswehrdienst übernommen wurden. Diejenigen, für die eine Einstellung auf der Führungsebene infrage gekommen wäre, hätten lediglich mit einer bis zu zwei Dienstgraden niedrigeren Einstellungsstufe rechnen können. Schließlich gilt für alle drei genannten vormaligen Berufsfelder, dass das Bewachungsgewerbe zu Beginn der 1990er Jahre vor seiner ersten gesamtdeutschen Boomphase stand, und in Fragen der Überwachung ausgebildetes Personal insbesondere in Ostdeutschland verstärkt nachgefragt wurde. Insbesondere für die Beschäftigung im mittleren Management gilt eine solche Berufsbiographie als Vorteil, insbesondere da es zu diesem Zeitpunkt noch keinerlei Ausbildungsgänge gab, die dieses *Bottle Neck* zu schließen vermocht hätten. Ein Befragter meint dazu lakonisch: »Das mag Ihnen jetzt gefallen oder nicht, aber da [bei der NVA] wurden natürlich Kenntnisse vermittelt, die für die strategische Planung von Sicherheitskonzepten nicht nur für das Militär interessant sind« (SM2). Dass in diesem Sinn ›Branchenfremde‹ in das private Sicherheitsgewerbe einsteigen könnten, galt allen Befragten eher als ungewöhnlich, selbst wenn dies für ihre eigene Biographie zutraf. Ein solcher Zugang zur Branche wird als Ausnahme skizziert: »Ich habe nicht den typischen Hintergrund, den man hier so oft vorfindet« (SM4). Schließlich scheint die Arbeit als Wachmann, etwa um sich

das Studium zu finanzieren, ein weiterer Einmündungsweg in die Beschäftigung im Sicherheitsmanagement zu sein.

»Wissen Sie, das war prima, damals. Ich habe auf Messen gearbeitet, da war nichts los... Ich würde sagen, meine Referate, die habe ich alle dort vorbereitet. So viel Ruhe hätte ich zu Hause niemals gehabt... (lacht). Na, und dann wurde ich gefragt, ob ich nicht mehr Verantwortung übernehmen will. So bin ich über mehrere Stationen dann hier gelandet...« (SM5).

3.2 Die Sorge um das Image

Das schlechte Image der Branche treibt offensichtlich auch die Befragten um: Bereits bei den ersten Kontaktaufnahmen per E-Mail oder Telefon zeigten die von uns angesprochenen Führungskräfte insbesondere dann Interesse an einem Gespräch, wenn darauf verwiesen wurde, dass es zu wenig Kenntnisse über die Branche gebe. Übersetzt wurde ›zu wenig Kenntnisse‹ zumeist mit ›zu negative Einschätzungen‹. Hier treffen sich unsere ersten Befunde mit der kriminologischen Studie von Bach (2008), in der die Rolle privater Sicherheitsunternehmen während der FIFA Weltmeisterschaft 2006 untersucht wird. In der Auswertung der rund 20 Interviews mit Führungskräften aus der privaten Sicherheitsbranche stellt Bach fest, dass der überwiegende Teil der Sicherheitsunternehmer (68 Prozent) der Ansicht ist, das Image der Branche sei schlecht.

In unserem Sample beklagten die Befragten vor allem das Missverhältnis zwischen den tatsächlichen Arbeitsanforderungen und den negativen Einschätzungen des Gewerbes und seiner Beschäftigten durch die (Fach-)Öffentlichkeit:

»Wir begrüßen alles, was mit Ausbildung und Rekrutierung zusammen hängt, gerade auch, wie kann man junge Menschen heute noch für die Bewachung interessieren. Das Thema Imagebildung ist bei uns ganz groß, das liegt mir sehr im Magen, das Image und die Verantwortung von dem her, was die Mitarbeiter da machen, die Waage ist nicht ausgeglichen, und ich hab es auch leider sehr stark vermisst, in einem emotionalen Moment wie der Fußball-WM. (...) Alle waren Happy, aber wir haben es nicht geschafft zu sagen, ohne unsere Leute wäre das nicht gegangen« (SM4).

Hier deutet sich bereits das Besondere der Dienstleistung ›Sicherheit‹ an, wie es auch in den Interviews zum Ausdruck kam: »Wir haben ja am Schluss kein Produkt, das man dem Kunden hinstellen kann, das der Kunde auswählen und ausprobieren kann. (...) Wenn wir zum Kunden kommen, kommen wir mit leeren Händen. Unser Produkt ist die personelle Dienstleistung, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter« (SM5). Warum und in welchem Umfang Sicherheitsdienstleistungen von Kunden nachgefragt werden, lässt sich durch mindestens drei Faktoren erklären: *Erstens* müssen Kunden Auflagen erfüllen, etwa bei Großveranstaltungen oder aber auch bei der Sicherung von Gebäuden, um bei Schäden, die durch Dritte verursacht werden, gegenüber der Versicherung anspruchsberechtigt zu sein. »Wissen Sie, manchmal muss da auch nur jemand stehen, weil das im Versicherungsvertrag so steht; und das kann schon manchmal ziemlich unsinnig sein, aber so ist das dann« (SM2). *Zweitens* ist zudem das so

genannte subjektive Sicherheitsgefühl bzw. die potentielle Gefährdungslage relevant für den Einkauf von Sicherheitsdienstleistungen, die konjunkturellen Schwankungen unterworfen sein kann. So formuliert denn auch ein Befragter: »Erfreulicherweise haben wir seit vielen Jahren eine relativ stabile Sicherheitslage in Deutschland. Das Bewusstsein für die Gefährdungen hat deshalb in weiten Kundenkreisen abgenommen. Für uns wird das Geschäft dadurch schwieriger« (SM5). *Drittens* schließlich spielen auf Kundenseite immer auch innerbetriebliche Aushandlungsprozesse eine Rolle. »Wer siegt bei der Vergabe, der Einkauf oder die Fachabteilung?«, fragt etwa ein Geschäftsführer und unterstreicht, dass »an der Sicherheit immer zuerst gespart wird, da muss intern, wenn es um Kostensenkungen geht, immer zuerst eine Rechtfertigung her, wofür man das braucht« (SM5). Für alle drei Konstellationen gilt, dass »Sicherheit« nicht objektiv messbar ist, und daher die Sicherheitsdienstleistung immer wieder aufs Neue eine Legitimation benötigt bzw. es überzeugender Verkaufsargumente bedarf.

3.3 Die Sorge um die Qualität

Während auf der einen Seite versucht wird, durch die Kombination von Sicherheitsberatung, innovativer Sicherheitstechnik und personellen Sicherheitsdienstleistungen attraktive Komplettpakete zu verkaufen, laufen Investitionen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen häufig ins Leere. Die Unzufriedenheit, dass Investitionen in Qualität (sowohl mit Blick auf das Personal wie auf die Technologien) nicht anerkannt werden, ist bei den Befragten hoch. In den Interviews wird dieser Punkt immer dann betont, wenn nach der Relevanz und den Potentialen der neuen Ausbildungsgänge gefragt wird. Der Tenor ist, vielfältige Aus- und Weiterbildungsbemühungen lohnen sich weder für die Mitarbeiter noch für die Unternehmen. Beispielhaft steht dafür folgende Aussage eines Personalleiters:

»Wissen Sie, was soll denn das. Da schicke ich den Mitarbeiter also in die Ausbildung, ob das nun zwei oder drei Jahre sind, verdienen tut er da wenig, weniger jedenfalls, als wenn er Dienst tut. Und dann kommt der zurück, und wenn ich dem da nicht schon von vornherein eine leitende Position, also, nicht wahr, wenn ich den nicht aus dem Schichtdienst rausnehme und ihn was anderes machen lasse, dann kostet der mich teures Geld – aber dem Kunden kann ich das nicht in Rechnung stellen. Der Kunde definiert, welche Aufgaben zu erledigen sind. Und wenn die nicht komplex genug sind und eine Höhergruppierung rechtfertigen... Tja. Also dann kriegt er genau das Geld, was einer ohne Ausbildung bekommt« (SM6).

Der zum Zeitpunkt der Interviews noch nicht beschlossene Mindestlohn im Sicherheitsgewerbe (vgl. Kap. 2.2) wird übrigens, so die Einschätzung der Befragten, zumindest an dieser Problemlage nichts ändern. Solange weite Teile der Bewachungsaufgaben im untersten Lohnsegment eingruppiert bleiben und selbst die Kumulation von Aufgaben nicht ein verändertes Qualifikationsprofil der Wachleute zwingend und verrechtlicht verlangt, wird für einen großen Teil der Beschäftigten nach wie vor nur die »Flucht« in Sonderschichten bleiben. Dem Management ist bewusst, was ihren Beschäftigten abverlangt wird, und sie problematisieren auch von sich aus die prekäre Lage ihrer Wachleute:

»Da kann es doch nicht sein, dass jemand, der 220 Stunden im Monat gearbeitet hat, noch Mietzuschuss und anderes beantragen muss« (SM4).

Ein Sachverhalt, der auch mit der Frage von Wertschätzung und Anerkennung in Zusammenhang gebracht wird:

»Und natürlich haben wir riesige Konflikte im Bereich der Wertschätzung, aber auch von uns selbst erkannt. Wertschätzung heißt jetzt, ich muss dem einen Lohn zahlen, der es ihm ermöglicht, davon zu leben. Er soll stolz sein, bei uns zu arbeiten, das sind unsere internen Anforderungen. Das diskutieren wir durchaus kritisch, sagen, ja gut, wie soll der stolz sein für uns zu arbeiten, wenn ich dem nur fünf Euro zahle. Der kann sein Leben nicht genießen, der kann nicht sonntags mal ein Eis essen gehen, weil er kein Geld hat, für drei Kugeln Eis. Also, wo fängt die Wertschätzung an? Und dann ist natürlich die Frage, was ist die Alternative? Ist er nicht bei uns, bekommt er da einen anderen Lohn? Nein, also das ist die eine Überlegung. Und als Arbeitsloser, geht es ihm besser, ja oder nein? Das ist schon eine ketzerische Frage, denn bei fünf Euro kann es ihm tatsächlich als Arbeitsloser besser gehen. Traurig, aber das kann passieren. Also, Wertschätzung kann sich dann, an dem Punkt, also, da haben wir ein Problem, und das wissen wir auch. Wir können es nur nicht alleine regulieren. Solange der Markt in diesem Bereich ist, sind uns die Hände gebunden« (SM5).

Auf die Nachfrage, ob man nicht als Unternehmen eigenständig Zulagen zahlen könne, wird auf die beim Verkauf personeller Sicherheitsdienstleistungen ohnehin niedrigen Gewinnmargen verwiesen. Zudem sei die Konkurrenz in weiten Teilen der Branche sogar so ausgeprägt, dass man ohnehin schon Angebote schreibe, die nicht kostendekkend sind – etwa um einen neuen Großkunden zu gewinnen oder den Einstieg in ein neues Geschäftsfeld zu schaffen. Ein Qualitätsmanager bringt es so auf den Punkt:

»Na, wir können halt nicht mehr zahlen, das geht eben nicht, aber wir sehen schon zu, dass wir unseren Mitarbeitern zeigen, dass wir ihre Leistung anerkennen. (Wie machen Sie das?) Na, wenn da so einer eine neue Hose braucht, dass der nicht vier Wochen darauf warten muss; oder, ja, jeder Mitarbeiter bekommt zu Weihnachten eine Tasse geschenkt« (SM5).

Als weiteres Moment der Anerkennung wird betont, man achte auch im Management darauf, nicht verschwenderisch zu sein, und buche beispielsweise bei eigenen Dienstreisen keine teuren Hotels.

Insgesamt vermittelten die geführten Gespräche indes den Eindruck, dass »Anerkennung« der Mitarbeiter durch das Management auf einer eher symbolischen Ebene praktiziert wird (Werbegeschenke; Wahl zum Mitarbeiter des Monats). Oder es gilt schlicht ein »anständiger« Umgang mit den Bedürfnissen der Beschäftigten, wie etwa das zeitnahe Berücksichtigen von spezifischem Bedarf der MitarbeiterInnen (siehe oben, der Kauf der Hose), bereits als Anerkennung. »Wertschätzung ja, aber Geld darf sie keins kosten« (SM4), fasst denn auch ein Befragter zusammen und betont, dass man eben vor allem durch eine bestimmte Unternehmenskultur versuche, das eigene Unternehmen attraktiv für die Beschäftigten zu machen. Einig sind sich aber alle Befragten, so zu-

mindest der Eindruck in den Gesprächen, dass der Job als Wachmann oder Wachfrau ein gerüttelt Maß an »Leidensfähigkeit« (SM3) erfordert.

3.4 Arbeitseinsatzstrategien zwischen Kundenwünschen und Klischees

Zeigen die Führungskräfte somit in den Gesprächen Verständnis dafür, was sie ihren Beschäftigten abverlangen, so machen die betrieblichen Arbeitseinsatzstrategien deutlich, dass die prekäre Lage für die Beschäftigten noch verstärkt wird durch die Art und Weise, wie Stellen besetzt und Aufträge vergeben werden. Führungskräfte folgen den Anforderungsprofilen der Auftraggeber, und sie reproduzieren dabei Klischees und Vorurteile gegenüber bestimmten gesellschaftlichen Gruppen. Die Befunde aus den Interviews decken sich mit einer Studie von Bach (2008), die Führungskräfte nach deren Einstellungen zu ihren Beschäftigten befragte. Sie zeigt, dass das Qualifikationsniveau der meisten MitarbeiterInnen als sehr niedrig eingestuft wird, es seien gar »alles gescheiterte Existenzen«, die »einfach nichts anderes gefunden« hätten (Bach 2008, S. 54; dazu auch Beste 2000, S. 352). 80 Prozent der von ihr befragten Führungskräfte etwa glauben zudem, »Frauen können nicht rüberbringen, was gewünscht wird, haben zu hohe Hemmschwellen« (ebd.: 30) und immerhin 19 Prozent stellen keine Beschäftigten ausländischer Herkunft ein, unter anderem, weil diesen angeblich das »Gefühl für den Rechtsstaat« fehle, oder, so ein zitierter Prokurist und Bereichsleiter, »Türken können nicht deeskalieren« (ebd.: 32). Während die Studie von Bach den Schluss nahe legt, dass sexistische und rassistische Muster von Führungskräften in der Sicherheitsbranche reproduziert werden, zeigen unsere Interviews, dass auch die Kunden einen Einfluss auf diese Formen diskriminierender Personalauswahl haben. Ein Befragter fasst seine Erfahrungen am Beispiel einer Beschäftigten so zusammen:

»Da saß nun also diese Frau schon seit Jahrzehnten am Empfang. Und, nun ja, mit der Zeit war sie eben ein bisschen auseinander gegangen. Da wurde dann dem Dienstleister gesagt, die wollen wir da nicht mehr, die passt nicht zu dem Bild, das wir vermitteln wollen. Und nun soll die Frau versetzt werden« (GW3).

Das tayloristische Ideal des »*Right Man for the Right Job*«, das sich noch stark auf die körperliche Leistungsfähigkeit bezog, erfährt hier eine Ausweitung, die neben psychologischen Zuschreibungen (introvertiert, extrovertiert; kommunikativ, eigenbrötlerisch) auch das äußere Erscheinungsbild mit einbezieht (Briken 2011):

»Ich sage mal, wir machen das schon so, dass wir immer gucken, ist der introvertiert oder extrovertiert. Wenn der introvertiert ist, dann kann ich den ja nicht an den Empfang setzen. Da kündigt der mir.« (SM3).

Nicht eindeutig einzuschätzen ist derzeit, ob diese Auswahl immer kooperativ ausgehandelt, also mit den betreffenden Wachleuten abgesprochen wird. Während einige Aussagen in den Interviews darauf hindeuten, wird zugleich und teils in denselben Gesprächen deutlich, dass Personalentwicklung als Erziehungsmaßnahme für eine als »schwierig« eingestufte Klientel verstanden wird. Ganz grundsätzlich sind sich die Befragten einig, dass es ein allgemeines Problem des Niedriglohnssektors sei, qualifi-

ziertes Personal zu rekrutieren. Zugleich konstatiert man für das Sicherheitsgewerbe eine nochmals verschärfte Situation. Die Mischung aus Rambo-Image, Jedermann-Arbeit und schlechter Bezahlung führt aus Sicht der Befragten dazu, dass man es mit einer sehr »speziellen« Klientel zu tun habe, die eher als »bildungsfern, das würde man wohl sagen« (SM5), qualifiziert ist. Die Leiterin einer Personalabteilung, befragt nach dem Qualifikationshintergrund ihrer MitarbeiterInnen, äußerte dazu etwas verschämt: »Ich sag mal, so vom IQ her, da haben die halt nicht so viel drauf. Das sind eben so, na ja, das sind schon schwierige Leute« (SM4). Personalbetreuung wird dann, folgt man ihren weiteren Ausführungen, auch zu einer Form von erzieherischer Aufgabe:

»Einer unserer Mitarbeiter, der hat nachts geschlafen, und er hatte gar kein Unrechtsbewusstsein. Er meinte halt, wenn nichts passiert, dann könne er doch auch schlafen. Das geht natürlich nicht, und das haben wir ihm dann erklären müssen« (SM4).

In unseren Gesprächen wurde deutlich, dass diese Zuschreibungen gerade nicht den Individuen allein zugewiesen wurden, sondern verbunden und ergänzt werden (mit und) durch gesellschaftspolitische(n) Entwicklungen, die als problematisch betrachtet werden (genannt wird etwa die schwierige Arbeitsmarktsituation).

3.5 Mehr Schein als Sein?

Das Managen von Sicherheitsdienstleistungen hat mit Blick auf die »menschliche Arbeitskraft« sehr unterschiedliche Logiken zu berücksichtigen. Beim Verkauf, also beim Einstieg in den Bieterwettbewerb um einen neuen Auftrag, muss das Management einerseits möglichst günstige Angebote einreichen, um überhaupt in den Kreis der Bieter zu gelangen. Da andererseits die meisten Unternehmen mit der Qualität ihrer Belegschaften werben (vgl. Kap. 1.3), darf dabei der Preis für die »Humanware« jedoch nicht ins Bodenlose fallen, weil er sonst das Image des Unternehmens untergraben könnte. Zugleich müssen die Unternehmen ihre Beschäftigten den Kundenanforderungen entsprechend jeweils unterschiedlich zusammen stellen. Anders gesagt: Die Beschäftigten müssen das zwischen Dienstleister und Kunden ausgehandelte Sicherheitskonzept umsetzen und zugleich auch verkörpern. Ob und in welcher Weise damit die Chancen auf einen attraktiveren Job für einige Wachleute trotz formal gleicher Qualifikation versperrt bleiben, prekäre berufsbiographische Ausgangsbedingungen sich damit für einen Teil der Beschäftigten in der Arbeit reproduzieren, bedarf der weiteren empirischen Untersuchung.

Managing Security im hier verstandenen Sinne umfasst für die Leitungsebene von Sicherheitsunternehmen neben dem Kampf um Aufträge auf dem »Sicherheitsmarkt« vor allem auch die Sorge ums Image – nach innen und außen – und die Sorge um Anerkennung – ebenfalls nach innen und außen. Dabei konkurrieren *und* kollidieren regelmäßig das Bedürfnis nach Qualität und das Bedürfnis nach niedrigen Kosten. Wie dies aus Sicht der Beschäftigten wahrgenommen wird, untersucht der folgende Teil 4.

4 Producing Security: ›Sicherheit‹ als Arbeit

Arbeit im Bewachungsgewerbe heißt, betrachtet man die bisherigen Befunde: Niedrig(st)e Löhne, schlechtes(tes) Image, einfach(st)e Tätigkeiten. Zugleich handelt es sich um eine Arbeit, die heterogene Anforderungen stellt und unterschiedliche Anerkennung erfährt. Der Schutz von Personen erfordert andere Kompetenzen als der Schutz von Immobilien, besser bezahlt und gesellschaftlich anerkannt ist die erstgenannte Tätigkeit. Im Folgenden wird der Versuch unternommen, generalisierbare Tätigkeitsprofile zu skizzieren, die einen ersten Einblick in Bewachungsarbeit geben. Die Arbeitssituation wird dann anhand von Selbstwahrnehmungen und Interpretationen durch die Beschäftigten analysiert, um so mit der Arbeit verbundene Belastungen, Konflikte, aber auch Möglichkeiten der selbständigen Handlungsregulation zu verdeutlichen.

4.1 Arbeitsanforderungen: ›Sicherheit‹ als Dienstleistung

Der Versuch, Sicherheitsarbeit genauer zu bestimmen, erweist sich als kompliziertes Unterfangen, geht man von Beobachtungen des Arbeitsalltags aus: Nachts in der Fußgängerzone hält ein Wagen einer Sicherheitsfirma vor einem Gebäude, ein Wachmann steigt aus, schließt eine Tür auf und kontrolliert, so ist zu vermuten, ob alles in Ordnung ist. Der Wachmann vor dem Supermarkt scheint aufmerksam zu beobachten, wer ein- und ausgeht, manchmal fragt jemand nach dem Weg, der Uhrzeit, oder eine Kundin interessiert sich für den Grund der Bewachung. Am Bahnhof plaudert die ›DB Sicherheit‹ mit den Polizisten, im Bus stehen zwei und sind einfach nur da. Auf dieser alltagsweltlichen Ebene ist auch danach zu unterscheiden, ob staatlich übertragene Aufgaben erledigt werden, etwa bei der Bewachung militärischer Anlagen oder in Haftanstalten, oder ob es sich um Bewachung im privatwirtschaftlichen Interesse handelt. Schließlich können sich öffentliche und private Aufträge sowie öffentliche und private Räume überschneiden: Der Einsatz im Einkaufszentrum findet zwar auf Privatgelände statt, es bleibt aber öffentlich zugänglicher Raum; das Hausrecht wird durch das privatrechtliche Auftragsverhältnis auf den privaten Sicherheitsdienst übertragen. Auch die Bewachung von Gebäuden, die im Besitz der Öffentlichen Hand sind, kann durch private Sicherheitsdienste erfolgen, wenn diese räumlich abtrennbar sind; Vergleichbares gilt für Bahnhöfe und Fußgängerzonen (Eick 1998). Insgesamt sind die Arbeitsanforderungen an das Sicherheitspersonal bereits auf dieser Ebene erheblich.

Die Kerntätigkeiten lassen sich, folgt man Wakefield (2003; 2005) in sechs zentrale Kategorien sortieren. In der von ihr untersuchten Arbeit von Wachdiensten in einer Shopping Mall verbinden sich klassische *Hausmeistertätigkeiten* wie die vorausschauende Instandhaltung von Gegenständen oder kleinere Räumarbeiten mit *kleineren Informationsdiensten* für Kunden, Kundinnen, Konsumenten und Konsumentinnen; *Beschwerdemanagement* gehört ebenso dazu wie das *Eingreifen*, wenn Gefahr im Verzug ist. Sicherheitsleute sind *Informanten* für die Polizei, der sie Beobachtungen melden; zugleich wird die *Prävention* von Verstößen gegen die Hausordnung erwartet. Eine ähnliche Beschreibung liefert, ausgehend von teilnehmenden Beobachtungen in der Berliner S-Bahn, auch Kirsch (2003). Vor dem Hintergrund dieser beiden Studien und

der im Rahmen des Projekts ausgewerteten Beobachtungsprotokolle an Einsatzorten von Sicherheitsleuten wird nun eine erste, vorläufige Differenzierung von Sicherheitsarbeit vorgenommen. Unsere Analyse zeigt, erstens, dass das Ziel der Tätigkeit nach Sicherheit und Service unterschieden werden kann, zweitens lassen sich Arbeitsanforderungen nach planbaren ›Standardsituationen‹ und Ausnahmelagen unterscheiden.

- Routineanforderung ›Sichern‹: Als solche lassen sich Kontrollgänge, die in regelmäßigen Abständen erfolgen müssen, fassen. Ihr Ablauf ist nicht nur genau festgelegt, sondern wird durch betrieblich je unterschiedliche Strategien kontrolliert (unangemeldete Besuche des/der Vorgesetzten; GPS-Ortung; Kontrollscanner). Oft verbindet sich damit auch die Idee, Präsenz zu zeigen bzw. abschreckend zu wirken.
- Routineanforderung ›Service‹: In diese Rubrik fallen Anforderungen, die sich aus der Kommunikation mit dem Personenkreis des Arbeitgebers ergeben. Sowohl die Konsumenten und Konsumentinnen im Einkaufszentrum, denen eine Auskunft gegeben wird, wie auch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Unternehmens in der Shopping Mall, die morgens freundlich begrüßt werden, sind darunter zu fassen.
- Ausnahmeanforderung ›Sichern‹: Kommt es zum Einbruch, zum Diebstahl oder zum Handgemenge, müssen Sicherheitsleute die ihnen für diese Fälle erteilten Aufgaben umsetzen.
- Ausnahmeanforderung ›Service‹: Auch bei Servicefunktionen können Wachleute mit Ausnahmelagen konfrontiert sein: Erfordert ein Herzinfarkt schnelles Eingreifen, so gehört dies keineswegs zur alltäglichen Routine.

Während Routineanforderungen im Lauf der Zeit zu einem hohen Maß an Erfahrungswissen (etwa Orts- und Personenkenntnisse) führen, bleibt für die Ausnahmelagen zumeist nichts als der Rückgriff auf in der Theorie, etwa in der Sachkundeprüfung oder im Erste Hilfe-Kurs, Erlerntes. Denn einerseits ist jeder (Über-)Fall zumeist ein je spezieller Einzelfall, andererseits sind die Befugnisse der MitarbeiterInnen privater Sicherheitsdienste auf die so genannten Jedermannrechte beschränkt. Damit dürfen sie im konkreten Ausnahmefall nicht etwa hoheitsrechtliche Aufgaben übernehmen. Der Status der ›professionellen Nothilfe‹ wird in der rechtswissenschaftlichen Literatur nicht unumstritten diskutiert (Hoffmann-Riem 1977; Peilert 2004), und es gibt einige Hinweise darauf, dass die privaten Sicherheitsdienste schon allein durch ihr Auftreten vermitteln, sie seien zu ähnlichen Eingriffen befugt wie etwa die Polizei (Oberfell-Fuchs 2000). Dass und in welchem Umfang dies folgenreich für Selbstwahrnehmung und -verständnis der Beschäftigten sein kann, bedarf weiterer empirischer Untersuchungen.

Wichtig ist an dieser Stelle festzuhalten, dass ›Sicherheit‹ spezifische Ordnungs- und Sauberkeitsvorstellungen umfasst, und mit Eick (2006a, 2007) von ›SOS-Dienstleistungen‹ (Sauberkeit, Ordnung, Sicherheit) gesprochen werden kann. Eine eindeutige Trennung zwischen Überwachung und Servicetätigkeit ist nicht mehr möglich. Aus den Gesprächen mit Gewerkschafts- und Managementvertretern ist zu erfahren, dass Unternehmen *Facility Management* und ›Sicherheit‹ als Komplettlösungen anbieten. Parallel dazu hat die starke Konkurrenz im Bewachungsgewerbe dazu geführt, dass die Auftraggeber immer mehr Tätigkeitsanforderungen in Auftragsausschreibungen integrieren, die nicht unbedingt als Bewachungstätigkeiten im engeren Sinn zu verstehen sind.

Die Anforderungsprofile stellen sich somit als weitaus komplexer dar, als zu Beginn der Untersuchung zu vermuten war: Die Beschäftigten müssen nicht selten hochkomplexe »sozio-technische« Systeme überwachen, die sich aus unterschiedlichen Akteuren (Auftraggeber, Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden, Konsumentinnen und Konsumenten) und Technologien (z.B. Videokameras, Alarm- und Schließanlagen, Waffen) zusammensetzen. Die Wachleute befinden sich vor diesem Hintergrund also in einem Zustand latenter Anspannung. Aus arbeitspsychologischen Untersuchungen (Greif 1997) ist bekannt, dass diese Form der permanenten Aufmerksamkeit nicht über einen Zeitraum eines Arbeitstages, also im Falle von Wachleuten über zehn bis zwölf Stunden, aufrecht zu erhalten ist. Die Beschäftigten sind also damit konfrontiert, jederzeit mit einer Ausnahmesituation rechnen zu müssen, dies aber nicht zu können.

4.2 Arbeitsbelastungen: Der schmale Grat zwischen »Sichern« und »Dienen«

Das Tätigkeitsprofil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von privaten Sicherheitsdiensten besteht, legt man arbeitssoziologische Kategorien zugrunde, aus einer Verknüpfung geistig-mentaler, körperlicher, planender, ausführender und auch kooperativer Kompetenzen, die zudem situativ ganz unterschiedlich eingesetzt werden sollen (und müssen). Aus diesen Anforderungen ergibt sich eine spezifische Form der Belastung. Diese resultiert aus der Doppelrolle der Beschäftigten, die sie einerseits dazu anhält, wie »Dienstboten« und als »helfende Hand« in Erscheinung zu treten, andererseits aber ihre »Rolle als Ordnungsgarant« nie obsolet macht. Im Gegenteil, die Wirksamkeit beruhe gerade darauf, dass sie »glaubhaft machen können, über weitergehende Druckmittel und Sanktionspotentiale zu verfügen«, namentlich auf den Kooperationspartner Polizei rekurrieren zu können (Kirsch 2003, S. 201). Interviews mit Beschäftigten der Branche zeigen, dass diese sich in ihrer Selbstwahrnehmung deshalb »häufig als Puffer hingestellt« sehen, als »Ablassstutzen« für »Sachen, auf die man keinen Einfluss hat« (ebd., S. 189). Die psychische Belastung der privaten Sicherheitsleute ist aus diesem Grund als sehr hoch einzustufen (so auch Wohlneck 2007).

Aus Perspektive der Beschäftigten ist die Verbindung von auf ganz unterschiedliche Ziele orientierter Aufgaben ambivalent; Routine- und Ausnahmesituationen sind jeweils doppeldeutig. Während einerseits die Langeweile der Routinegänge durch Ausnahmelagen quasi als eine Form des *Job Enrichment* aufgebrochen werden kann, können solche vom Auftraggeber gesetzten Anforderungen andererseits zu psychischen Überforderungssituationen führen:

»Da bin ich ganz allein in dem Zentrum, außer halt Freitag und Samstag, und wenn man dann die Einkaufswagen ständig einsammeln soll und auch noch alles im Blick haben, wie soll das denn gehen...« (Sec3)

Diese Aussage steht im deutlichen Kontrast zur Bewertung selbsttätig organisierter Kontakte und informeller Kooperationen, wie etwa die kleinen Gefälligkeiten, der Kaffee für die Verkäuferin, die ihren Laden nicht verlassen darf und Ähnliches. Solche Extraleistungen werden, da sie freiwillig erbracht werden, als positive Begegnungen

und positive Abwechslungen im Alltag thematisiert: »Na, wenn man so helfen kann, eben auch auf nette Menschen trifft, das ist dann schon gut, auch«. (Sec3).

4.3 Arbeitsorte: Schicksal und Herausforderung

Anerkennung der eigenen Leistungen sowie die aus den Arbeitsanforderungen resultierenden Möglichkeiten zur Belastungsregulation hängen eng zusammen mit den Arbeitsorten; darauf deuten bereits die deutlichen Lohnunterschiede hin (vgl. Kap. 2.2). Der jeweilige Einsatzort »verobjektiviert« nicht nur das Recht auf Anerkennung und Lohn über Tarifverträge und weitere Vereinbarungen. Er hat auch eine subjektive Komponente, da Einsatzorte als »sozialer Raum« verstanden werden können, der die Beschäftigten vor unterschiedliche subjektive Herausforderungen stellt. Hinweise darauf finden sich etwa in einer Studie von Button (2007). Er untersucht vergleichend die *Arbeitsbedingungen* von Sicherheitsbeschäftigten in einer Shopping Mall und in einer Rüstungsfirma. Er kann zeigen, dass sich die Arbeitsanforderungen deutlich unterscheiden, und dies entscheidend für das Selbstverständnis der Beschäftigten ist: So verstehen sich die Sicherheitskräfte, die im Auftrag des Rüstungsunternehmens arbeiten, in dem sie nicht nur Sicherheitsdienstleistungen, sondern auch Facility Management anbieten, einhellig als umfassende Dienstleister. Sie suchen aktiv den Kontakt zum Umfeld, fühlen sich zum Teil aber von den Beschäftigten des Rüstungsbetriebs nicht hinreichend gewürdigt. Die Sicherheitsmitarbeiter in der Shopping Mall hingegen arbeiten ausschließlich als Sicherheitskräfte, sind häufig in körperliche Auseinandersetzungen mit Gästen der Mall verwickelt, arbeiten eng mit der Polizei zusammen und verstehen sich in diesem Sinne als »Schicksalsgemeinschaft« von *Tough Guys*. Zugleich müssen sie dem Auftrag der Mall-Betreiber gerecht werden, der ein »friedliches« Image der Mall gezeichnet wissen will.

Die Recherchen im Rahmen unseres Projekts zeigen, dass Arbeitseinsatzkonzepte vom Management genutzt werden können, um Beschäftigte entweder zu belohnen oder aber sie zu disziplinieren. So ist etwa ein Einkaufszentrum aus Sicht der Beschäftigten ein begehrterer Arbeitsort als eine unbelebte Außenanlage oder die Einlasskontrolle vor einem Drogeriemarkt, und ein weit entfernt liegender Einsatzort gilt als ein unattraktiverer Arbeitsplatz als der Job im Nachbarort. Die Hierarchisierung von Orten wird von den Beschäftigten reproduziert. So meinte etwa eine unserer Interviewpartnerinnen, dass »da vor dem (Name Drogeriemarkt) rumstehen, nee, also das geht ja gar nicht. [Wieso?] Na, so da rumstehen, das ist doch nichts. Da hat man doch auch den ganzen Tag mit so Leuten zu tun...nee, also lieber nicht« (Sec2). Dies führt dazu, berichten sowohl ein Gewerkschaftsvertreter als auch ein Beschäftigter im Interview, dass man »sich gut stellen (müsse), mit den Vorgesetzten, dann kann man es auch zu was bringen ... und kriegt die guten Angebote«. Insbesondere für die fehlende Bereitschaft zur Durchsetzung eigener oder kollektiver Interessen ist die Bereitschaft zur Konfrontation mit der Geschäftsleitung ein Aspekt, der für weitere Untersuchungen im Auge zu behalten sein wird, sollen die manipulativen Führungspraxen der Unternehmensleitungen unterlaufen werden.

4.4 Kollektives Leid, individuelle Verarbeitung

Kooperation und Kommunikation mit Kollegen und Kolleginnen oder Vorgesetzten spielen in den Schilderungen der Befragten kaum eine Rolle. Dies mag einmal an den Arbeitsbedingungen liegen, oft genug ist Sicherheitsarbeit Einzelarbeit. Sicherheitsarbeit, so wird in den Gesprächen deutlich, beinhaltet ein besonderes Dienstleistungsverhältnis, da es mit einer räumlichen wie sozialen Entkopplung der Beschäftigten von ihrem Betrieb einhergeht (Dribbusch 2008). Anders gesagt, der Betrieb als zentraler Ort, an dem sich Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzte gleichermaßen treffen, existiert als kollektiver Bezugspunkt für die meisten Wachleute nicht. Nicht selten wird viel eher das soziale Umfeld, das der Kunde anbietet, zum arbeits-identitätsbildenden Raum. Dies kann etwa heißen, dass sich die Wachleute eher mit dem Unternehmen des Kunden als mit dem eigenen Arbeitgeber identifizieren (wollen): Wenn ein großer schwäbischer Automobilhersteller einen besseren Ruf hat als der eigene private Sicherheitsdienst, dann liegt ein solches Bedürfnis durchaus nahe. Eine solche Konstellation birgt dabei aber auch einige Konflikte in sich. Wenn es zum Beispiel um den Zugang zu Pausenräumen, die Dienstkleidung oder Maßnahmen des Arbeitsschutzes geht, dann können Loyalitätskonflikte entstehen: Für den alltäglichen Arbeitsablauf wäre es eventuell besser, nicht auf einer Helmpflicht zu beharren, doch andererseits muss der Arbeitsauftrag erfüllt werden. Nicht selten wissen die Beschäftigten selbst nicht, an wen sie sich wenden müssen, wenn sie mit Problemen dieser Art konfrontiert werden.

Nur selten gibt es in den Interviews auf die Frage nach der kollektiven Interessenvertretung eine positive oder wenigstens halbwegs informierte Resonanz. Ein Interviewpartner fragte etwa: »Gewerkschaft, da bin ich doch sowieso drin, das geht doch automatisch, oder?« (Sec4). Und, insoweit es als gängige Rede bei Arbeitgebern gelten darf, dass man einen Betriebsrat nicht braucht, weil man alle Probleme offen ansprechen kann, finden sich vergleichbare Auffassungen auch in den Interviews mit Beschäftigten wieder. Die Diskussionen im oben genannten Internetforum sind ebenso aufschlussreich, wenn es dort um die Meinung zu gewerkschaftlicher Vertretungspolitik geht. Hier stehen sich Gewerkschafter und Gewerkschaftskritiker²⁵ gegenüber, und es wird viel Kritik an ver.di geübt (die GÖD wird von beiden Seiten als völlig inakzeptable »Interessen«vertretung wahrgenommen). Ein immer wiederkehrender Diskussionspunkt ist die mangelnde Durchsetzungsfähigkeit der Vertreter des Bewachungsgewerbes. Den ver.di-Vertretern wird – sehr pauschal – unterstellt, sich nicht genügend für die Belange der Beschäftigten zu interessieren. Diesen Äußerungen halten die Gewerkschafter entgegen, dass das »ewige Gemaule« unerträglich sei; »man muss halt selbst mal den Arsch hoch kriegen«, denn die Gewerkschaft könne nur so stark sein, wie ihre Mitglieder. Ob, und wenn ja, welche Erfahrungen die Kritiker im Forum mit Gewerkschaften und Betriebsräten gemacht haben, ob es also einen konkreten Anlass zur Gewerkschaftsverdrossenheit gibt, oder ob es eine allgemeine Kritik ist, die als Legitimation für eigenes fehlendes Engagement genutzt wird, muss offen bleiben. Bei aller Kritik an ver.di verstehen die an den Diskussionen beteiligten Wachleute die GÖD indes keinesfalls als Alternative; sie hat ein deutlich und ausschließlich negatives Image. Umso heftiger ist die Kritik an der Zustimmung von ver.di zum Abschluss eines

26 Auf die weibliche Form kann verzichtet werden, da Beiträge zu diesen Diskussionen ausschließlich von Männern gepostet wurden; die »Anführungszeichen« kennzeichnen Zitate aus dem Internetforum.

Sanierungs-/ Haustarifvertrags bei *Securlog*. In nicht wenigen Einträgen wird dieser Abschluss als »Verrat« bezeichnet, viele sehen sich in ihrem Misstrauen gegenüber der Gewerkschaft als Institution bestätigt.

4.4.1 »Da muss man sich was einfallen lassen, immer souverän wirken...«

Die Auswertung des Internetforums www.wachleute.de sowie unserer Gespräche zeigt, dass die Beschäftigten ihren Job auf einer Skala von »zynisch« bis »frustriert« beschreiben; ihre Selbstwahrnehmung also vor allem negativ ist. Nur wenige äußern sich im Internetforum positiv; wenn überhaupt, ist eine verhaltene Zufriedenheit zu spüren, etwa wenn ein Forumsteilnehmer formuliert, »Schranke rauf, Schranke runter, das mach ich seit Jahren und find es gut«. Einig sind sich die meisten Wachleute denn auch, dass das Image ihrer *Zunft* schlecht ist und sie zugleich viel zu schlecht bezahlt und ausgerüstet sind, um in konkreten als gefährlich eingestuften Situationen eingreifen zu können.

Aus den Interviews können erste Schlüsse darauf gezogen werden, wie die Beschäftigten mit den ambivalenten Arbeitsanforderungen, dem Hin und Her zwischen Service und Sicherheit, umgehen. Eine wichtige Rolle spielt das situative Handeln, das auf einem spezifischen, ortsgebundenen Erfahrungswissen basiert und heterogene mikropolitische Aushandlungsprozesse beinhaltet (Briken 2010). Weder werden alle vermeintlichen »Ordnungsstörer« zu jeder Zeit des Platzes verwiesen, noch haben alle zu jeder Zeit das Recht zu bleiben; vielmehr wird »Sicherheit« im konkreten Arbeitshandeln ein relationales Produkt, das sich aus den Vorschriften des Arbeitgebers und den subjektiven Erfahrungen des Beschäftigten zusammensetzt. Dieses Erfahrungswissen bildet den Handlungskorridor, innerhalb dessen die Wachleute entscheiden, wie sie ihre (wenigen) Befugnisse ausüben.

Rekonstruieren lassen sich dabei unterschiedliche Konstellationen. In einem Fall umgehen Sicherheitsleute die Vorgaben ihrer Auftraggeber zumindest teilweise, wenn es durch die prekäre Lebenssituation anderer zu legitimieren ist. Ihre »Pappenheimer« kennen die Interviewten, und situativ wird »schon mal ein Auge zugeedrückt«. So berichtet ein Befragter von seinem Einsatz auf einem Weihnachtsmarkt, auf dem laut Dienstanweisung »Hausierer« des Platzes verwiesen werden sollten: »Der weiß schon, eine halbe Stunde darf er da mal mit seinem Bauchladen stehen, aber dann muss er auch wieder verschwinden.« (Sec1) Begründet wird diese Ausnahme im Interview damit, dass der Verkäufer in dieser halben Stunde sehr viel verkaufe, mehr jedenfalls, als wenn es sich nicht auf dem ihm verbotenen Terrain aufhalten würde. Der Wachmann hatte dies beobachtet, und die prekäre ökonomische Lage des Händlers rechtfertigt in seinen Augen das zeitweise Ignorieren der Dienstanweisung und dient ihm als legitime Grundlage für eine Ausnahmeregelung. In einer anderen Konstellation lassen sich Wachleute instrumentalisieren. So berichtet Bareis (2007) in ihrer Studie zu Shopping Malls, dass sich jugendliche Mädchen die männlichen Mitarbeiter eines Sicherheitsdienstes zunutze machen, indem sie den in der Mall eingesetzten Wachmännern ihnen unliebsame Jungen melden – und der Wachschatz diesen dann Hausverbote erteilt. Die Mädchen werden zu inoffiziellen »Cheffinnen« und erteilen den Wachmännern »Aufträge«; sie kooptieren die Beschäftigten für ihre Interessen (ebd., S. 177). Zu vermuten ist,

dass hier Geschlechterverhältnisse und ›Begehren‹ eine Rolle spielen: Die geliebene Autorität wird von den Wachleuten genutzt, um sich attraktiv zu machen, um in einem von fehlender Achtung und Degradierungserfahrungen gekennzeichneten Job positive Anerkennung zu erfahren. Nicht selten werden die Wachleute auch selbst zum Ziel aggressiven Verhaltens, wie ein Befragter erzählt:

»Keine Ahnung, manche, die müssen mich nur sehen, da brüllen die schon los. Und, klar, die Jungs, die wollen sich vor ihrer Clique beweisen, die provozieren. Da muss man sich was einfallen lassen, immer souverän wirken« (Sec1).

Hier kommt ein Selbstverständnis als ›Blitzableiter‹ zum Ausdruck, und ein Niederlassungsleiter ist im Gespräch deshalb der Ansicht, dass neben Disziplin für Wachleute vor allem die Fähigkeit, nichts persönlich zu nehmen, wichtig sei. Nur so könne man einen guten Job zu machen: »Das muss da rein und da wieder raus gehen. Da muss man höflich und bestimmt bleiben. Und irgendwann nur noch bestimmt, das üben wir auch mit den Leuten« (Sec3). Gefragt, wie er das auf Dauer aushalte, lächelt ein anderer Befragter und antwortet: »Wissen Sie, am Ende, da hab doch ich das Sagen. Wenn ich sage, ›Freundchen, Du verlässt jetzt den Saal‹, dann ist das egal, was für ein hohes Tier das ist. Dann muss er gehen...« (Sec3).

Damit ist eine weitere Konstellation umrissen, die, so der Eindruck aus den Interviews, von den Befragten als eine Art Genugtuung für die fehlende Anerkennung und schlechte Löhne dargestellt wird. Sicherheitsleute können Entscheidungen über andere treffen, die sie in bestimmten Situationen nicht weiter begründen müssen. Je nach ›Tagesform‹ wird so den eigenen Ohnmachtserfahrungen eine Grenze gesetzt, wird die durch den Job entstandene Autorität genutzt, um soziale Hierarchien zumindest für den Moment außer Kraft zu setzen, umzukehren oder – etwa wenn es um soziale Randgruppen geht – zu bestätigen.

4.4.2 »Dieses Jahr, dann geh ich...«

Die in den Interviews als kleine Erfolge inszenierten Geschichten, in denen etwa ein Geschäftsmann keinen Einlass erhielt oder eine ›unsympathische‹ Person nicht die Veranstaltung besuchen durfte, werden überschattet von einer Lebenssituation, die insgesamt durch Erfahrungen von Demütigung, Scheitern und fehlender Anerkennung gekennzeichnet ist. Dies zeigt sich am deutlichsten, wenn man auf die Berufsbiographien blickt. Die meisten Wachleute hatten nicht vor, (längerfristig) im Sicherheitsgewerbe zu arbeiten, viele haben aus der ›Not Arbeitslosigkeit‹ die ›Tugend Sicherheitsdienst gemacht; andere scheiterten an geplanten Berufsausbildungen oder an Aufnahmeprüfungen bei der Polizei. Für viele scheint mit Abschluss des Arbeitsvertrags das umfassende Management des eigenen und fremden Leids zum Alltag zu gehören: Gestrandet als privater Wachmann, immer am Rand des Existenzminimums, oft genug auf staatliche Aufstockungsleistungen angewiesen – dieses Hintergrundrauschen bestimmt die Interviewsituation ebenso wie die Trope der vermeintlichen Veränderung. »Nein, ich will nicht immer weiter diesen Job machen. Dieses Jahr, dann gehe ich«. Die Fluktuationsraten sind, nach Aussage eines Gewerkschaftsvertreters, hoch, doch bislang ist mit dem vorliegenden Datenmaterial nicht zu erfassen, ob Wachleute nur von einem

Unternehmen zum nächsten wechseln, erwerbslos werden oder sich tatsächlich eine alternative Existenz aufbauen. Die Gespräche geben aber Hinweise darauf, dass der Wunsch nach Veränderung oft nicht in konkrete Taten umgesetzt wird. Welche Rolle hier angespannte Arbeitsmärkte, die Regulierung durch die Hartz IV-Gesetzgebung und konkrete prekäre Lebenssituationen spielen, bedarf weiterer Empirie.

5 Zusammenfassung und Forschungsbedarf

Der vorliegende Bericht versammelt Forschungsstand, erste empirische Befunde und gibt einen vorläufigen Überblick über institutionelle, ökonomische, betriebliche sowie subjektive Aspekte von Arbeit im Bewachungsgewerbe. Ein erster Befund ist, dass es wenig Sinn hat, von ›dem‹ privaten Sicherheitsgewerbe zu sprechen. Vielmehr hat sich im Laufe der vergangenen Jahrzehnte eine Branche entwickelt, die Konzentrations- und Diversifikationsprozesse, *Global Player* und lokale Größen, Professionalisierung und Spezialisierung, Betrug und kriminelle Machenschaften kennt. Der Markt für das Produkt ›Sicherheit‹ hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert, neuartige technologische wie personelle Sicherheitsdienstleistungen werden für öffentliche und private Räume von staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren nachgefragt.

Empirisch gesichertes Wissen zu Netzwerkstrukturen innerhalb der Sicherheitsbranche, zu mikropolitischen Aushandlungsprozessen, Akteurshandeln oder auch zu spezifischen Macht- und Interessenkonstellationen liegt hingegen derzeit nicht vor. Vielmehr bleiben die meisten Studien bei der Feststellung stehen, es handele sich um einen Sektor mit prekären Beschäftigungsbedingungen; unterstellt wird zudem grundsätzlich eine fehlende Anerkennung, zusammengefasst in dem Slogan vom Fehlen der ›Wertschätzung der Wertschöpfung‹ von Sicherheitsdienstleistungen (Wert.Arbeit 2009). Diese Branchenanalysen bleiben wegen ihrer fehlenden Rückbindung an gesellschaftspolitische Entwicklungen und gesellschaftliche Verhältnisse (etwa die EU-Öffnung des Dienstleistungsmarktes ab 2011, die Hartz IV-Gesetzgebung, den Diskurs um ›(subjektive) Sicherheit(sgefühle)‹ insgesamt) oft wenig hilfreich für ein tiefer gehendes Verständnis von Arbeit in der Bewachungsbranche. Denn dass Arbeit im Bewachungsgewerbe auf einer prekären Beschäftigung basiert, ist zwar ein eindeutiger Befund: Die Löhne sind niedrig, die Arbeitsbedingungen oftmals schlecht, und der solidarische Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und angemessene Löhne durch eine betriebliche Interessenvertretung wird oft genug vom Management mehr oder weniger offensiv verhindert. Doch diese Beschreibung gilt für nahezu alle Bereiche im prekären Niedriglohnsektor, in mehr oder weniger starker Ausprägung (siehe etwa für den Einzelhandel Hamann/Giese 2005; für Call Center Kutzner 2008). Solche Studien liefern damit nur wenig neue branchenspezifische Erkenntnisse, die beispielsweise über die Einsichten aus der Hamburger Organizing-Kampagne (Bremme u.a. 2007) hinaus für den Bereich der kollektiven Interessenvertretung nutzbar gemacht werden können.

Wenn es nun darum gehen soll, weiterreichende Handlungsempfehlungen für die kollektive Interessenvertretung zu entwickeln, so lassen sich auf der Grundlage dieses Berichts Forschungslücken konkretisieren, die wir auf vier Dimensionen beziehen wollen: Erstens, die individuellen Belange der Beschäftigten (Berufsbiographien, physische und psychische Arbeitsbelastungen, 5.1); zweitens, die Unternehmensstrukturen, d.h. sowohl innerbetriebliche Entscheidungsprozesse (wie etwa Personalrekrutierung und -entwicklung, Arbeitsorganisation) als auch zwischenbetriebliche Aushandlungen (Verhältnis Dienstleister – Kunde; Subunternehmertum; Netzwerke, 5.2); drittens, die institutionelle Rahmung (vor allem Aus- und Weiterbildung sowie Gesetzgebung, 5.3) und viertens, die rahmenden gesellschaftlichen Verhältnisse (5.4).

5.1 Bedürfnisse der Beschäftigten verstehen

Als prekär bezeichnen wir eine Beschäftigung im Bewachungsgewerbe nicht allein wegen ihrer fehlenden materiellen Absicherung. Vielmehr ist Arbeit in vielen Bereichen des Bewachungsgewerbes durch lange Arbeitszeiten und flexible, häufig wechselnde Arbeitszeitrhythmen und stark variierende Einsatzorte gekennzeichnet. Aus empirischen Forschungen ist bekannt, dass Schichtarbeit erhebliche negative Folgen haben kann, die nicht auf gesundheitliche Effekte beschränkt bleiben. Vielmehr sind es auch und gerade die sozialen Netzwerke, aus denen Beschäftigte bedingt durch die unregelmäßigen und selten ortsgebundenen Arbeitszeiten herausfallen. Wachleute erfahren die daraus resultierenden Belastungen in unterschiedlichen vertraglichen Konstellationen. Mini-Jobber können diese eventuell anders regulieren als Beschäftigte in Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen.

- *Wie hoch ist der Anteil an prekären Beschäftigungsverhältnissen im Bewachungsgewerbe? Nach welchen Kriterien lassen sich diese differenzieren?*
- *Wie wirken sich die prekären Beschäftigungsverhältnisse im Bewachungsgewerbe auf die Lebenssituation der Beschäftigten aus?*
- *Wie stark verhindern die Arbeitsbedingungen eine Einbindung in soziale Netzwerke (Familie, Vereine, Freunde)?*
- *Wie wirkt sich die Abhängigkeit von Mehr-Arbeit auf kollektives/solidarisches Interessenhandeln aus?*

Eine europäische, vergleichend angelegte Studie zeigt, dass die Beschäftigten im Bewachungsgewerbe im europäischen Durchschnitt eher jung, d.h. zwischen 25 und 45 Jahren alt sind. Deutschland hingegen stellt eine Ausnahme dar, hier sind über 70 Prozent der Beschäftigten über 45 Jahre alt (Cortese u.a. 2008). Dass die Branche gerade in Deutschland gleichwohl das Image hat, vor allem junge Männer mit Rambo-Mentalität zu beschäftigen, ist vor diesem Hintergrund überraschend. Möglicherweise sind es gerade die kleineren Firmen, die, von jungen Existenzgründern als Zwei-Mann-Betrieb aufgebaut – weder im BDWS organisiert, noch von der Gewerkschaft ›betreut‹ –, für entsprechende Schlagzeilen und das entsprechende Bild der Branche verantwortlich sind. Ungeklärt ist bisher auch, warum das Durchschnittsalter der Beschäftigten in Deutschland im europäischen Vergleich hoch ist. Eine Erklärung könnte etwa die Rekrutierung ehemaliger ost- wie westdeutscher Soldaten in den 1990er Jahren sein. Geht man davon aus, dass diese zum Zeitpunkt ihrer Einstellung etwa Mitte 20 waren, so würde dies den hohen Altersschnitt zum Teil erklären. Ausbilder und Gewerkschaftsvertreter indes gaben zu bedenken, dass noch ein weiterer Trend zu beobachten sei. Sie vermuteten in den von uns geführten Gesprächen, dass das Bewachungsgewerbe insbesondere für die Arbeitsagenturen ein beliebtes Segment für die ›erfolgreiche‹ Vermittlung ihrer besonders schwer vermittelbaren Klientel, der Älteren und – in geringerem Maße – der gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen sei. Nach ihren Angaben gebe es immer eine Nachfrage nach Wachleuten, und kaum jemand gelte als nicht geeignet für den Job als Wachmann oder, seltener, Wachfrau.

- *Wie hoch ist der Anteil der von den Arbeitsagenturen/JobCentern vermittelten Wachleute am Gesamtmarkt der Branche?*

- *Welchen (berufs-)biographischen Hintergrund haben Beschäftigte im Bewachungsgewerbe? Wird der Job von ihnen als ›Sackgasse‹ wahrgenommen?*
- *Kommt es zu dem von Eick (2003) beschriebenen Phänomen, dass ›die Armen die Armen‹ überwachen (»the poor policing the poor«)?*
- *Was bedeutet eine solche Tendenz für soziale Ein- und Ausschließungsprozesse?*

Arbeit im Bewachungsgewerbe ist durch unterschiedlichste Belastungsmomente gekennzeichnet. Dazu gehören zunächst klassische körperliche Belastungen, die etwa aus langem Stehen oder Bildschirmarbeit sowie aus unregelmäßigen sowie übermäßig langen Arbeitszeiten (Nacht-/Schichtdienst) resultieren. Diese kumulieren sich, bezogen auf den Arbeitsalltag, zu psychischen Belastungen (vgl. 4.1.2). Routinetätigkeiten überwiegen, und damit Monotonie und Langeweile. Kommt es zu einem Notfall, so stellt dies zumeist eine Extremsituation mit hohem Belastungsstress dar. Zugleich sind Sicherheitsdienstleistungen häufig als einsame Arbeit zu klassifizieren; Sicherheitsarbeit findet für einige Beschäftigte, etwa in Supermärkten, Fußgängerzonen oder bei Veranstaltungen, dennoch in der Menge statt. Die Beschäftigten sind deutlich ›markiert‹ durch ihre Dienstkleidung (die zudem häufig und fälschlich als Uniform wahrgenommen wird), und symbolisch erscheinen sie damit der Öffentlichkeit als Polizeibeamten gleichgestellt: Eine Unterscheidung zwischen staatlichen und privaten Akteuren, das zeigen Studien (Oberfell-Fuchs 2000; Klimke 2008), stellt sich für weite Teile der Bevölkerung als schwierig dar. Zugleich ist aber aus Perspektive der Beschäftigten völlig klar, dass sie schlechter bezahlt, ausgerüstet, qualifiziert und mit weit weniger Befugnissen ausgestattet sind als die mit hoheitlichen Aufgaben betraute Polizei. Damit wird, so die Annahme, auch ihr Verhältnis zu der sie umgebenden Menge komplizierter. Diese intellektuelle und emotionale Belastung wird nicht nur durch eine fragile berufliche Identität und das negative Image des Sektors verstärkt: Auch die starke Gebundenheit an eine ›doppelte Hierarchie‹ (Arbeitgeber *und* Auftraggeber) sowie die ›doppelte Zugehörigkeit‹ (Sicherheitsunternehmen *und* Kundenumfeld) sind Faktoren, die die Belastungssituation der Beschäftigten forcieren.

- *Welche Belastungsaspekte sind im Bewachungsgewerbe aus Sicht der Beschäftigten dominant?*
- *Wie können Beschäftigte die ihnen auferlegten Belastungen regulieren?*

Die vorliegende Empirie gibt zunächst Hinweise darauf, dass zumindest Stammebeschäftigten in Großunternehmen Möglichkeiten haben, ihre Bedürfnisse und Anliegen ihren Vorgesetzten zu schildern. Allerdings zeigt sich, dass es sich hier vor allem um Versuche handelt, individuelle Interessen durchzusetzen. Kollektives, solidarisches Handeln, sei es selbstorganisiert in Arbeitsgruppen (wie etwa gegenwärtig die ›AG Geld und Wert‹ in Nordrhein-Westfalen, die sich gegen den zwischen ver.di und Securlog ausgehandelten Sanierungstarifvertrag richtet), sei es durch eine institutionalisierte Interessenvertretung, ist bislang kein Kennzeichen dieser Branche.

- *Ob, und wenn ja, welche Chance gibt es für innerbetriebliche partizipationsorientierte Ansätze?*
- *Wie relevant sind diese für die Wahrnehmung der Arbeitssituation und deren möglicher Verbesserung seitens der Beschäftigten?*

5.2 Unternehmensstrukturen aufdecken

Eine Aufarbeitung und Analyse der Branchenstruktur ist, so wird etwa in den unterschiedlichen Ansätzen neuerer Organizing-Modelle betont, eine zentrale Basis für eine erfolgreiche Mitglieder mobilisierung (Brinkmann u.a. 2008). Mit dem »Handbuch für Unternehmensrecherche« (Karakayali 2009) hat die Gewerkschaft ver.di 2009 einen umfassenden Rechercheleitfaden herausgegeben, der mit Stichworten von »Aufsichtsrat« über »Umwelt« bis »Zivilgesellschaft« eine Recherchesystematik mit 27 unterschiedlichen Kategorien vorschlägt. Im Kern geht es darum, drei Ebenen und die dortigen Entscheidungsträger in den Blick zu bekommen: »Weisung/Kontrolle; operationale Ebene; AkteurInnen außerhalb« (ebd., S. 32). Ziel dieses Ansatzes (und des Leitfadens) ist es dabei, Ansatzpunkte zu identifizieren, von denen aus im Rahmen kollektiver Kämpfe Druck auf Entscheidungen des Managements ausgeübt werden kann; insbesondere die Löhne der Beschäftigten stehen dabei im Mittelpunkt. Da diese Formen der Untersuchung eher auf materielle Verbesserungen zielen, wird insbesondere Wissen für konkrete Kampagnen produziert. Nicht in den Blick genommen werden jedoch die subjektiven Wahrnehmungsmuster der Führungskräfte, betriebliche Strategien zur Personalrekrutierung und innerbetriebliche Aus- und Weiterbildungsstrategien. Um ein genaueres Verständnis davon zu bekommen, wie sich soziale Ungleichheitslagen über die schlechte Bezahlung hinaus reproduzieren, wäre freilich auch solches Wissen zu produzieren und nutzbar zu machen.

- *Was sind aus Perspektive der Führungskräfte in Sicherheitsunternehmen die Qualifikationen und Kompetenzen, die ihre MitarbeiterInnen haben sollten? Wonach selektieren die Personalabteilungen?*
- *Unterscheiden sich kleine, mittelständische und Großunternehmen in ihren Strategien in Hinblick auf diese Fragen?*
- *Welche Rolle spielen die Arbeitsagenturen bei der Auswahl der Beschäftigten? Sind die ARGEN/JobCenter der Bundesagentur für Arbeit für die privaten Sicherheitsdienste ein attraktiver »Personalvermittler«?*

Aus den Gesprächen sowie aus einigen Geschäftsberichten wissen wir, dass Subunternehmertum für mittelständische und größere Unternehmen eine wichtige Rolle spielt, um die jeweilige Auftragslage mit der Größe der Kernbelegschaft auszubalancieren. Insbesondere kleine und mittelständische Firmen existieren (auch) auf der Basis, dass sie ihre Leistungen an größere Dienstleister verkaufen. Daten über den Anteil des Subunternehmertums und Fremdvergabe am Gesamtumsatz des Bewachungsgewerbes sind bislang nicht erhoben. Nur wenig ist bisher darüber bekannt, inwieweit diese Formen des Subunternehmertums, wie in anderen Branchen bereits untersucht (z.B. Automobil-, Elektrozuliefererindustrie), die Arbeitsbedingungen noch einmal verschlechtern. Schließlich wissen wir nichts darüber, wie und ob überhaupt eine Koordination und Kooperation von Kernbelegschaften mit flexibel eingesetzten externen Einsatzgruppen geplant wird. Die »Loveparade« in Duisburg hat mit aller Dramatik – und unabhängig vom Ausgang der polizeilichen und staatsanwaltschaftlichen Untersuchungen – gezeigt, was der unkoordinierte Einsatz von vielen unterschiedlichen Wachleuten bedeuten kann: Im Umfeld eines Tunnels, der der einzige Zu- und Ausgang zum und vom Gelände einer Großveranstaltung war, kam es zu einer Massenpanik. 150 Wachleute aus vier verschiedenen Unternehmen sollten ohne Einarbeitung, Vorbereitung

oder gemeinsame berufliche Erfahrungen im Einsatz diesen Bereich überwachen. Sie standen vor der Herausforderung, kollektiv eine Massenpanik zu bewältigen. Das Ergebnis, wenn auch noch nicht die Verantwortlichen, ist bekannt: 21 Menschen starben, mehr als 500 wurden verletzt.

- *Wie stark ist Arbeit im Bewachungsgewerbe durch Subunternehmerstrukturen gekennzeichnet?*
- *Nach welchen Kriterien werden Aufträge an Subunternehmen vergeben?*
- *Wie werden Beschäftigte aus Subunternehmen in Einsatzplanungen eingebunden, wie werden sie auf ihren Einsatz vorbereitet?*
- *Werden Subunternehmen genutzt, um eigene Belegschaften unter Druck zu setzen, beispielsweise darüber, dass die Beschäftigten der anderen Unternehmen weniger Lohn bekommen?*
- *Welchen Einfluss haben (und nehmen) Kunden auf die Arbeitsbedingungen der von ihnen »eingekauften« Sicherheitsleute?*
- *Wie wird sich die Einführung eines Mindestlohns auf das Subunternehmertum im Bewachungsgewerbe auswirken?*

5.3 Institutionelle Veränderungen berücksichtigen

Aus- und Weiterbildung haben sich in den letzten Jahren professionalisiert (vgl. 2.1), doch zugleich scheint in der Branche niemand für gut qualifizierte Beschäftigte zahlen zu wollen: Die Kunden wollen den günstigsten Preis, das Management den niedrigsten Lohn. Es scheint damit einigermaßen unklar, welche Rolle Qualifikationen und Kompetenzen im Bewachungsgewerbe tatsächlich spielen (sollen). Während aus gewerkschaftlicher Perspektive die Einführung und Existenz einer zwei- und dreijährigen Berufsausbildung rein formal zunächst als Teil-Erfolg gewertet werden kann, da mit einem staatlich anerkannten Berufsbild höhere Löhne prinzipiell durchsetzbar wären, bestätigt sich eine solche Logik auf dem Markt bisher offenbar nicht. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass der Anteil derjenigen, die überhaupt einen der beiden Ausbildungsgänge abschließen, äußerst gering ist. Eine systematische Qualifizierung wird zudem von anderer Seite unterlaufen, denn parallel wird die duale Ausbildung mit dem Projekt »Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose«, das von der Bundesagentur für Arbeit unter anderem für die Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit initiiert wurde,²⁶ ad absurdum geführt. Hier entsteht ein weiterer Qualifizierungsweg, der das Modell der beiden mehrjährigen Ausbildungen letztlich unterläuft und dem ein Konzept quasi-lebenslangen Lernens gegenüberstellt: Hat ein Arbeitsloser ein Modul absolviert, soll er, so die Idee, zunächst in den Arbeitsmarkt integriert werden; später soll dann ein weiteres Modul hinzukommen, dann ein weiteres usf. Aus welchen Gründen allerdings Beschäftigte weitere Teilqualifikationen erwerben sollen, wenn sich das in der Lohnhöhe nicht positiv niederschlägt (vgl. Kap. 2.1), wer dafür bezahlt und wie sie in die Maßnahmen kommen, darüber können – angesichts fehlender Systematisierungen von Seiten der Bundesagentur – nur Mutmaßungen angestellt werden.

27 Vgl. http://www.f-bb.de/uploads/tx_ffbb/Projektinfoblatt_Optimierung_der_Qualifizierungsangebote_31.pdf (Zugriff 20.08.2010).

Insgesamt bleiben die Bemühungen etwa der Lobbyverbände sowie der Gewerkschaften um eine Aufwertung und Anerkennung der Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten in ihrem Wirkungsgrad begrenzt. Ein Grund könnte auch die mangelnde rechtliche Regulierung des Zugangs zum Bewachungsgewerbe in Deutschland sein. Insbesondere der nach §34aGewO geforderte Unterrichtsnachweis ist nicht mehr als ein »Sitzschein, der mangels seiner Prüfungsmöglichkeit einer Farce gleichkommt« (Stober 2007, S. 73). Dass auch die 2002 eingeführte Sachkundeprüfung, die nun in einigen Einsatzbereichen für Wachleute verpflichtend ist, keine hinreichende Regelung darstellt, darüber scheint in der Branche Einigkeit zu herrschen. Weder kann auf dieser Basis das Lohn-Leistungs-Verhältnis zu Gunsten der Beschäftigten (wie die Gewinne zu weiteren Gunsten der Sicherheitsdienstleister) aufgelöst werden; noch ist damit die Frage geklärt, ob der Staat seiner grundrechtlichen Schutzpflicht gegenüber betroffenen Bürgern und Bürgerinnen und Unternehmen nachkommt. Bislang agieren private Sicherheitsdienste damit auf einer im europäischen Vergleich äußerst rudimentären rechtlichen Basis (CoEss 2004); diese fehlenden grundlegenden Regulierungen dürften auch folgenreich für die Perspektiven von Aus- und Weiterbildung in der Branche sein.

- *Welche Anreize gibt es für Unternehmen, in Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten zu investieren?*
- *Benötigt das deutsche Wach- und Sicherheitsgewerbe klarere rechtliche Regulierungen auf Bundesebene?*
- *Welche Effekte könnte eine rechtliche Regulierung nach sich ziehen?*

5.4 Gesellschaftliche Verhältnisse einbeziehen

Ausgehend von den eigenen Recherchen sowie Literaturlauswertungen ergeben sich Hinweise darauf, dass Arbeit im Bewachungsgewerbe, anders als bei anderen personenbezogenen Dienstleistungen, wie etwa im Einzelhandel oder im Friseurhandwerk, gesellschaftliche Verhältnisse auf mindestens zwei Ebenen spiegelt: Zunächst kennt auch das Bewachungsgewerbe insoweit auf vielfältige Weise »gespaltene« Belegschaften, als einigen Wenigen die wenigen besseren und den meisten Beschäftigten nur die vielen schlechteren Jobs offenstehen (vgl. 3.1). Die Chancen, diese zu bekommen, sind freilich höchst ungleich verteilt, denn, anders als in anderen Branchen, müssen die Beschäftigten im Sicherheitsgewerbe ganz bestimmte Sicherheitskonzepte im Wortsinne als Individuen »verkörpern«. Einiges deutet darauf hin, dass es durch Zuschreibungen wie »introvertiert«, »nicht tageslichttauglich« oder schlicht »zu alt« zu einer »doppelten Exklusion« kommt: Den ohnehin als auf dem Arbeitsmarkt (und in der Gesellschaft) als »benachteiligt« geltenden Beschäftigten sind so Aufstiegschancen (und selbst Stuserhalt) von vornherein verbaut. Gleichzeitig werden die »besseren« Arbeitsplätze (gemessen an Einsatzorten, Arbeitsbedingungen, Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten) von Führungskräften gezielt als »knappes Gut« eingesetzt. Nur wer sich nicht wehrt oder beschwert, so die Botschaft, kann auf verbesserte Arbeitsbedingungen hoffen: Die Aussicht auf veränderte Beschäftigungsbedingungen, verkauft und verstanden als »Belohnung«, ist gerade im Bewachungsgewerbe mit seinen wenigen etablierten An-

erkennungsstrukturen ein Anreiz, möglichst wenig Widerstand, etwa gegen schlechte Arbeitsbedingungen, zu leisten.

Sicherheitsarbeit ist außerdem mit einer bestimmten Vorstellung von ›sozialer Ordnung‹ an bestimmten Orten verbunden. Sicherheitskonzepte stellen daher nicht nur spezifische Anforderungen an das Sicherheitspersonal, sondern ›produzieren‹ auch Vorstellungen davon, wie Personen, Handlungen und Räume einzuschätzen sind oder ›sein‹ sollen. So werden, wie etwa Belina (2006) gezeigt hat, deviante Personen, Handlungen und Räume hervorgebracht. Aus Sicht der Kunden, die einen privaten Sicherheitsdienst beauftragen, gilt es etwa, eine bestimmte Vorstellung von ›verkaufsförderlicher‹ Umgebung zu sichern. Produktion von ›Sicherheit‹ kann dann auch heißen, Klischees, seien sie ökonomischer, ethnischer, geschlechtlicher oder rassistischer Art, zu reproduzieren. So wird beispielsweise in der Regel unterstellt, dass Frauen ein anderes ›subjektives Sicherheitsbedürfnis‹ haben als Männer; dass ›Schwarze‹ verdächtiger sind als ›Weiße‹; dass männliche Jugendgangs gefährlicher sind als weibliche Cliques (und umgekehrt). Schließlich ist auch (gerichts)bekannt, dass rechtsextreme Gruppierungen eigene private Sicherheitsunternehmen gründen (Eick 2004).

- *Welchen Beschäftigten sind ›gute‹ und welchen ›schlechte‹ Jobs zugänglich?*
- *Welche soziale Ungleichheitslagen werden im Bewachungsgewerbe innerbetrieblich wie auch nach außen reproduziert?*
- *Werden im Bewachungsgewerbe ethnische, rassistische und geschlechtliche Vorurteilsstrukturen reproduziert?*
- *Werden diese, etwa im Bereich der Aus- und Weiterbildung oder auch innerhalb der Unternehmen, reflektiert?*

Arbeit im Bewachungsgewerbe ist schließlich eingebunden in eine neoliberale Programmatik, die vor allem für den Niedriglohnsektor wirkmächtig ist. Im Rahmen der so genannten Hartz IV-Gesetze sind die Zumutbarkeitsgrenzen für Lohnarbeit faktisch auf ›Null‹ gestellt worden. Die in der ›Agenda 2010‹ beschworene Formel, dass jeder Job besser sei als gar keine Arbeit, gründete sich auf einer besonderen Prämisse: Nur wer erst einmal in einen (noch so schlecht bezahlten) Arbeitsplatz vermittelt ist, kann sich von da in bessere Positionen, also etwa von Teil- zu Vollzeitstellen, aus dem Niedrig- in den Normallohnbereich, hocharbeiten. Diese Vorstellung hat sich, empirisch vielfach belegt, als Ideologie entpuppt. Nur den wenigsten Beschäftigten gelingt es, aus dem Teufelskreis des Niedriglohns herauszukommen, und das Bewachungsgewerbe darf dafür als ein besonders brisantes Beispiel gelten. Einmal als Wachmann oder Wachfrau in Lohn und Brot, haftet den Beschäftigten das schlechte Image der Branche an; verlieren sie ihren Job, etwa weil sie auf ihre Rechte bestehen, landen sie, vermittelt über die JobCenter, in kürzester Zeit wieder in der Bewachung, dann aber häufig zu noch prekäreren Bedingungen. Damit endet die Abwärtsspirale aber noch keineswegs zwingend. Denn mittlerweile werden auch Ein-Euro-Jobber eingesetzt, um Überwachungsaufgaben im städtischen Raum, vornehmlich in ›benachteiligten‹ Stadtteilen, zu erfüllen. Hier ist ein ganz neues Arbeitsfeld für so genannte freie Träger (Nonprofit-Organisationen) entstanden. Beschäftigungsträger, deren Aufgabe die (Re-)Integration von Langzeitarbeitslosen in den regulären Arbeitsmarkt ist, vermitteln in Tätigkeitsbereiche, die Eick (2009) als ›SOS‹-Dienste bezeichnet: Sauberkeit, Ordnung, Sicherheit (Eick u.a. 2004).

1926 beendete Sigmund Nelken seine viel beachtete Schrift ›Das Bewachungsgewerbe‹ mit den Worten:

»Wenn die Bewachungsgesellschaften die in das Auge gefassten Bestrebungen mit der gleichen Sorgfalt und Unermüdlichkeit wie bisher weiter verfolgen, so mag hier eine Privatpolizei im Werden begriffen sein, deren Stellung sich durch die offizielle Anerkennung der staatlichen Behörden weit über das Niveau hinausheben wird, an das heute gedacht werden kann« (Nelken 1926: 480).

Wie wir zeigen konnten, stehen, wenn auch in einem anderen gesellschaftlichen Umfeld, ›die Bewachungsgesellschaften‹, ihre Lobbyorganisationen, die ›staatlichen Behörden‹, aber auch die Gewerkschaftsbewegung weiterhin vor vielfältigen Herausforderungen. Sie genauer zu erfassen mit dem Ziel, sie zu bewältigen, dazu soll diese Studie einen Beitrag leisten.

6 Literatur

Bach, Stefanie: Die Zusammenarbeit von privaten Sicherheitsunternehmen, Polizei und Ordnungsbehörden im Rahmen einer neuen Sicherheitsarchitektur, Holzkirchen, 2008.

Bareis, Ellen: Verkaufsschlager. Urbane Shoppingmalls - Orte des Alltags zwischen Nutzung und Kontrolle, Münster, 2007.

Belina, Bernd: Raum, Überwachung, Kontrolle. Vom staatlichen Zugriff auf städtische Bevölkerung, Münster, 2006

Beste, Hubert: Morphologie der Macht. Urbane ›Sicherheit‹ und die Profitorientierung sozialer Kontrolle, Opladen, 2000

Bispinck, Reinhard /Schäfer, Claus: Niedriglöhne? Mindestlöhne! Verbreitung von Niedriglöhnen und Möglichkeiten ihrer Bekämpfung. In: Sozialer Fortschritt, 2/2005, Seite 20–30.

Bogner, Alexander /Littig, Beate /Menz, Wolfgang: Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder, Wiesbaden, 2009.

Behrens, Gerhard: Bestandsaufnahme Ausbildungsberufe. In: Der Sicherheitsdienst 2/2010, Seite 3–4.

Bräuninger, Michael /Freese, Julia /Otto, Alkis Henri /Koller, Cornelia / Pflüger, Wolfgang / Quitzau, Jörn: Strategie 2030 – Sicherheitsindustrie, Hamburg, 2008.

Bremme, Peter /Fürniß, Ulrike /Meinecke, Ulrich: Never work alone. Organizing - ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften, Hamburg, 2007.

Briken, Kendra: Doing Security. Überwachungspraxis als Arbeit. In: Zurawski, Nils (Hg.) Überwachungspraxen - Praktiken der Überwachung und Kontrolle. Leverkusen/Opladen, 2011, Seite 47–64.

Briken, Kendra: More than a Feeling? Marketing and Producing Security. A German Case Study. Paper presented at the International Labour Process Conference, New Brunswick, NY, 15–17 March, 2010.

Briken, Kendra / Eick, Volker (2011): Recht und billig? Wachschatz zwischen Niedriglohn und Ein-Euro-Jobs. In: Kritische Justiz 1 (44), Seite 34–42.

Brinkmann, Ulrich /Choi, Hae-Lin /Detje, Richard /Dörre, Klaus /Holst, Hajo /Karakayali, Serhat /Schmalstieg, Catharina (Hg.) Strategic unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms, Wiesbaden, 2007.

Busch, Heiner /Funk, Albrecht /Kauß, Udo /Narr, Wolf-Dieter /Werkentin, Falco: Die Polizei in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt am Main /New York, 1988.

Button, Mark: Security Officers and Policing. Powers, Culture and Control in the Governance of Private Space. Aldershot /Bulington, 2007.

CoEss: Panoramic Overview of Private Security Industry in the 25 Member States of the European Union. Brüssel, 2004. <http://www.coess.eu/pdf/panorama1.pdf> [Zugriff 15.08.2010].

Cortese,Valter /Dryon, Philippe /Martinez, Esteban: Die Modernisierung der Arbeitsorganisation im privaten Sicherheitsgewerbe in Europa. Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation de l'Université Libre de Bruxelles. METICES - TEF – ULB, 2008.

Der Sicherheitsdienst (DSD): 1989 – 2009. 20 Jahre BDGW. Sichere Geld- und Wertlogistik. Ausgabe 4 (61). Bad Homburg, 2009.

Der Sicherheitsdienst (DSD): BDWS: Partner für Ausbildung. Ausgabe 2(62). Bad Homburg, 2010.

Der Spiegel: Zu den Waffen. In: Der Spiegel. 45, Seite 76, 1971.

Der Spiegel: Bereits Ihr Nachbar. In: Der Spiegel. 9, Seite 52–55, 1975.

Der Spiegel: Angst in der B-Ebene. In: Der Spiegel. 18, Seite 97, 1991.

Dribbusch, Heiner: Organizing-Projekt im Hamburger Bewachungsgewerbe. Düsseldorf, 2007.

Dribbusch, Heiner: Organizing in der Fläche: Die ver.di/SEIU-Kampagne im Hamburger Bewachungsgewerbe. In: WSI Mitteilungen 1/2008, Seite 18–24.

Eick, Volker: Neue Sicherheitsstrukturen im ›neuen‹ Berlin. Warehousing öffentlichen Raums und staatlicher Gewalt. In: ProKla - Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 28(110), 1998, Seite 95–118.

Eick, Volker: New Strategies of Policing the Poor. In: Policing & Society 13(4)/2003, Seite 365–379.

Eick, Volker: Jenseits des Rechtsstaats. Kommerzielle Sicherheitsdienste schaffen sich eigenes Recht. In: Müller-Heidelberg, Till / Finckh, Ulrich /Steven, Elke / Rogalla, Bela /Micksch, Jürgen /Kaleck, Wolfgang /Kutscha, Martin (Hg.), Grundrechte-Report 2004, Frankfurt am Main, 2004, Seite 148–151.

Eick, Volker: Urbane Hygiene und saubere Profite. Zur Exklusivität des privaten Sicherheitsgewerbes. In: Bude, Heinz /Willisch, Andreas (Hg.), Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. Hamburg, 2006a, Seite 174–199.

Eick, Volker: Wa(h)re ›Sicherheit‹. Anmerkungen zum kommerziellen Sicherheitsgewerbe in der BRD. In: Wissenschaft & Frieden 24(1), 2006b, Seite 29–32.

Eick, Volker: ›Space Patrols‹. The new peace-keeping functions of nonprofits. In: Leitner, Helga/ Peck, Jamie/ Shepard, Eric (Hg.): Contesting neoliberalism. Urban frontiers. New York, 2007, Seite 266–290.

Eick, Volker: Die christliche ›Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen‹. Forschungsbericht für die ›Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft‹ (ver.di), Berlin, 2008a.

Eick, Volker: Verlängertes Gewaltmonopol? Der kommerzielle Teil der ›neuen Sicherheitsarchitektur‹. In: Bürgerrechte & Polizei/CILIP 91, 2008b, Seite 61–68.

Eick, Volker: Neue lokale Sicherheitsregimes. Neokommunitäre Nüchternheit und punitiver Paternalismus. In: Kurswechsel 3/2009, Seite 47–56.

Eick, Volker/ Grell, Britta/ Mayer, Margit /Sambale, Jens: Nonprofit-Organisationen und die Transformation lokaler Beschäftigungspolitik, Münster, 2004.

Engartner, Tim (2007): Privatisierung und Liberalisierung – Strategien zur Selbstentmachtung des öffentlichen Sektors. In: Butterwegge, Christoph /Lösch, Bettina /Ptak, Ralf (Hg.), Kritik des Neoliberalismus. Wiesbaden, Seite 87–133.

Feuerstein, Franz: Neuordnung der Berufsausbildung in der Sicherheitswirtschaft 2008, Vortragsfoliensatz zur Informationsveranstaltung BDWS und IHK Frankfurt/Main am 30. April 2008 in Frankfurt/Main.

Gollan, Lutz: Private Sicherheitsdienste in der Risikogesellschaft. Freiburg im Breisgau, 1999.

Gusy, Christoph: Privatisierung von Staatsaufgaben: Kriterien – Grenzen – Folgen, Baden-Baden, 1998.

Hamann, Andreas/ Giese, Gudrun: Schwarz-Buch Lidl. Billig auf Kosten der Beschäftigten, Berlin, 2005.

Haselow, Reinhard: Der Wandel der Volkspolizei zu einer rechtsstaatlich-demokratischen Polizei, Lübeck, 2000.

Hoffmann-Riem, Wolfgang: Übergang der Polizeigewalt auf Private? In: Zeitschrift für Rechtspolitik 11, 1977. Seite 277–284.

Karakayali, Juliane: Organisiert Euch. Handbuch für Unternehmensrecherche. Berlin, 2009.

Kern, Horst / Schumann, Michael: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München, 1984.

Klimke, Daniela: Wach- & Schließgesellschaft Deutschland. Sicherheitsmentalitäten in der Spätmoderne, Wiesbaden, 2008.

Kirsch, Benno: Private Sicherheitsdienste im öffentlichen Raum. Formen und Folgen der Zusammenarbeit mit der Polizei in Berlin und Frankfurt am Main, Wiesbaden, 2003.

Kutzner, Edelgard: Kommunizieren, korrespondieren, protokollieren. Servicearbeit als Beruf im Callcenter. In: Knüpper-Heger, Ursula /Strohmaier, Eckart (Hg.), Zukunft berufliche Bildung: Potenziale mobilisieren, Veränderungen gestalten. 5. BIBB-Fachkongress 2007. Ergebnisse und Perspektiven, Bielefeld, 2008, Seite 1–16.

Manderscheid, Katharina: Urbanität im 21. Jahrhundert – Verfall oder Chance einer Lebensform? Eine soziologische Kontextualisierung. In: Baum, Detlef (Hg.), Die Stadt in der Sozialen Arbeit. Ein Handbuch für soziale und planende Berufe, Wiesbaden, 2007, Seite 52–70.

Nelken, Sigmund: Das Bewachungsgewerbe. Ein Beitrag zur Geschichte des Selbstschutzes. Berlin, 1926.

Nitz, Gerhard: Private und öffentliche Sicherheit, Berlin, 2000.

Obergfell-Fuchs, Joachim: Privatisierung von Aufgabenfeldern der Polizei – mit Auswirkungen auf das Sicherheitsgefühl der Bevölkerung, Wiesbaden.

Olschok, Harald: Entwicklungen und Perspektiven des Wach- und Sicherheitsgewerbes auf nationaler und europäischer Ebene. In: Stober, Rolf /Olschok, Harald (Hg.), Handbuch des Sicherheitsgewerberechts, München, 2004, Seite 13–34.

Olschok-Tautenhahn, Harald: Geschichtliche Entwicklung des privaten Sicherheitsgewerbes. In: Glavic, Jürgen J. (Hg.), Handbuch des privaten Sicherheitsgewerbes, Stuttgart, 1995, Seite 1–18.

Peilert, Andreas: Rechtliche Parameter der Ordnungspartnerschaft zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Bahn AG. In: Möllers, Martin H. W. (Hg.), Die Polizei des Bundes in der rechtsstaatlichen pluralistischen Demokratie, Opladen, 2003, Seite 141–174.

Pütter, Norbert/Martina Kant: Ehrenamtliche PolizeihelferInnen. Polizeidienste, Sicherheitswachen und Sicherheitspartner. In: Bürgerrechte & Polizei/CILIP (66) 2/2000, Seite 16–30.

Sack, Fritz /Voß, Michael /Frehsee, Detlev /Funk, Albrecht /Reinke, Herbert (Hg.), Privatisierung staatlicher Kontrolle: Befunde, Konzepte, Tendenzen, Baden-Baden, 1995.

Schmierl, Klaus: Lohn und Leistung. In: Böhle, Fritz /Voß, Günter G. /Wachtler, Günther (Hg.), Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, 2010, Seite 359–383.

Schümchen, Werner: Ordnungspartnerschaften. In: Lange, Hans-Jürgen /Gasch, Matthias (Hg.), Wörterbuch zur Inneren Sicherheit, Wiesbaden, 2006, Seite 207–209.

Sicherheitsnadel. Bundesweiter Report für das Wach- und Sicherheitsgewerbe. verdi (Hg.), Berlin. Diverse Jahrgänge.

Ständige Konferenz der der Innenminister und -senatoren der Länder (2009): Programm Innere Sicherheit. Fortschreibung 2008/2009, Potsdam.

Stober, Rolf: Police-Private-Partnership aus juristischer Sicht. In: Die Öffentliche Verwaltung 7(53), 2000, Seite 261–268.

Stober, Rolf: Moderne Dimensionen des Sicherheitsgewerberechts. In: Stober, Rolf / Olschok, Harald (Hg.), Handbuch des Sicherheitsgewerberechts, München, 2004, Seite 1–12.

Olschok, Harald: Sicherheitsgewerbe in Deutschland: Bestandsaufnahme und Ausblick. In: Die Kriminalpolizei. September 2006. http://www.kriminalpolizei.de/articles,sicherheitsgewerbe_in_deutschland,1,86.htm [Zugriff 10.08.2010]

Stober, Rolf: Besonderes Wirtschaftsverwaltungsrecht. Gewerbe- und Regulierungsrecht, Produkt- und Subventionsrecht, Stuttgart, 2007.

Teichert, Thorsten /Wagenführer, Daniela /Steilmann, Eva (2010): Marketing zur strategischen Geschäftsentwicklung. In: Stober, Rolf (Hg.), Sicherheitsgewerbe und Public Relations. Die Sicherheitswirtschaft in der Imagediskussion; Ergebnisse des 10. Hamburger Sicherheitsgewerberechtstages, Köln, 2010, Seite 31–49.

VDI/VDE-IT: Marktpotentiale von Sicherheitstechnologien und Sicherheitsdienstleistungen, Berlin, 2009.

Wert.Arbeit: Sicherheitsdienste im Wandel in der Metropolregion Berlin. Erarbeitet im Rahmen des Projektes Dienstleistungen – Wertschätzung und -schöpfung in der Metropolregion Berlin, http://www.wertarbeitgmbh.de/images/File/Sicherheits-DL_end.pdf [Zugriff 15.08.2010], 2009.

Wieland, Wolfgang: Reserve hat niemals Ruh. Die unendliche Geschichte der Freiwilligen Polizei-Reserve Berlin. In: Bürgerrechte & Polizei/CILIP 66 (2/2000), Seite 31–38.

