

Schröder, Christin; Weinkopf, Claudia

Research Report

Arbeitsbedingungen in der Fluggastkontrolle - zwischen hoheitlichen Befugnissen und fehlender Wertschätzung?

IAQ-Forschung, No. 2017-05

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Suggested Citation: Schröder, Christin; Weinkopf, Claudia (2017) : Arbeitsbedingungen in der Fluggastkontrolle - zwischen hoheitlichen Befugnissen und fehlender Wertschätzung?, IAQ-Forschung, No. 2017-05, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg,
<https://doi.org/10.17185/dupublico/45804>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301445>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Arbeitsbedingungen in der Fluggastkontrolle

Schröder, Christin; Weinkopf, Claudia

In: IAQ-Forschung / 2017-05

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.17185/duepublico/45804>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20180403-094023-3>

Link: <http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=45804>

2017

05

Christin Schröder und Claudia Weinkopf

**Arbeitsbedingungen in der
Fluggastkontrolle –
zwischen hoheitlichen Befugnissen
und fehlender Wertschätzung?**

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	5
1.1	Das Projekt DEFAKTOS.....	5
1.2	Aufbau des Berichts.....	6
2	Das Wach- und Sicherheitsgewerbe	7
2.1	Privatisierung der inneren Sicherheit.....	8
2.2	Wettbewerbsstrukturen und Entwicklungstrends.....	11
2.3	Industrielle Beziehungen und Tariflandschaft.....	15
2.4	Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.....	18
3	Privatwirtschaftliche Fluggastkontrolle: „Beleihung mit hoheitlichen Befugnissen“ ..	20
3.1	Arbeiten in der Fluggastkontrolle.....	20
3.2	Von der Bundespolizei zur „Beleihung“ Dritter	22
3.3	Auf dem Weg zum/zur Luftsicherheitsassistent/in	25
3.3.1	Personalrekrutierung.....	25
3.3.2	Qualifizierung zur Tätigkeit	28
3.4	Zur öffentlichen Vergabe von Fluggastkontrolldienstleistungen	31
3.4.1	Vergabeverfahren und zentrale Vertragsinhalte.....	31
3.4.2	Kontrollstundenanforderungen als Stellschraube der Personaleinsatzplanung.	36
4	Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Luftsicherheitsassistent/innen	38
4.1	Stand der Forschung.....	39
4.2	Ergebnisse unserer Beschäftigtenbefragung.....	41
4.2.1	Arbeitszeit und Arbeitsbelastungen	42
4.2.2	Arbeitsatmosphäre, Anerkennung und Wertschätzung.....	45
4.2.3	Arbeitszufriedenheit.....	46
4.3	Zwischenfazit.....	48
5	Strategische Neuorientierung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik.....	49
5.1	Entgelt-Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfe im Jahr 2013.....	50
5.2	Parallele Verhandlungen über einen Bundesmanteltarifvertrag	56
5.3	Eine neue Tarifpolitik im Bereich der Luftsicherheit?	59
6	Fazit und Ausblick.....	62
	Quellen.....	65

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Zahl der Unternehmen im Wach- und Sicherheitsgewerbe, 1994–2015	11
Abbildung 2: Zahl der Beschäftigten im Wach- und Sicherheitsgewerbe, 1997–2016	12
Abbildung 3: Anteil der Beschäftigten in den Einsatzbereichen der Sicherheitsdienstleistungswirtschaft, 2016	14
Abbildung 4: Wirtschaftlicher Umsatz der Sicherheitsdienstleistungswirtschaft, 2016.....	15
Abbildung 5: Gestaltung der Arbeitszeit.....	43
Abbildung 6: Beanspruchung durch die Arbeitsumgebung.....	44
Abbildung 7: Belastungen durch die Arbeit	44
Abbildung 8: Tätigkeit und Arbeitsatmosphäre	46
Abbildung 9: Zufriedenheit mit dem Unternehmen und Beschäftigungsperspektiven	47
Abbildung 10: Zufriedenheit mit der „Arbeit an sich“	48
Abbildung 11: Tarifliche Stundenlöhne von Luftsicherheitsassistent/innen in NRW, 2006–2016, in €.....	61
Abbildung 12: Steigerungsraten der tariflichen Stundenlöhne von	
Luftsicherheitsassistent/innen in NRW, 2006–2016	61
 Tabelle 1: Beschäftigte in Wach- und Sicherheitsdiensten sowie Detekteien, nach Beschäftigungsform, 2016.....	 19

Abkürzungsverzeichnis

ADV	Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BDSW	Bundesverband der Sicherheitswirtschaft
BDWS	Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen
BHO	Bundshaushaltsordnung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMI	Bundesministerium des Innern
BMTV	Bundsmanteltarifvertrag
DEFAKTOS	Der Faktor Mensch – Neue Strategien und Verfahren für die Auswahl, Aus- und Fortbildung des Fluggast-Kontrollpersonals
DPoIG	Deutsche Polizeigewerkschaft
EU	Europäische Union
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GÖD	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen
IAS	Institut für Arbeits- und Sozialhygiene
IHK	Industrie- und Handelskammer
LuftSiG	Luftsicherheitsgesetz
LuftVG	Luftverkehrsgesetz
NRW	Nordrhein-Westfalen
SchwarzArbG	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
SEIU	Service Employees International Union
VO (EG)	Verordnung der Europäischen Gemeinschaft
VOL/A	Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL), Teil A Allgemeine Bestimmungen für die Vergabe von Leistungen
ZSD	Ziviler Sicherheitsdienst

1 Einleitung

Bevor Menschen in ein Flugzeug steigen dürfen, werden sie und ihr mitgeführtes Handgepäck daraufhin kontrolliert, ob sie Gegenstände bei sich haben, die die Sicherheit im Flugverkehr gefährden könnten. Während diese Kontrollen bis in die 1990er Jahre hinein meist von Angestellten der Bundes- oder Landespolizeibehörden durchgeführt wurden, sind sie inzwischen weitestgehend privatisiert worden. Heutzutage werden sie i.d.R. von Angestellten privater Sicherheitsunternehmen, sogenannten „Luftsicherheitsassistent/innen“, übernommen, die von der Bundespolizei oder (bei kleineren Flughäfen) von Landesbehörden damit beauftragt worden sind. Die Vergabe dieser Tätigkeiten erfolgt meist für mehrere Jahre im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen, auf die sich private Sicherheitsdienstleister bewerben können. Den Zuschlag erhält derjenige Anbieter, der das beste Angebot abgegeben hat, wobei sowohl Preis als auch Qualitätskriterien (u.a. Schulungskonzept und Personaleinsatzplanung) eine zentrale Rolle spielen.

An die Durchführung dieser Kontrollen werden unterschiedliche Anforderungen gestellt. Aus der Sicherheitsperspektive geht es darum, eine höchstmögliche Qualität zu gewährleisten – also gefährliche Gegenstände im Handgepäck möglichst umfassend zu identifizieren und zu verhindern, dass sie mit an Bord genommen werden. Der Flughafenbetreiber und die Fluggesellschaften sind aber auch daran interessiert, dass die Kontrollen zügig durchgeführt werden, so dass die geplanten Start- und Landezeiten möglichst eingehalten werden können. Gleichzeitig sollen die Kontrollen effizient und kostengünstig durchgeführt werden, weil ein Teil der Kosten in Form von Gebühren auf die Flugpreise aufgeschlagen wird.

Flüge werden an allen Tagen des Jahres und (je nach den Flugzeiten des jeweiligen Flughafens) teilweise fast rund um die Uhr durchgeführt, aber es gibt deutliche Schwankungen des Passagieraufkommens je nach Tageszeit. Dies wirkt sich auch auf die Arbeitsbedingungen des Personals an den Kontrollstellen aus: Die Beschäftigten arbeiten in Schichtsystemen, die darauf abzielen, die Schwankungen im Personalbedarf möglichst so zu berücksichtigen, dass zu jedem Zeitpunkt die passende Personalstärke verfügbar ist.

1.1 Das Projekt DEFAKTOS

Im Mittelpunkt unserer Untersuchung standen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die die Passagier- und Handgepäckkontrollen durchführen, und die Frage, inwieweit diese durch unterschiedliche Rahmenbedingungen und betriebliche Personalmanagement-Strategien der Sicherheitsunternehmen beeinflusst werden. Während die Perspektive der Beschäftigten auf ihre Arbeit im Wesentlichen über eine standardisierte Befragung in zwei Unternehmen

beleuchtet werden sollte, lag unser Fokus insbesondere auf der Ebene der Regulierung. Hier waren zum einen die institutionellen Rahmenbedingungen (Vergabebedingungen dieser unter öffentlichem Auftrag erbrachten Dienstleistung, Zugangsvoraussetzungen zur Tätigkeit) sowie Rekrutierungs- und Personaleinsatzstrategien der Unternehmen von Interesse. Als besonderer Rahmen für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sollten darüber hinaus die tarifpolitischen Entwicklungen und Strategien in der Branche analysiert werden.

Hierfür wurden zahlreiche Interviews mit Expert/innen der Arbeitgeberseite (Bundesverband der Sicherheitswirtschaft – BDSW) und der zuständigen Gewerkschaft ver.di, in mehreren Unternehmen sowie weiteren Stellen (u.a. mit der Arbeitsverwaltung und einem Schulungsanbieter) geführt. Darüber hinaus wurden im Frühjahr 2014 insgesamt 156 Beschäftigte von zwei Unternehmen, die im Bereich der Passagier- und Handgepäckkontrollen auf zwei Flughäfen tätig waren, zu ihren Arbeitsbedingungen befragt.

Die Studie war Teil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projektes DEFAKTOS („Der Faktor Mensch – Neue Strategien und Verfahren für die Auswahl, Aus- und Fortbildung des Fluggast-Kontrollpersonals“), das von Februar 2013 bis März 2016 in Kooperation mit Prof. Boris Suchan, Arbeitsgruppe Klinische Neuropsychologie an der Universität Bochum, und Ochs Consulting durchgeführt wurde.

1.2 Aufbau des Berichts

Der Bericht ist folgendermaßen aufgebaut: In Abschnitt 2 wird zunächst das Wach- und Sicherheitsgewerbe insgesamt in den Blick genommen, in welches das Segment der Sicherheitskontrollen an Verkehrsflughäfen bzw. Luftsicherheit eingebettet ist. Dabei werden zunächst die Geschichte des Wach- und Sicherheitsgewerbes vor dem Hintergrund der Zunahme öffentlicher Auftragsvergaben umrissen sowie Wettbewerbsstrukturen und Entwicklungstrends der Branche vorgestellt. Darüber hinaus wird ein erster Überblick zu den industriellen Beziehungen sowie den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Wach- und Sicherheitsgewerbe gegeben.

Abschnitt 3 beschäftigt sich mit zentralen Rahmenbedingungen, die Einfluss auf die privatwirtschaftliche Fluggastkontrolle bzw. die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nehmen. Wir beschreiben hier die Tätigkeit als Luftsicherheitsassistent/in und gehen darauf ein, wie es zur Übertragung dieser originär „hoheitlichen“ Sicherheitsaufgabe auf private Dienstleister gekommen ist. Weitere Themen sind die Wege der Rekrutierung und Qualifizierung zu einer Arbeit in der Fluggastkontrolle sowie die Vergabe von Kontrolldienstleistungen an private Unternehmen.

Zentrales Thema von Abschnitt 4 sind Forschungsbefunde zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Luftsicherheitsassistent/innen. Nach Darstellung des bisherigen Forschungsstandes stehen unsere Ergebnisse zu Arbeitszeit und Arbeitsbelastungen, Arbeitsatmosphäre, Anerkennung und Wertschätzung sowie zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit im Mittelpunkt. Besonders spannend und aufschlussreich waren die tarifpolitischen Entwicklungen im Bereich der Luftsicherheit, insbesondere die Strategien der Akteure der kollektiven Interessenvertretung in den Jahren 2012 bis 2015. Wie es der Gewerkschaft ver.di zunächst in NRW und Hamburg, in der Folge dann aber auch bundesweit gelungen ist, außergewöhnlich hohe Steigerungen der Tariflöhne durchzusetzen, steht in Abschnitt 5 im Mittelpunkt.

In Abschnitt 6 reflektieren wir die Ausgangsüberlegungen unserer Studie, dass aus betriebs- und volkswirtschaftlicher, aber auch sicherheitspolitischer Perspektive gute Arbeitsbedingungen der zentrale Ansatzpunkt sind, um die Arbeitseffizienz zu verbessern und die teils recht hohe Fluktuation im Bereich der Fluggastkontrollen zu verringern, vor dem Hintergrund unserer Befunde und Ergebnisse. Die deutlichen Lohnerhöhungen im Untersuchungszeitraum haben zweifellos einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der materiellen Absicherung der Beschäftigten geleistet. Die sonstigen Arbeitsbedingungen haben sich hingegen nur in Teilen positiv entwickelt, was auch damit zusammenhängt, dass die Unternehmen unter den gegebenen Rahmenbedingungen nur wenige Spielräume für Veränderungen im Sinne der Beschäftigten sehen.

2 Das Wach- und Sicherheitsgewerbe

Die privatwirtschaftliche Fluggastkontrolle ist ein Teilbereich des Wach- und Sicherheitsgewerbes. Da die eingehende Betrachtung der Arbeits- und Rahmenbedingungen nicht losgelöst erfolgen kann von den grundlegenden Charakteristika und Entwicklungen der Gesamtbranche, steht im Folgenden zunächst das übergeordnete Wach- und Sicherheitsgewerbe im Mittelpunkt. Zunächst wird die Geschichte des Wach- und Sicherheitsgewerbes vor dem Hintergrund der Zunahme öffentlicher Auftragsvergaben umrissen (2.1). Anschließend werden Wettbewerbsstrukturen und Entwicklungstrends der Branche vorgestellt (2.2) sowie ein erster Überblick zu den industriellen Beziehungen (2.3) sowie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (2.4) im Wach- und Sicherheitsgewerbe gegeben.

2.1 Privatisierung der inneren Sicherheit

Die Sicherheitswirtschaft ist sehr breit gefächert und umfasst „alle Unternehmen, die Produkte und Dienstleistungen zum Schutz von kritischen Infrastrukturen sowie zum Schutz vor Kriminalität, Wirtschaftsspionage und Terrorismus, zum Schutz von Personen und zur Bewältigung von Krisen und (Natur-) Katastrophen anbieten“ (Gruchman et al. 2015: 3). Zu den kritischen Infrastrukturen zählen etwa Verkehrsknotenpunkte und Transportwege, Informations- und Kommunikationsnetze, Energie- und Wasseranlagen, das Finanz- und Bankenwesen, der Gesundheits- und Lebensmittelsektor sowie die Verwaltung und andere öffentliche Behörden (ebenda). Ähnlich heterogen gestaltet sich auch die Unternehmenslandschaft in der Branche: Sie reicht von großen, mittelständischen Unternehmen im Bereich der Entwicklung und Produktion von Sicherheitsprodukten bis hin zu den eher kleinbetrieblichen Strukturen des Teilgebietes der Sicherheitsdienstleistungen (auch: „Wach- und Sicherheitsgewerbe“).

Der Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) definiert auf seiner Homepage¹ folgende Tätigkeitsfelder als Kernbereiche der Sicherheitsbranche:

- Objektschutz / Separatwachdienst: Zugangs- und Besucherkontrolle an einem fest zugewiesenem Objekt, Streifengänge auf dem Gelände, Kontrollen der Außenhaut und der Gebäude
- Revierdienst / Intervention / Notruf- und Serviceleitstellen (NSL): Kontrolle einer unbestimmten Anzahl von Objekten, Schließdienst, Nutzung von Überwachungs- und Alarmsystemen
- Sicherheitstätigkeiten im Handel: Doormen, Kaufhausdetektive
- Bewachung von Bundeswehrliegenschaften: spezielle Form des Objektschutzes mit besonderen rechtlichen Befugnissen
- Bewachung von kerntechnischen Anlagen: spezielle Form des Objektschutzes
- Sicherheitstätigkeiten im Öffentlichen Personenverkehr (ÖPV): Sicherung von Gleis- und Bahnhofsanlagen, Schutz der Fahrgäste und Fahrzeuge, Einnahmensicherung
- Sicherheitstätigkeiten bei Veranstaltungen: Sicherheitsdienste bei Veranstaltungen, Veranstaltungsordnungsdienste
- Schutz von Flüchtlingsunterkünften: erweiterte Form des Objektschutzes, Pfortendienst, Begleitdienste, Aufsichtsdienste etc.

¹ <https://www.bdsw.de/die-branche/taetigkeiten> (Abruf: 4. April 2017)

Weitere Kernbereiche mit inzwischen eigenen Interessenverbänden sind die Geld- und Wertdienstleistungen sowie die hier im Blickpunkt liegenden Sicherheitsdienstleistungen an Verkehrsflughäfen (Luftsicherheit bzw. „Aviation“).

Die Entstehung des Wach- und Sicherheitsgewerbes wird auf den Beginn des 20. Jahrhunderts datiert; ihren historischen Ursprung haben die ersten Sicherheitsunternehmen jedoch bereits im „Nachtwächtertum“ des 19. Jahrhunderts. Diese waren anfangs vor allem im „Werkschutz“, d.h. im Schutz von Fabrikanlagen bzw. auch zur Kontrolle der Beschäftigten aktiv (Flörsheimer 2008). Im Jahr 1927 wurde die Branche erstmals durch eine Gewerbeordnung reguliert. Mit der Aufgabe der Bewachung von Lebensmittellagern erlebte der Markt eine erste „Boomphase“ nach Ende des zweiten Weltkrieges. Zunehmend etablierten sich (noch überwiegend unformalisierte) Formen der Zusammenarbeit zwischen Bewachungsunternehmen und der Polizei (Hirschmann 2016: 116). Im Zusammenhang mit der Übernahme der Überwachung der Münchener U-Bahn durch den seinerzeit umstrittenen „Zivilen Sicherheitsdienst“ (ZSD)² wurde im Jahr 1972 erstmalig von einer Vergabe öffentlicher Sicherheitsaufgaben an private Dienstleister gesprochen (Briken 2011a: 8).

Eine zweite Wachstumsphase erlebte die Branche in den 1980er Jahren, als zunächst immer mehr privatwirtschaftliche Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen begannen, Teile ihres Tätigkeitsspektrums auszulagern und sich stärker auf Kernkompetenzen zu konzentrieren. Im Zuge von Lean Production bzw. Business Reengineering setzte sich der Trend des Outsourcings ab Mitte der 1990er Jahre fort. Branchenübergreifend kam es in zahlreichen Unternehmen zu einer Neubewertung der Wertschöpfungsketten, wobei intensiv geprüft wurde, welche Leistungen extern günstiger eingekauft als intern selbst erbracht werden können (Briken 2011a: 8).

Auch im öffentlichen Dienst etablierte sich in dieser Zeit zunehmend eine Kalkulationslogik, die eine Neubestimmung öffentlicher Aufgaben und schließlich eine Reduzierung von Staatsaufgaben in Gang setzte. Unter dem Stichwort des „New Public Management“ wurden vormals originäre Aufgaben des Staates sukzessive auf private Dienstleistungsunternehmen übertragen, die die jeweiligen Leistungen kostengünstiger anbieten konnten (Stienen 2011: 31). Diese Hochphase wurde mit der deutschen Wiedervereinigung nochmals verstärkt, denn durch den Wegfall des Organs der Staatssicherheit konnten nun auch die ostdeutschen Bundesländer als neuer Markt für gewerbliche Sicherheit erschlossen werden (Briken 2011a: 10f).

Trotz des über 100-jährigen Bestehens des Wach- und Sicherheitsgewerbes ist die Rolle privater Sicherheitsdienstleister erst mit der Fortschreibung des Programms der Inneren Sicherheit der

² Die so genannten „Schwarzen Scheriffs“, die als uniformierte und bewaffnete Mitarbeiter hinter dem ZSD standen, sorgten durch aggressives Verhalten gegenüber Bürger/innen gelegentlich für Schlagzeilen (Briken 2011a: 8).

Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren des Bundes und der Länder im Jahr 2009³ offiziell anerkannt worden:

„Die Gewährleistung der Inneren Sicherheit ist staatliche Aufgabe. Ein Rückzug des Staates aus diesem Kernbereich hoheitlichen Handelns kommt nicht in Betracht. [...] Die Unternehmen aus dem Dienstleistungsspektrum der privaten Sicherheit sind ein wichtiger Bestandteil der Sicherheitsarchitektur in Deutschland.“ (Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder 2009: 25)

Hier heißt es allerdings auch, dass „spezialgesetzliche Regelungen, nach denen private Sicherheitsdienstleister in einem eng umgrenzten Feld unter staatlicher Aufsicht hoheitliche Befugnisse wahrnehmen“, wie im Bereich der Fluggastkontrolle (vgl. Abschnitt 3) die Ausnahme bleiben sollen.

Gerade auf dem sensiblen Feld der inneren Sicherheit werfen diese Entwicklungen auch Fragen nach den Grenzen der Zulässigkeit einer privaten Gewaltgestattung auf (Stienen 2011: 63). So wird es etwa kritisch betrachtet, wenn vormals staatliche Schutzleistungen nun vordergründig an Marktprinzipien bemessen werden und die Polizei mittelfristig nur noch als „intermediäre Ordnungsinstanz“ fungiert (Nitschke 1995: 74). Befürworter/innen weisen hingegen auf die Chancen der Privatisierung von Sicherheit für den Staat hin. So könne mit der Beauftragung privater Dienstleister zum einen die operative Handlungsfähigkeit des Staates gestärkt werden, da der freie Markt i.d.R. schneller und effektiver auf Lücken im Sicherheitsnetz reagieren und entsprechende Leistungen bereitstellen könne als die vergleichsweise „schwerfälligeren staatlichen Institutionen“. Zum anderen sei „in Zeiten knapper öffentlicher Kassen jede betriebswirtschaftlich sinnvolle Lösung zu prüfen“ (Lahl 2010: 14f).

Hinter der Privatisierung der inneren Sicherheit verbirgt sich eine in der Literatur oft thematisierte Entwicklung des Staates vom Leistungs- zum Gewährleistungsstaat (Schuppert 2005), in der dieser zwar das notwendige Angebot staatlicher Leistungen sicherstellt, diese jedoch nicht zwingend selbst erbringt. Steuerungsfähigkeit sichert sich der Staat dennoch durch die Vorgabe von Standards, Versorgungsgarantien oder die Einrichtung von Regulierungsinstanzen. Ihm obliegt nach wie vor die Verantwortung für das Gesamtergebnis – ein Umstand, der mit zunehmender Privatisierung jedoch gerade in kritischen Lagen zur Herausforderung wird. So setzt mit jeder Privatisierung von Aufgaben auf staatlicher Seite zwangsläufig auch ein Verlust an Know-how ein, weshalb bei Schlechterfüllung durch Private nicht ohne weiteres von

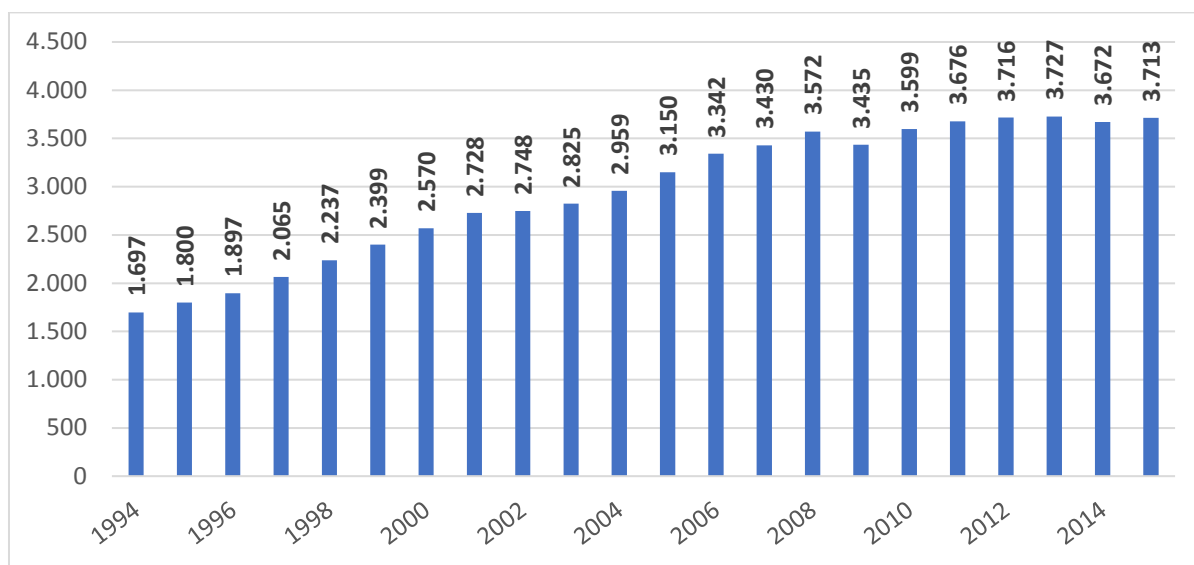
³ In diesem Programm werden Grundsätze des staatlichen Gewaltmonopols sowie Grundgedanken und Empfehlungen zum Verhältnis sowie zur Zusammenarbeit zwischen polizeilichen und gewerblichen Akteuren festgehalten. Wie Hirschmann (2016: 117) anmerkt, war diese Legitimitätsgrundlage des Sicherheitsgewerbes bedeutsam für das in den Folgejahren zunehmende Professionalisierungsstreben der Branche.

einer Rückholoption der Leistungen Gebrauch gemacht werden kann (Lahl 2010: 15; Stienen 2011: 41f).

2.2 Wettbewerbsstrukturen und Entwicklungstrends

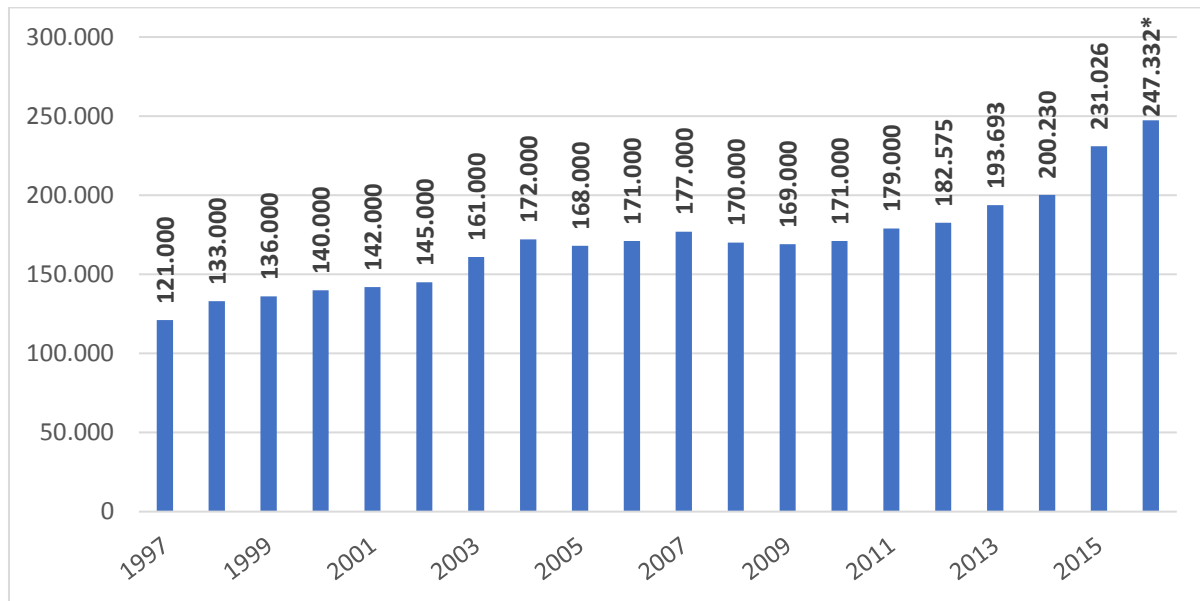
Das Wach- und Sicherheitsgewerbe ist eine Wachstumsbranche. Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, hat sich die Zahl der Unternehmen im Wach- und Sicherheitsgewerbe seit Mitte der 1990er Jahre mehr als verdoppelt. Im Jahr 2015 waren 3.713 Unternehmen am Markt tätig.

Abbildung 1: Zahl der Unternehmen im Wach- und Sicherheitsgewerbe, 1994–2015



Quelle: BDSW-Homepage, Berechnungen auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes, Wirtschaftsklasse 80. Dargestellt sind lediglich die Zahlen für Private Wach- und Sicherheitsdienste der WZ08-80.1 (ohne Detekteien und Sicherheitsdienste mit Überwach- und Alarmsystemen).

Parallel zur wachsenden Zahl der Unternehmen in der Sicherheitsbranche ist auch die Beschäftigung deutlich angestiegen. Im Vergleich zu 1997 hat sich die Zahl der Beschäftigten mehr als verdoppelt und lag im September 2016 bei 247.332 (Abbildung 2). Einen besonderen Zuwachs konnten die Sicherheitsdienstleister insbesondere im Jahr 2015 verzeichnen. Wie aus der Statistik nach Wirtschaftszweigen der Bundesagentur für Arbeit (Stand: März 2016) hervorgeht, nahm die Zahl der Beschäftigten allein im Laufe der zweiten Jahreshälfte 2015 um 12,5% (25.665 Beschäftigte) zu. Dieser bemerkenswerte Anstieg ist zumindest teilweise auf die wachsende Anzahl von Flüchtlingsunterkünften zurückzuführen, für deren Bewachung private Sicherheitsfirmen sorgen.

Abbildung 2: Zahl der Beschäftigten im Wach- und Sicherheitsgewerbe, 1997–2016

*vorläufig (Stand: 30. September 2016)

Quelle: BDSW-Homepage, Berechnungen auf der Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit, Wirtschaftsklasse 80.1 (private Wach- und Sicherheitsdienste ohne Detekteien und Sicherheitsdienste mit Überwach- und Alarmsystemen)

Die rasante Zunahme ist auch darauf zurückzuführen, dass es in der Branche bis heute nur geringe Marktzutrittsbarrieren gibt. Seit 1927 unterliegt das Bewachungsgewerbe der deutschen Gewerbeordnung, womit es im Gegensatz zu den meisten anderen Ländern nicht in den Verantwortungsbereich der Innen- bzw. Justizministerien, sondern in die Zuständigkeit der Wirtschaftsbehörden fällt (BDSW 2014). Bis zum Jahr 1996 hat die Gewerbeordnung (§ 34a GewO) nicht mehr verlangt als ein polizeiliches Führungszeugnis sowie einen Nachweis über die Kreditwürdigkeit. Später wurden sowohl für Gewerbetreibende als auch für das Personal zumindest ein Unterrichtsverfahren über notwendige rechtliche Vorschriften und (sozial-)psychologische Aspekte zum Umgang mit Menschen (in der Branche als „Sitzschein“ bekannt, da lediglich Anwesenheit erforderlich) sowie eine darauf basierende Sachkundeprüfung für bestimmte, konfliktgeneigte Tätigkeiten (u.a. Citystreifen, Einzelhandelsdetektiv/innen, Türsteher/innen) eingeführt. Dieses hat Hirschmann (2016: 171) zufolge dennoch lediglich den Charakter eines „nicht-formalisierten Handwerkswissens“.⁴

Die geringen gesetzlich vorgeschriebenen Branchenzugangsregelungen und Qualifikationsnachweise werden auch vom Arbeitgeberverband BDSW kritisch gesehen. Nach Ansicht des

⁴ Das Unterrichtsverfahren wurde nach der lang geplanten Bewachungsnovelle im Jahr 2002 verlängert (80 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten für Gewerbetreibende bzw. Betriebsleiter/innen; 40 Stunden für Beschäftigte). Sowohl Unterricht als auch Sachkundeprüfung werden von den Industrie- und Handelskammern vorgenommen (Handelskammer Hamburg o.J.). Detaillierte Informationen finden sich bei Hirschmann (2016: 153ff).

Verbandes sollten alle Mitarbeiter/innen einer umfangreicheren Sachkundeprüfung unterzogen werden. Künftige Unternehmer/innen sollten zumindest einen Ausbildungsabschluss zur „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“⁵ vorweisen müssen (BDSW 2014; vgl. auch Buhl 2015). Um den wachsenden Anforderungen der Branche Rechnung zu tragen, sollten Seiteneinsteiger/innen zumindest über eine Qualifizierung als Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft (IHK) verfügen (BDSW 2016: 4).⁶ Darüber hinaus schlägt der Verband vor, die Zuverlässigkeitsüberprüfung bei Beschäftigten und Unternehmer/innen jährlich (und nicht wie bislang einmalig) durch zuständige Ordnungsbehörden durchführen zu lassen. Ein weiteres Thema des Verbands ist die Implementierung einer rechtlich normierten Zertifizierung von Sicherheitsunternehmen, die bestenfalls durch das Innenministerium (und nicht wie bislang durch das Wirtschaftsministerium) vorgenommen werden sollte.⁷

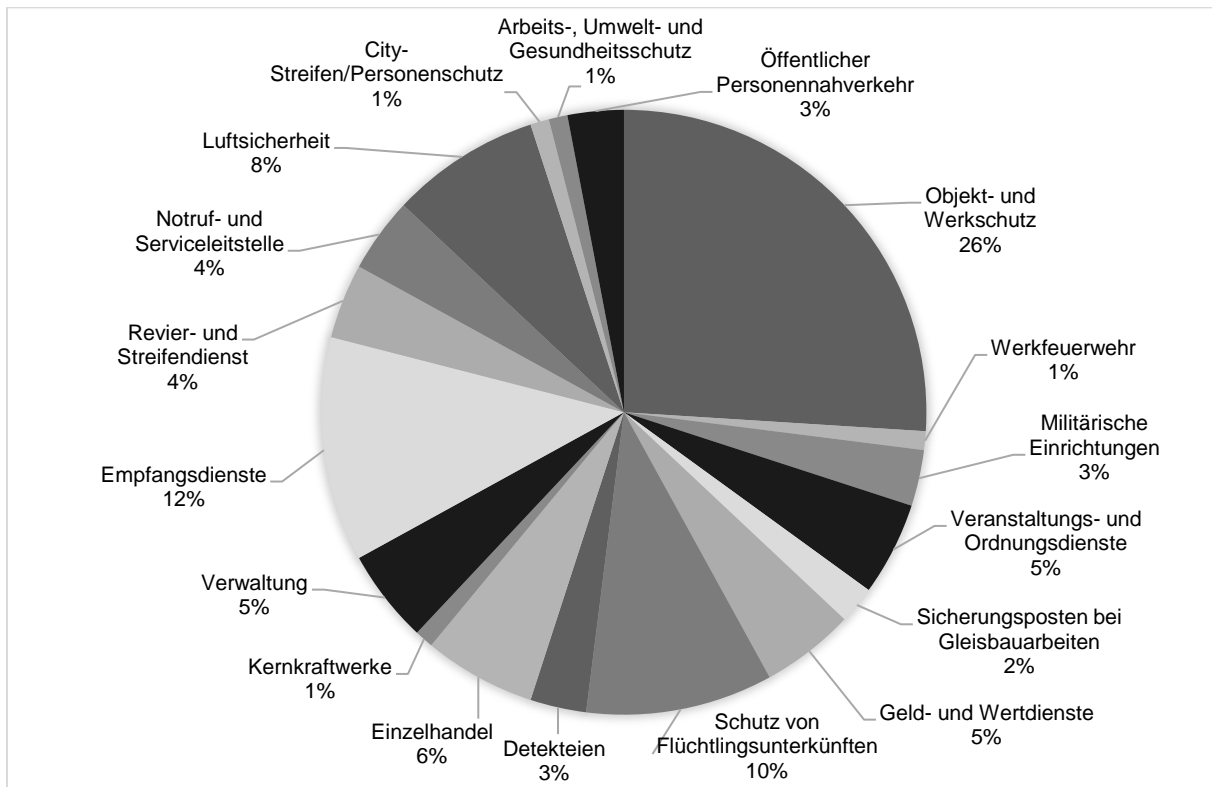
Die Beschäftigten der Sicherheitsdienstleistungswirtschaft (WZ08-80) sind, wie aus Abbildung 3 hervorgeht, in ganz unterschiedlichen Einsatzbereichen zu finden. Gut ein Viertel aller Sicherheitsbeschäftigten sind im Objekt- und Werkschutz, weitere 12% in Empfangsdiensten und mittlerweile 10% der Beschäftigten für den Schutz von Flüchtlingsunterkünften tätig.

⁵ Neben diesem dreijährigen Ausbildungsberuf, den die Branche im Jahr 2002 einführte, entwickelte der BDSW im Jahr 2008 auch die zweijährige Qualifizierung zur Servicekraft für Schutz und Sicherheit.

⁶ Diese Qualifizierung richtet sich in Abgrenzung zum Unterrichtsverfahren an Seiten- und Quereinsteiger, die bereits über einen ersten, qualifizierenden Berufsabschluss oder eine mehrjährige, sicherheitsrelevante Berufserfahrung verfügen. Im bis zu 240 Unterrichtsstunden umfassenden Lehrgang werden verschiedenen Fachgebiete, wie u.a. Recht, Gefahrenabwehr, Schutz- und Sicherheitstechnik, serviceorientiertes Verhalten behandelt und geprüft (BDSW 2016: 2; Hirschmann 2016: 164).

⁷ Besondere Brisanz erreichte das Thema im Zusammenhang mit verschiedenen Vorfällen in Flüchtlingsheimen im Oktober 2014, bei denen es zu Übergriffen von Sicherheitsbeschäftigten gekommen war. In einem Artikel der ZEIT äußerte sich etwa Harald Olschok, Hauptgeschäftsführer des BDSW, kritisch über „Fehlentwicklungen in der Branche“. Die Vorkommnisse wertete er als Imageschaden, aber zugleich auch Chance für die Branche, „dass sich endlich etwas an den Rechtsgrundlagen ändert“ (Faigle 2014).

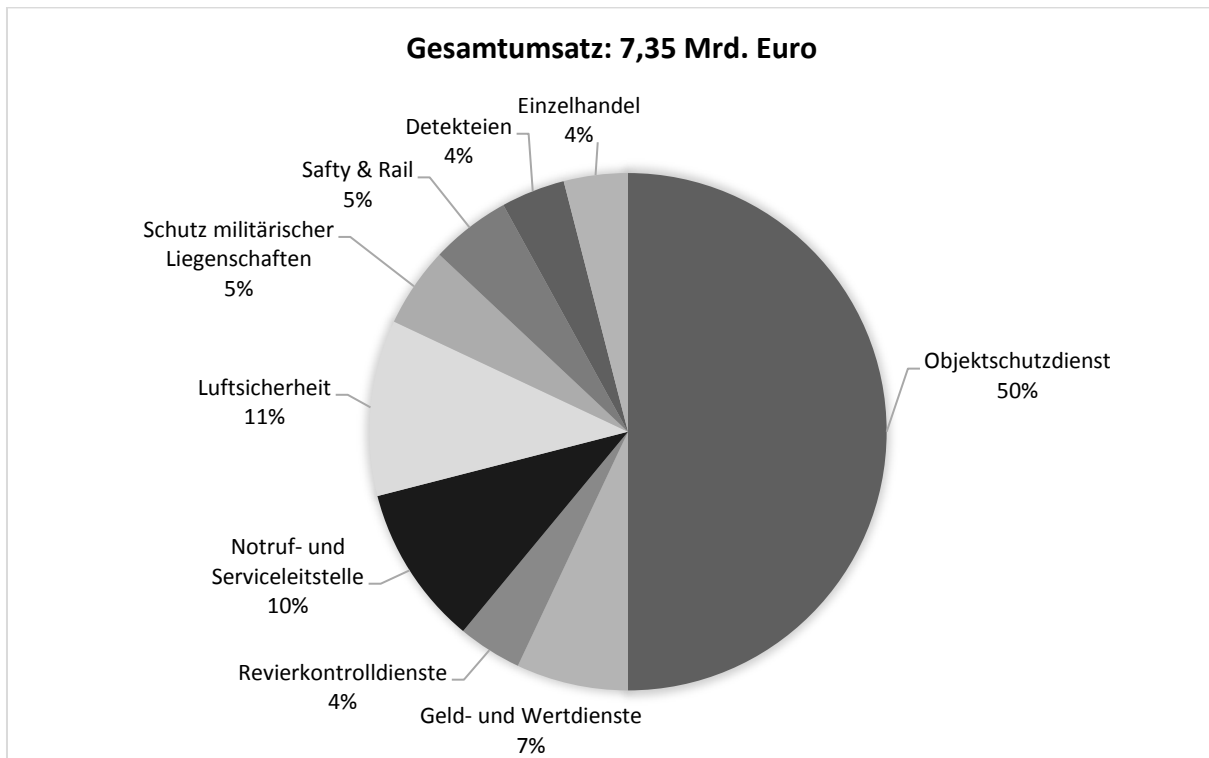
Abbildung 3: Anteil der Beschäftigten in den Einsatzbereichen der Sicherheitsdienstleistungswirtschaft, 2016



Quelle: BDSW (2017: 29). Eigene Darstellung. Die Anteile beziehen sich auf die Gesamtzahl der Beschäftigten in Wirtschaftsklasse 80, d.h. inklusive Detekteien sowie in Tätigkeiten mit Überwach- und Alarmsystemen (Stand 30. September 2016: 263.358 Beschäftigte).

Die Sicherheitsdienstleistungswirtschaft erwirtschaftete im Jahr 2016 einen Umsatz von 7,35 Milliarden €. Gegenüber 2010 hat die Branche ihren Umsatz damit um ca. 32% steigern können (BDSW 2017: 5). Wie Abbildung 4 veranschaulicht, zählten Objektschutz- (50%) sowie Kontrolldienstleistungen im Bereich der Luftsicherheit (11%) im Jahr 2016 zu den umsatzstärksten Bereichen der Branche. Schutzdienstleistungen für Flüchtlingsunterkünfte sind hier noch nicht berücksichtigt worden.

Abbildung 4: Wirtschaftlicher Umsatz der Sicherheitsdienstleistungswirtschaft, 2016



Quelle: BDSW (2017:6), eigene Darstellung

2.3 Industrielle Beziehungen und Tariflandschaft

Die Tariflandschaft des Wach- und Sicherheitsgewerbes ist sehr komplex. 70 Tarifverträge beinhalten insgesamt über 400 verschiedene Lohngruppen. Manteltarifverträge, die die allgemeinen Arbeitsbedingungen regeln, bestehen sowohl auf Bundesebene (Mantelrahmentarifvertrag) als auch nochmals spezifisch für die meisten Bundesländer.⁸ Über Löhne wird in 15 Tarifkommissionen auf Landesebene verhandelt, was Harald Olschok, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands BDSW (Bundesverband der Sicherheitswirtschaft), vor einigen Jahren mit der „Autonomie der Landesgruppen“ und „basisdemokratischer Tarifbildung“ begründete (Olschok 2008: 115). Der „Tarifdschungel“ des Wach- und Sicherheitsgewerbes (Buhl 2015) spiegelt sich nicht zuletzt in den einzelnen Ländertarifverträgen wider, die teils bis zu 35 unterschiedliche Lohngruppen beinhalten.

Verhandlungspartner des BDSW ist überwiegend die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Fachbereich 13 (Besondere Dienstleistungen). Vereinzelt bestehen nebeneinander oder auch

⁸ Keine Manteltarifverträge bestehen derzeit (August 2017) in Rheinland-Pfalz / Saarland sowie Sachsen und Thüringen.

alternativ Tarifvereinbarungen mit der dem Christlichen Gewerkschaftsbund angehörigen Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD).⁹

Für bestimmte Tätigkeitsgebiete, in denen bessere Löhne aufgrund der Unternehmens- und Beschäftigtenstruktur durchsetzbar waren, sind mit der Zeit eigene Tarifverträge abgeschlossen worden. So existiert für den Bereich der Geld- und Wertdienstleistungen mit der Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste e.V. (BDGW) ein eigener Arbeitgeberverband, der mit der Gewerkschaft ver.di auf Bundes- und Landesebene separate Tarifvereinbarungen abschließt. Ähnliche Entwicklungen sind mittlerweile im Bereich der hier im Fokus stehenden Luftsicherheit bzw. „Aviation“ zu verzeichnen. Nachdem die Entgelte für Tätigkeiten in diesem Segment auf Länderebene in den letzten Jahren zunehmend unabhängig von den Branchentarifverträgen tarifiert worden sind,¹⁰ haben die Arbeitgeber im Juli 2015 die Gründung eines eigenen Fachverbandes Aviation innerhalb des BDSW öffentlich bekannt gegeben, der als „wichtige „Weichenstellung“ dazu beitragen soll, die „Tarifstrukturen [zu] bereinigen und [zu] vereinfachen“ (Lehnert 2015).

Im Jahr 2014 waren von den Betrieben im Wach- und Sicherheitsgewerbe deutschlandweit 34% tarifgebunden. In Westdeutschland waren es 32% und in Ostdeutschland sogar 42% (BDSW 2017: 12). Von den Beschäftigten der Branche arbeiteten 67% in tarifgebundenen Betrieben; in Westdeutschland 67%, in Ostdeutschland 65% (ebd.: 20). Nach Angaben des BDSW beschäftigten die eigenen Mitgliedsunternehmen, die unter den jeweiligen föderalen Branchentarif bzw. bundesweite Mantelbestimmungen fallen, Ende September 2016 126.219 Arbeitnehmer/innen (ebd.: 21). Der überwiegende Teil (ca. 53%) der tarifgebundenen Sicherheitsbeschäftigten arbeitet somit für Mitgliedsunternehmen des BDSW.

Im Jahr 2017 zählt der BDSW 947 Mitgliedsunternehmen, was etwa 17% aller auf dem Markt tätigen Unternehmen der Sicherheitsdienstleistungswirtschaft (ca. 5.500) entspricht (BDSW 2017: 9). Nach Angaben des Verbandes erwirtschafteten diese jedoch 80% des Gesamtumsatzes im Wach- und Sicherheitsgewerbe. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Sicherheitsbeschäftigten wird lediglich auf zwischen 8 und 15% geschätzt und fällt je nach Tätigkeitsbereich unterschiedlich aus (Briken 2011b: 57).

Im Jahr 2006 wurde Rahmen eines „Organizing“-Projektes des Hamburger ver.di-Landesverbandes gemeinsam mit Vertreter/innen der US-amerikanischen Gewerkschaft „Service Employees International Union“ (SEIU) versucht, mehr Beschäftigte im Wach- und

⁹ Nebeneinander existieren einerseits (besondere) Manteltarifverträge (Bayern, Bremen). Allein zwischen GÖD und BDSW ausgehandelte Entgelttarifverträge bestanden im August 2017 in Niedersachsen, Sachsen und Thüringen.

¹⁰ Dies trifft mit Ausnahme von Baden-Württemberg, Hamburg und Nordrhein-Westfalen auf alle Tarifbezirke zu. In Bayern werden die Fluggastkontrollen ohnehin von öffentlicher Seite des Freistaates ausgeführt, so dass es hierfür keine Tarifierung im bayerischen Sicherheitsgewerbe gibt.

Sicherheitsgewerbe zu organisieren (Bremme 2007). Im Rahmen des Projektes („comprehensive campaign“) wurden insgesamt 1.500 Wachleute an etwa 500 Arbeitsorten persönlich aufgesucht, um ein genaueres Bild über Problemlagen, Kräfteverhältnisse und mögliche Ansatzpunkte für die gewerkschaftliche Arbeit zu identifizieren (Dribbusch 2008: 21). Ein wichtiger Erfolg war, nach drei Jahren Stagnation erstmals wieder einen Tarifabschluss zu erzielen mit einem überdurchschnittlichen Anstieg der untersten Lohngruppe. Darüber hinaus gelang es der Gewerkschaft, im Rahmen des Projektes rund 200 neue Mitglieder zu gewinnen, was allerdings deutlich unter dem ursprünglich anvisierten Ziel lag (Bremme 2007: 216; Dribbusch 2008: 21).¹¹ Dass die Branche nicht gänzlich „unorganisierbar“ ist, haben auch die Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfe im Jahr 2013 gezeigt, die für Nordrhein-Westfalen und in der Folge auch für weitere Bundesländer erstmals zu beachtlichen Lohnsteigerungen führten (vgl. Abschnitt 5).

Lange Zeit galt das Bewachungsgewerbe als Niedriglohnbranche und ist zumindest in Teilen noch immer als solches zu bezeichnen. Nach Angaben des Landesbezirks Nordrhein-Westfalen der Gewerkschaft ver.di arbeiteten im Jahr 2012 rund 70% der Sicherheitsbeschäftigten als „Servicemitarbeiter/innen im Objektschutz und Pförtnerdienst“ und wurden auf Basis der untersten Lohngruppe bezahlt (ver.di NRW 2013a: 3). Der hohe Anteil geringer Vergütungen hängt Gewerkschaftsvertreter/innen zufolge auch damit zusammen, dass Qualifikationen im Wach- und Sicherheitsgewerbe nur unzureichend anerkannt werden. Die Kunden, von denen nach einer Schätzung des BDSW zwischen 20 und 60% öffentliche Auftraggeber sind, definieren die Sicherheit als „Jedermann-Dienstleistung“, „für die man nicht bereit ist, viel zu bezahlen“ (Briken 2011a: 12). Begünstigt auch durch die komplizierte Struktur der Tarifverträge mit stark differenzierten Eingruppierungsmerkmalen erhalten offenbar auch qualifiziertere Sicherheitsbeschäftigte nicht immer den adäquaten tariflichen Lohn. Von Arbeitgeberseite wird dies u.a. damit gerechtfertigt, dass der Preiswettbewerb in der Branche sehr ausgeprägt ist und der Anteil von Lohnkosten nach Angaben des BDSW zwischen 80 und 90% liegt, so dass für das Gros der Anbieter kaum attraktive Gewinnmargen zu erzielen seien. Nach Einschätzung der Gewerkschaft ver.di hat sich unter den Anbietern von Sicherheitsdienstleistungen daher das Markenzeichen „Wir sind die Billigen“ etabliert, die eine Praxis gegenseitiger Unterbietung bis hin zur Nichteinhaltung bestehender Tarifverträge begründet.

Vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Jahr 2015 hatten selbst die tariflichen Vergütungsgruppen in der Branche bundesweit noch zu 58% unterhalb von 8,50 € gelegen (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2015: 2). Zwischen Juni 2011 und Dezember 2013 galten im Wach-

¹¹ Hintergrund war u.a. der enge Zeitrahmen von einem Jahr, aber auch grundlegende strukturelle Unterschiede in den Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Arbeit im Vergleich zu den USA (union shop vs. Gewinnung einzelner Mitglieder).

und Sicherheitsgewerbe auch Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, die bundesweit zuletzt bei zwischen 7,50 € und 8,90 € pro Stunde lagen. Da sich die Tarifpartner jedoch nicht über Anschlussregelungen einig wurden, liefen die Bestimmungen zum Ende des Jahres 2013 aus. Vor allem in den letzten Jahren ist es dem BDSW und ver.di jedoch in den meisten Bundesländern gelungen, Tarifverträge zumindest in großen Teilen für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Im Jahr 2014 hat es nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Eintritts des BDSW in die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eine regelrechte Trendwende gegeben, als innerhalb eines halben Jahres neun AVE-Anträge der Sozialpartner bewilligt und die Tarifregelungen des Wach- und Sicherheitsgewebes damit branchenweit verbindlich wurden.

2.4 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Bisherige Studien zum Wach- und Sicherheitsgewerbe legen nahe, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Branche in vielerlei Hinsicht problematisch sind. Neben der geringen Bezahlung sind teils extrem lange Arbeitszeiten für die Branche charakteristisch. Häufig sind Schichten im Umfang von 12 Arbeitsstunden vorgesehen, was auch damit zu tun hat, dass eine 24-Stunden-Bewachung beim Kunden besonders kostengünstig über Zwei- statt Dreischichtsysteme abgerechnet werden kann (Briken 2011b: 57). Nach Einschätzung von Gewerkschaftsvertreter/innen liegt es oft auch im Interesse der Beschäftigten, über einen längeren Zeitraum systematisch Überstunden zu leisten, um die geringen Stundenlöhne zu kompensieren. Konkurriert wird überdies häufig um besondere Schichten, für die Anspruch auf Zuschläge (z.B. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit) besteht. Erschwerend kommt insbesondere für den Sicherheitsdienst an wechselnden Objekten oder Veranstaltungsorten hinzu, dass die Beschäftigten von ihren Arbeitgebern beim Kunden oft tagelang in „Billigunterkünften“ untergebracht werden (Briken 2011b: 57).

Neben Beschäftigungsverhältnissen mit besonders langen Arbeitszeiten gibt es aber auch einen beachtlichen Anteil von Teilzeitstellen und insbesondere von Minijobs. Tabelle 1 gibt einen Überblick zur Verteilung der Sicherheitsbeschäftigten auf unterschiedliche Beschäftigungsformen unter Berücksichtigung der Teilsegmente der Sicherheitsdienstleistungswirtschaft. Mit Ausnahme des Bereichs der Detekteien zeigt sich ein recht einheitliches Bild: Gut die Hälfte der mit Wach- und Sicherheitsdiensten Beschäftigten (80,1) arbeitet in Vollzeit, rund 30% in Minijobs und lediglich knapp 16% in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit.

Tabelle 1: Beschäftigte in Wach- und Sicherheitsdiensten sowie Detekteien, nach Beschäftigungsform, 2016

	Beschäftigte (gesamt)	Vollzeit		Sozialversicherungs- pflichtige Teilzeit		Minijobs	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien (WZ08-80)	257.511	138.978	55,0	39.775	15,5	78.758	30,6
<i>Darunter:</i> Private Wach- und Sicherheitsdienste (WZ08-80.1)	241.332	130.890	54,2	37.571	15,6	72.871	30,2
Sicherheitsdienste mit Überwachungs- und Alarmsystemen (WZ08-80.2)	9.807	5.719	58,3	1.135	11,6	2.953	30,1
Detekteien (WZ08-80.3)	6.372	2.369	37,2	1.069	16,8	2.934	46,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008, Wirtschaftsgruppe 80, Stichtag: 30. Juni 2016

Charakteristisch für die Branche ist darüber hinaus auch die mangelhafte Gewährung von Rechten für Arbeitnehmer/innen in der Branche (Flake/Schäfer 2012). Dies betrifft nicht nur fehlerhafte Lohnabrechnungen, sondern auch den Umgang mit Befristungen. Nach dem von ver.di als eher „arbeitgeberfreundlich“ kritisierten bundesweiten Mantelrahmentarifvertrag können Beschäftigungsverhältnisse bis zu einer Dauer von 30 Monaten befristet werden. Darüber hinaus ist eine zweimalige Verlängerung des befristeten Vertrages um jeweils 12 weitere Monate erlaubt (§ 2 BMRTV Sicherheitsdienstleistungen). Nach Angaben der Gewerkschaft ver.di werden mitunter auch darüber hinaus befristete Verträge abgeschlossen, so dass die Beschäftigten häufig mit einer unsicheren Zukunftsperspektive konfrontiert sind.

Die Angst vor Sanktionen des Arbeitgebers (z.B. spontaner Wechsel des Einsatzortes oder Kündigung) führt auch dazu, dass sich nur wenige der Betroffenen persönlich oder mit Unterstützung der Gewerkschaft zur Wehr setzen. Sich kollektiv zu organisieren und gemeinsame Interessen durchzusetzen, wird nicht zuletzt durch die Besonderheit der Arbeitsbedingungen in der Branche erheblich erschwert: Sicherheitsbeschäftigte, die zu einem Großteil an Einzelarbeitsplätzen etwa im Objekt- und Werkschutz tätig sind, werden von ihren Arbeitgebern in unterschiedlichen Kundenunternehmen bzw. Objekten eingesetzt. Dies erfolgt häufig mit voneinander abweichenden und z.T. auch extrem langen Arbeitszeiten. In diesem Rahmen besteht für den Austausch von Informationen und die Entwicklung engerer Kontakte zu Kolleg/innen kaum Gelegenheit.

Hinzu kommt ein angesichts des schlechten Rufs der Branche eher gering ausgeprägtes Selbstwertgefühl der Beschäftigten, das mit dazu beiträgt, dass sie nicht aktiv werden und für sich etwas Besseres beanspruchen wollen (Alzaga 2007: 223). Darüber hinaus legen Untersuchungen (Briken 2011a: 5) wie auch Hinweise von befragten Gewerkschaftsvertreter/innen nahe, dass „Union Busting“ im Wach- und Sicherheitsgewerbe ein Thema ist. Nicht unüblich sind demzufolge Interventionen der Arbeitgeber gegen kollektive Interessenvertretungen, die von Einschüchterungsversuchen (z.B. willkürliche Taschenkontrollen, Einteilung in besonders ungünstige Schichten) über Gesprächsverbote bis hin zu gezielten Kündigungen, der Blockade von Betriebsratswahlen oder auch einer Vereinnahmung des Betriebsrates durch das Management reichen.

3 Privatwirtschaftliche Fluggastkontrolle: „Beleihung mit hoheitlichen Befugnissen“

Im Folgenden wird mit der eingehenderen Betrachtung unseres Untersuchungsfeldes der Blick auf einen Teilbereich des Wach- und Sicherheitsgewerbes gelegt. Im Mittelpunkt steht die privatwirtschaftliche Fluggastkontrolle und die Frage nach zentralen Rahmenbedingungen, die Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ausüben. Zunächst wird die Tätigkeit als Luftsicherheitsassistent/in charakterisiert (3.1) und die Entwicklung der Übertragung dieser originär „hoheitlichen“ Sicherheitsaufgabe auf private Dienstleister nachgezeichnet (3.2). Anschließend stehen die Wege der Rekrutierung und Qualifizierung zu einer Arbeit als Luftsicherheitsassistent/in (3.3) und die öffentliche Vergabe von entsprechenden Kontrolldienstleistungen im Fokus (3.4).

3.1 Arbeiten in der Fluggastkontrolle

„Wir sind Luftsicherheitsassistenten. Wir sind die Männer und Frauen, die Ihnen vor dem Abflug ans Handgepäck gehen. Die sagen, welches Duschbad mitdarf und welches Shampoo nicht.“ (Lucchesi 2011: 8)

Als Luftsicherheitsassistent/innen (oder „Luftsicherheitsbeauftragte“) werden diejenigen Beschäftigten der Sicherheitsbranche bezeichnet, die im Sicherheitsbereich von Verkehrsflughäfen die Fluggastkontrollen durchführen. In täglich etwa 250.000 Kontrollvorgängen

(Lohmann 2012: 430) nehmen sie die Körperkontrolle der Passagiere vor und durchleuchten den Inhalt des mitgeführten Handgepäcks auf unzulässige bzw. gefährliche Gegenstände.¹²

An jeder Kontrollstelle wird die Fluggastkontrolle in einem mehrstufigen Ablauf vollzogen. Zunächst gibt jeder Fluggast unter Aufsicht einer Kontrollkraft Handgepäckstücke und weitere mitgeführte Gegenstände in einen Behälter und platziert diesen auf das Förderband der Röntgenanlage. Der Fluggast wird daraufhin gebeten, den Metalldetektorbogen zu passieren, welcher im Falle unzulässiger metallischer Gegenstände Alarm schlägt. Ein/e weitere/r Luftsicherheitsassistent/in bittet den Passagier, die jeweiligen Gegenstände auf das Förderband zu legen. Nach dem Gang durch die Torsonde sind jeweils zwei Luftsicherheitsassistent/innen (männlich/weiblich) damit beauftragt, die Passagiere mithilfe eines Hand-Metalldetektors und durch manuelles Abtasten zu kontrollieren. Zwischenzeitlich beurteilt eine weitere Kontrollkraft am Bildschirm der Röntgenanlage die Inhalte des Handgepäcks. Diese werden je nach Material in unterschiedlichen Farben dargestellt. Das Förderband kann jederzeit gestoppt werden, wenn etwas genauer betrachtet werden muss. Zugleich besteht die Möglichkeit, verschiedene Einstellungen am Monitor vorzunehmen, um Gegenstände mittels Zoom hervorzuheben oder zu drehen. Falls nötig, wird das Gepäckstück erneut in einer anderen Position durch die Prüfanlage befördert. Wenn nach diesem Routineablauf sichergestellt ist, dass sich nichts Verdächtiges im Gepäck und am Fluggast befindet, kann dieser seine Privatsachen vom Förderband nehmen und die Flugreise antreten. Werden demgegenüber verdächtige Gegenstände festgestellt, wird das Gepäckstück einer weiteren Kontrollkraft übergeben, die den Passagier daraufhin befragt, die Tasche öffnet und den Inhalt manuell nachkontrolliert.¹³

An einer Kontrollspur gibt es somit unterschiedliche Tätigkeiten, die je nach Arbeitsorganisation in einem Team von fünf oder sechs Kontrollkräften erledigt werden. Zwischen den einzelnen Tätigkeiten wird regelmäßig gewechselt, um einem möglichen Konzentrationsabfall zu entgegenzuwirken, von dem insbesondere die Beschäftigten im Bereich der Bildschirmauswertung betroffen sind. Neben einer möglichst hohen Erkennungsleistung zu Gunsten der Sicherheit ist auch dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit Rechnung zu tragen, weshalb Luftsicherheitsassistent/innen dazu angehalten sind, die Kontrollen zwecks schnelleren Passagierdurchflusses möglichst zügig durchzuführen. Einen weiteren Rahmen für die tägliche Arbeit von Luftsicherheitsassistent/innen bildet schließlich die Serviceorientierung

¹² Weitere Aufgaben können Identitätskontrollen, Überwachung und Durchsuchung von Sicherheitsbereichen, Kontrollabfertigung von Privatflugzeugen oder Kontrollen im First-Class-Terminal sowie von VIP-Reisenden sein (Liesemeier/Karsten 2012: 18).

¹³ Im Jahr 2014 wurden bei Luftsicherheitskontrollen insgesamt (z.B. auch bei der Kontrolle der Fracht) 339.623 verbotene Gegenstände entdeckt, darunter u.a. 1.100 Schusswaffen, 6.209 Schusswaffennachbildungen und 5.770 Sprengstoffe und Munitionsteile (Bundespolizei 2015).

im Sinne möglichst komfortabler Abläufe für die Passagiere, die die Sicherheitskontrolle oftmals als eher lästig empfinden. Insofern bewegen sich Luftsicherheitsassistent/innen in einem Spannungsfeld widerstreitender Interessen von Bundespolizei, Flughafenbetreiber und Airlines. Dieses wird zudem von häufig neuen EU-Verordnungen zur Zulässigkeit von Gegenständen bzw. Stoffen tangiert, aus denen sich notwendige Anpassungen in Bezug auf Kontrolltechniken, die Konfiguration von Kontrollstellen und damit einhergehend auch Schulungsinhalte ergeben.

Die Sicherheitskontrolle von Fluggästen ist eine „hoheitliche“ Aufgabe, die jedoch seit den 1990er Jahren zunehmend von Beschäftigten privatwirtschaftlicher Unternehmen erbracht wird. Als „Beliehene“ arbeiten sie im Auftrag des Bundesministeriums des Innern (BMI) und in der Fachaufsicht der Bundespolizei sowie im Auftrag der Luftsicherheitsbehörden der Länder.

3.2 Von der Bundespolizei zur „Beleihung“ Dritter

Bis zum Jahr 1980 galt die Fluggastkontrolle „als eine privatrechtliche Angelegenheit, die im Zuge des Beförderungsvertrages zwischen Fluggast und Luftfahrtunternehmen“ durchgeführt wurde (Stienen 2011: 174). In dieser Zeit gehörte sie noch in die Zuständigkeit der einzelnen Bundesländer, die dafür größtenteils eigene Landesgesellschaften gründeten.

Im Zuge des Mauerfalls und der damit verbundenen Neuausrichtung des damaligen Bundesgrenzschutzes wurde die Luftsicherheit ab 1992 zu einer Bundesaufgabe. Zunächst wurde die Bundeskompetenz nach wie vor den Ländern übertragen; diese hatten jedoch die Möglichkeit, sie an den Bund zurück zu geben (Brückmann 2014). Im Zuge dessen differenzierten sich die Zuständigkeiten in den Folgejahren dahingehend aus, dass die Fluggastkontrollen insbesondere an den vierzehn größeren Flughäfen dem Bund zugeordnet wurden, während an den weiteren, meist kleineren Flughäfen nach wie vor die Länder für die Aufgabe verantwortlich waren.¹⁴ Die rechtliche Grundlage für die schrittweise Übertragung der vormals „privatrechtlichen Angelegenheit“ des jeweiligen Landes an den Bund bildete eine Änderung des damaligen Luftverkehrsgesetzes (LuftVG). Seitdem stellt die Durchsuchung von Passagieren und Gepäck eine „hoheitliche (sonder-) polizeiliche Maßnahme dar, die in das Grundrecht der allgemeinen Handlungsfreiheit nach Art. 2/I GG eingreift“ (Stienen 2011: 174).

Bis Mitte der 1990er Jahre haben zunächst Angestellte der Bundesländer und dann, bei etwaiger Übernahme durch den Bund, Angestellte der Bundespolizei Fluggast- und Handgepäckkontrollen an den Verkehrsflughäfen durchgeführt. Im Zuge dieser Aufgabenübertragung

¹⁴ Für die Flughäfen Köln/Bonn und Düsseldorf etwa übernahm die Bundespolizei im Jahr 2000 570 Landesbeschäftigte und nahm daraufhin eigene Personalaufstockungen vor.

wurde es für die Bundespolizei vielerorts notwendig, Personalaufstockungen vorzunehmen. Mit dem Ziel der Haushaltsentlastung ging der Bund dazu über, die Fluggastkontrollen sukzessive an privatwirtschaftliche Sicherheitsdienstleister zu übertragen.¹⁵ Im Jahr 2001 wurden schließlich an nahezu allen deutschen Flughäfen private Dienstleister mit der Durchführung der Sicherheitskontrollen beauftragt (Olschok 2001: 3).¹⁶

Als Treiber der Privatisierung gilt das im Jahr 2005 erlassene Luftsicherheitsgesetz (LuftSiG). Als Artikel 1 des Gesetzes zur Neuregelung von Luftsicherheitsaufgaben dient es dem Schutz vor Angriffen auf die Sicherheit des Luftverkehrs, insbesondere vor Flugzeugentführungen, Sabotageakten und terroristischen Anschlägen. Hierzu werden in Deutschland die Luftsicherheitsbehörden, die Flughafenbetreiber sowie die Fluggesellschaften ermächtigt bzw. verpflichtet, bestimmte Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen. Vor dem Hintergrund der drei zentralen Bereiche der Sicherheitskontrollen an deutschen Verkehrsflughäfen wird von einem „Drei-Säulen-Modell“ der Luftsicherheit gesprochen:

Die erste Säule (§ 5 LuftSiG) betrifft die hier im Fokus stehende Fluggastkontrolle. Sie verlangt Sicherheitsmaßnahmen für Passagiere und deren Gepäck. Die verantwortliche Stelle ist die Luftsicherheitsbehörde bzw. Bundespolizei (an kleineren Flughäfen entsprechend die jeweilige Landespolizeibehörde); die „Hoheit“ liegt hingegen beim Bundesministerium des Innern (BMI). Daneben sieht das Luftsicherheitsgesetz auch weitere Kontrollmaßnahmen an den Flughäfen vor, für die andere Institutionen verantwortlich sind. So besteht die zweite Säule aus Eigensicherungsmaßnahmen der Flughafenbetreiber wie z.B. die Abgrenzung von Betriebsbereichen oder die Personalkontrollen für Flughafenbeschäftigte (§ 8 LuftSiG). Die zuständige Aufsicht hat hier das Innenministerium des jeweiligen Bundeslandes. Die dritte Säule bildet die Eigensicherungspflicht der Fluggesellschaften für Luftfracht und Post (§ 9 LuftSiG). Zuständige Behörden sind das Luftfahrtbundesamt (LBA) und das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) (Mandel o.J.).

Bei der privatwirtschaftlichen Fluggastkontrolle handelt es sich rechtlich um eine „Beleihung“, womit die Übertragung von staatlichen Hoheitsrechten auf private Unternehmen bzw. Personen gemeint ist. Hierdurch erhalten private Sicherheitsunternehmen „funktionale Behördeneigenschaft“, womit sie eine der Polizei vergleichbare Rechtsstellung erlangen (Braun 2012). Diese Form der Gewaltgestattung durch den Staat ist wegen ihrer Tragweite zu

¹⁵ Entsprechend enthielt das damalige Luftverkehrsgesetz mit § 29c bereits die Möglichkeit der Übertragung der Aufgaben auf Private (Olschok 2001: 3).

¹⁶ Am Frankfurter Flughafen war lange Zeit der Flughafenbetreiber Fraport (sowie später das Tochterunternehmen FraSec) allein für die Passagierkontrollen zuständig. Zwischenzeitlich hatte es zwischen der Landesregierung Hessen und dem Bundesinnenministerium eine Auseinandersetzung darüber gegeben, die Kontrollen ähnlich wie in Bayern auf eine eigene Landesgesellschaft zu übertragen. Dieses Vorhaben scheiterte jedoch – im Jahr 2009 wurden die Kontrollen am Frankfurter Flughafen erstmalig europaweit ausgeschrieben und damit für einen größeren Markt geöffnet (Airliners 2008; R Emmert 2008).

unterscheiden von einer bloßen „Gewaltermächtigung“, wie sie auf einfachere Bewachungstätigkeiten zutrifft. Während Beschäftigte in der Fluggastkontrolle durch die Beleihung zum organisatorischen Bestandteil der staatlichen Vollzugsorgane gemacht werden, verfügen etwa Bewacher/innen im Objektschutz lediglich über sogenannte „Jedermann-Rechte“¹⁷ (Stienen 2011: 64 und 75).

Im Zuge der Privatisierung der Fluggastkontrolle sind nur freiwerdende sowie neu geschaffene Stellen ausgeschrieben worden, womit die Beauftragung von Sicherheitsfirmen eher schrittweise verlief. Dies ist der Grund dafür, dass an den vierzehn größten Verkehrsflughäfen bis heute auch noch (tarifbeschäftigte) Angestellte der Bundespolizei in der Sicherheitskontrolle arbeiten (vgl. *Airliners.de* 2010; Lohmann 2012: 430). Hauptaufgabe der Bundespolizei ist hier jedoch die Fachaufsicht über die Sicherheitskontrollen. In der Regel sind dies Beamte/innen, die eher im Hintergrund arbeiten und gelegentliche Anwesenheits- und Qualitätskontrollen der Mitarbeiter/innen und Ausbilder/innen vornehmen und insbesondere in „brenzlichen“ Situationen eingreifen. Gegenüber den Beschäftigten der privaten Unternehmen haben die Beamte/innen keine direkte Weisungsbefugnis, vielmehr ist das jeweilige Führungspersonal für die Dienstaufsicht der Beschäftigten verantwortlich und erste Anlaufstelle für Anliegen der Bundespolizei.

Der Anteil der bei der Bundespolizei angestellten Kontrollkräfte sinkt seit Jahren. Im Frühjahr 2015 lag er bei knapp 7% (596 von 8.976 Beschäftigten – vgl. Deutscher Bundestag 2015a, b). An den Flughäfen in Nordrhein-Westfalen sind mit insgesamt 300 Angestellten noch die meisten „eigenen“ Luftsicherheitsassistenten/innen im Einsatz, in Düsseldorf etwa liegt das Verhältnis bei 1:3. Da die Bundespolizei kein eigenes Personal mehr für die Fluggastkontrolle qualifiziert und einsetzt, wird die Zahl der eigenen Luftsicherheitsbeschäftigten voraussichtlich immer weiter abnehmen.

Mit ca. 9.000 Beschäftigten (Januar 2015) deckt die privatwirtschaftliche Fluggastkontrolle nur einen Teil der privaten Luftsicherheitsdienstleistungen ab (Deutscher Bundestag 2015b). Ebenfalls zur Branche „Aviation“ zählen in Deutschland die Sicherheitskontrolltätigkeiten der Flughafenbetreiber (Personal- und Warenkontrollen, § 8 LuftSiG) und der Fluggesellschaften (Frachtkontrollen, § 9 LuftSiG) sowie „einfache“ Servicedienstleistungen (z.B. die Betreuung mobilitätseingeschränkter Passagiere). Insgesamt zählt die Luftsicherheitsbranche im Jahr 2017 ca. 20.000 Beschäftigte (BDSW 2017: 54), womit sie nach Angaben des Bundesverbandes der Sicherheitswirtschaft (BDSW) ein „eher kleines, aber wichtiges Marktsegment“ im Gesamtfeld privater Sicherheitsdienstleistungen in Deutschland ist. Dem Verband zufolge erzielte der

¹⁷ Diese sind im Wesentlichen mit dem Recht zur Selbsthilfe gleichzusetzen (Stienen 2011: 75).

Bereich „Aviation“ im Jahr 2017 (Stand: 31. März) etwa 11% (ca. 808 Mio. €) des Gesamtumsatzes der Sicherheitsdienstleistungen.

Angesichts steigender Passagierzahlen ist zu erwarten, dass der Bedarf an Sicherheitskontrollen weiter zunehmen wird. So nutzten nach Angaben des Flughafenverbandes ADV im Jahr 2015 ca. 216 Millionen ein- und aussteigende Passagiere die deutschen Verkehrsflughäfen (ADV 2015). Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Wachstum von 3,9%; zwischen 2001 und 2014 sind die Passagierzahlen nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes (2015) sogar um 48,2% gestiegen.

3.3 Auf dem Weg zum/zur Luftsicherheitsassistent/in

Die Tätigkeit als Luftsicherheitsassistent/in ist kein Ausbildungsberuf, sondern kann nach einer vergleichsweise kurzen Schulung mit jährlichen Fortbildungen ausgeübt werden. Inwiefern der qualitative Ausbau zu einer entsprechenden Berufsausbildung angemessen wäre, wird gelegentlich in der Branche diskutiert. Beispielsweise setzte sich der Vorsitzende der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG), Rainer Wendt, im Rahmen der 4. Luftsicherheitstage im Jahr 2012 dafür ein, dies „zu einem vollwertigen Ausbildungsberuf weiter zu entwickeln“ (Köhler 2012: 10).

Wir beschreiben im Folgenden, wie die Personalrekrutierung und Auswahl erfolgt und welche Rolle Bildungsgutscheine dabei spielen (3.3.1). Darüber hinaus wird dargestellt, wie die Qualifizierung und Fortbildung abläuft (3.3.2).

3.3.1 Personalrekrutierung

Aus den Gesprächen mit Personalverantwortlichen in mehreren Unternehmen geht hervor, dass sich die Personalgewinnung je nach Arbeitsmarktsituation und Region als grundsätzlich „kritische Größe“ darstellt und nur schwer im Vorfeld einer Auftragsübernahme zu kalkulieren ist. Eine erfolgreiche Stellenbesetzung mit Bewerber/innen, die für die Tätigkeiten in der Fluggastkontrolle geeignet erscheinen, ist daher mit unterschiedlich weitreichenden und teils aufwändigen Strategien der Personalrekrutierung verbunden. So wird an Standorten mit einer schwierigen Bewerber/innen-Lage zunächst viel in öffentliche Werbung (z.B. Radio, Social Media oder Post) für die Tätigkeit der Sicherheitskontrolle investiert, da sie nach Einschätzung der Dienstleister im Allgemeinen als wenig attraktiv gilt und in der Öffentlichkeit vielfach mit dem eher negativen Image des Wach- und Sicherheitsgewerbes behaftet ist. Die Unternehmen

arbeiten teilweise auch mit örtlichen Arbeitsagenturen und Jobbörsen zusammen oder suchen sich Unterstützung beim Berufsförderungsdienst der Bundeswehr.¹⁸

Der Großteil der derzeit auf dem Markt tätigen Sicherheitsunternehmen beauftragt zudem externe Dienstleister mit dem Prozess der Personalrekrutierung und der Durchführung einer allgemeinen Sicherheitsschulung zur Vorbereitung auf die fachliche Qualifizierung für die Tätigkeit als Luftsicherheitsassistent/in. Diese sind in der Regel zertifizierte Bildungsträger und werden im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) für ihr spezifisches Maßnahmeangebot von Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern unterstützt. Dies erfolgt über Bildungsgutscheine, welche die Schulungsteilnehmer/innen vorab beantragen müssen. Voraussetzung für den Erhalt dieses „Quasi-Zahlungsmittels“ ist u.a., dass mit dem angestrebten Bildungsziel nach (längerer) Arbeitslosigkeit eine berufliche Wiedereingliederung der Maßnahmeteilnehmenden wahrscheinlich ist bzw. eine drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann (vgl. Doerr/Kruppe 2012).

Die Kosten betragen je nach Umfang des Schulungsangebotes zwischen 2.300 und 4.400 €; zugrunde gelegt wird von der Bundesagentur für Arbeit ein Kostensatz von 8 € pro Teilnehmer/in und Stunde. Neben der durch die öffentliche Förderung erzielten Kostenersparnis sehen die Unternehmen einen weiteren Vorteil in der Rekrutierung insbesondere Arbeitsloser mithilfe von Bildungsgutscheinen auch im Verbindlichkeitscharakter, den die Maßnahme mit sich bringt. Wo ohne Förderungsinstrument ein Großteil der Bewerber/innen abspringe, noch bevor die Fachschulung beginnt, können die mit Bildungsgutschein geförderten Teilnehmenden eher „bei der Stange gehalten werden“, da ein Abbruch der Maßnahme mit Sanktionen (Kürzung der Geldleistungen) verbunden ist.

In der Vergangenheit ist insbesondere in Bezug auf Unternehmen, die eigene Schulungsakademien betreiben, im Zusammenspiel mit einer hohen Personalfluktuation auch wiederholt auf eine missbräuchliche Verwendung von Bildungsgutscheinen hingewiesen worden (vgl. z.B. Schleucher 2015; Plück 2015). So berichteten uns etwa Gewerkschaftsvertreter/innen, dass in einigen Unternehmen regelmäßig bis zu 10% der sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst werden, während in großem Umfang neues Personal geschult wird. Vor diesem Hintergrund herrsche ein „chronischer Mangel“ an erfahrenen Mitarbeiter/innen.

Die Bildungsträger schalten im Auftrag der Sicherheitsdienstleister und nach Bekanntgabe des genauen Personalbedarfs zunächst die Stellenanzeigen. Mit dem Ziel, einen möglichst großen

¹⁸ Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr begleitet Soldat/innen vom Beginn ihrer militärischen Dienstzeit bis zur Eingliederung in den zivilen Arbeitsmarkt nach Dienstzeitende. Mit einer eigenen Stellenbörse und „diversen Kooperationsvereinbarungen“ unterstützt der BFD auch private Unternehmen in ihrer Personalrekrutierung.

Bewerber/innen-Pool zu gewinnen, nehmen die Unternehmen dies z.T. auch parallel dazu selbst vor, beispielsweise auf ihren eigenen Internetseiten oder bei den örtlichen Arbeitsagenturen und Jobcentern. Je nach regionaler Arbeitsmarktsituation sind überdies auch kreativere Rekrutierungsstrategien erforderlich, wie etwa zielgruppenspezifische Werbung in einschlägigen Facebook-Gruppen. In dieser engeren Phase der Rekrutierung wird z.T. auch zusätzlich auf Personaldienstleistungsunternehmen zurückgegriffen, die über Telefongespräche den Erstkontakt mit Interessent/innen und eine grobe Vorauswahl organisieren.

Die Grundlage für die erste Auswahl von Bewerber/innen liefern die Vorgaben des Bundesministeriums des Innern (BMI) zum allgemeinen Anforderungsprofil von Luftsicherheitsassistent/innen (BMI 2006). Demnach müssen Bewerber/innen mindestens 18 Jahre alt sein und mindestens über einen Hauptschulabschluss verfügen. Ferner sollen sie grundsätzlich eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, wovon in begründeten Einzelfällen (genannt wird etwa ein „notwendiger Einsatz von Teilzeitkräften“) abgewichen werden kann. Das Vorhandensein einer gültigen Arbeitserlaubnis und Englischgrundkenntnisse werden ebenfalls als Mindestanforderungen genannt (BMI 2006). Telefonisch werden durch den Personaldienstleister bereits etwaige gesundheitliche Einschränkungen sowie der Body-Mass-Index abgefragt, da das Arbeiten in der Fluggastkontrolle „über das Maß hinausgehende Anforderungen an die physische und psychische Leistungsfähigkeit stellt“ (BMI 2006). Weitere Anforderungen, die die Unternehmen an ihre potentiellen Mitarbeiter/innen stellen, können z.B. das Vorhandensein eines Führerscheins sowie eine bevorzugte Altersgruppe sein.

Nach dieser ersten Rekrutierungsstufe führt der Bildungsträger in enger Kooperation mit dem Sicherheitsunternehmen und gemeinsam mit Berater/innen der örtlichen Arbeitsagenturen eine Informationsveranstaltung durch, um den Interessent/innen ihren potentiellen Arbeitgeber (i.d.R. der/die örtliche Niederlassungsleiter/in) und Arbeitsplatz sowie die Anforderungen der Tätigkeit als Luftsicherheitsassistent/in (u.a. Arbeitsalltag, Gehalt, Tagesrhythmus) vorzustellen. Hier erhalten die Bewerber/innen zunächst einen Fragebogen, der etwa hinsichtlich gesundheitlicher Einschränkungen oder möglicher strafrechtlicher Verfahren wahrheitsgemäß ausgefüllt werden muss. Anschließend wird den Bewerber/innen nach Einschätzung der Veranstalter/innen ein möglichst realistisches Bild der Tätigkeit in der Fluggastkontrolle gegeben.

Im direkten Anschluss an die Veranstaltung wird den Bewerber/innen Zeit gegeben, eine Entscheidung darüber zu treffen, ob sie am weiteren Verlauf des Einstellungsprozesses (Assessment-Center, allgemeine Sicherheitsschulung) teilnehmen möchten. Mit denjenigen, die sich hierfür entscheiden, wird ein Assessment-Center durchgeführt, das der Bildungsträger vorab gemeinsam mit dem jeweiligen Unternehmen konzipiert hat. Neben ausführlichen Einzelgesprächen, in denen beispielsweise auf sicheres Auftreten, höfliche Umgangsformen,

das äußere Erscheinungsbild oder auffällig viele Stellenwechsel im Verlauf der bisherigen beruflichen Laufbahn geachtet sowie das Vorhandensein wichtiger Kompetenzen für die Tätigkeit (u.a. Selbstkontrolle im stetigen Umgang mit z.T. verärgerten und unkooperativen Passagieren, Teamfähigkeit) abgefragt wird, werden auch verschiedene Einstellungstests durchgeführt. Diese dienen der Prüfung von Sprachverständnis (Deutschkenntnisse in den Bereichen Lesen, Verstehen, Schreiben sowie Englischgrundkenntnisse), Allgemeinwissen sowie der für die spätere Tätigkeit erforderlichen Fähigkeit zur Bilderkennung. Hierzu werden den Bewerber/innen nacheinander Röntgenaufnahmen von Gepäckstücken mit darin befindlichen Alltagsgegenständen vorgeführt, aus denen eine bestimmte Quote richtig identifiziert werden muss. Teil des Assessment-Centers ist außerdem eine betriebsärztliche Begutachtung der körperlichen Eignung sowie der mentalen Belastbarkeit für die Tätigkeit.¹⁹

Im anschließenden Gespräch mit dem Bildungsträger erfahren die Bewerber/innen, ob sie für die allgemeine Sicherheitsschulung zugelassen sind, und erhalten im positiven Falle eine schriftliche Zusage des Sicherheitsdienstleiters, dass er sie nach erfolgreich bestandener Fachprüfung zum/zur Luftsicherheitsassistent/in beschäftigt wird. Die Einstellungszusage des Arbeitgebers ist wiederum eine wesentliche Bedingung dafür, dass die angehenden Schulungsteilnehmer/innen während der insgesamt zehnwöchigen Schulung zur Tätigkeit in der Fluggastkontrolle von der Arbeitsagentur mit einem Bildungsgutschein gefördert werden.

Durch diesen ersten „Filter“ im Verlauf des Rekrutierungsprozesses sind je nach Standort und Arbeitsmarktsituation häufig bereits 50 bis 70% der Bewerber/innen freiwillig oder unfreiwillig aus dem Rekrutierungsprozess ausgeschieden.

3.3.2 Qualifizierung zur Tätigkeit

Bei der Tätigkeit von Luftsicherheitsassistent/innen handelt es sich – wie bereits angesprochen – bislang nicht um einen Ausbildungsberuf. Fachlich qualifiziert wird das Personal im Rahmen von mehrwöchigen Schulungsmodulen, auf die wir im Folgenden näher eingehen.

Bevor die übrigen Bewerber/innen zur fachlichen Qualifizierung mit spezifischen und vor allem sicherheitsrelevanten Inhalten für ihre Tätigkeit in der Fluggastkontrolle zugelassen werden können, muss nach geltendem Luftsicherheitsgesetz (§ 7 LuftSiG) bzw. auf Grundlage der europäischen Luftsicherheitsverordnung (Art. 3 Abs. 15 VO (EG) 300/2008) zunächst eine

¹⁹ Aus den Richtlinien des BMI (2006) geht u.a. hervor, dass Farbseh- und Hörprüfungen, Bewegungs- (Gangbild, Hocke, Kniebeuge etc.) und Stehtests (Einbeinstand, Tretversuche etc.) vorgenommen werden müssen, Body-Mass-Index, Blutdruck und Herzfrequenz sowie Aspekte des Nervensystems und der Psychosomatik der Teilnehmenden kontrolliert, sie auf Auffälligkeiten bzgl. ihres Herz-Kreislaufsystems, ihrer Atemwege untersucht und dabei als mögliche Ausschlusskriterien auch u.a. Magen-Darm-, Stoffwechsel- und Hauterkrankungen festgestellt werden müssen.

individuelle Zuverlässigkeitsüberprüfung erfolgen, deren Ziel es ist, unter den Anwärter/innen insbesondere diejenigen mit politisch motivierten Straftaten oder verfassungswidrigen Gesinnungen herauszufiltern.²⁰ Diese Überprüfung sowie das erfolgreiche Bestehen der Fachprüfung sind Bedingung für die Ausstellung eines Flughafenausweises und die Beleihung durch die Luftsicherheitsbehörde. Erst die Beleihung gilt in der Praxis der Sicherheitsdienstleister wiederum als Voraussetzung für die Übernahme der geprüften Schulungsteilnehmer/innen in ein Beschäftigungsverhältnis.

Parallel zur Überprüfung der Zuverlässigkeit findet die etwa vierwöchige allgemeine Sicherheitsschulung u.a. zu terroristischen Gefährdungslagen und Sicherheitsvorschriften des jeweiligen Flughafens statt, die zertifizierte Bildungsträger in Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsdienstleister durchführen. Praktische Grundlagen bilden Bereiche Technik (Gepäckprüfanlage, Handsonde etc.), Kontrollabläufe, Auswertung von Röntgenbildern sowie Waffen- und Sprengstoffkunde (BDWS 2007). Das Erlernen und Einüben tätigkeitsspezifischer Englischkenntnisse, um später mit internationalen Passagieren kommunizieren zu können, zählt ebenfalls dazu. Darüber hinaus geht es dem Bildungsträger darum, die Teilnehmer/innen auf die Fachschulung beim Sicherheitsdienstleister vorzubereiten. Vielfach, insbesondere bezüglich älterer Teilnehmer/innen oder vor dem Hintergrund längerer Phasen der Arbeitslosigkeit, geht es aus Sicht der Bildungsträger und Unternehmen mit dieser vorgeschalteten allgemeinen Sicherheitsschulung auch darum, wieder „das Lernen zu lernen“. Werden im Zuge der Zuverlässigkeitsüberprüfung entsprechende Eintragungen festgestellt, wird die Qualifizierung für die betroffenen Personen je nach Ermessen der prüfenden Luftsicherheitsbehörde abgebrochen.

Im Anschluss an die allgemeine Sicherheitsschulung erfolgt für die übrigen Teilnehmer/innen beim potentiellen Arbeitgeber die fachspezifische Schulung zum/zur Luftsicherheitsassistent/in nach § 5 LuftSiG. Seit Beginn der Privatisierung der Fluggast- und Handgepäckkontrolle haben sich sowohl Umfang als auch Dauer der Qualifizierung für die Tätigkeit verändert. Während entsprechende Lehrgänge Mitte der 1990er Jahre mitunter noch lediglich etwa eine Woche (ohne Prüfung) dauerten, werden vom Bundesministerium des Innern inzwischen 164 Unterrichtseinheiten als Minimum für die Fachschulung vorgegeben, die die beauftragten Sicherheitsunternehmen in der Regel in einem Zeitraum von vier bis sechs Wochen organisieren.

²⁰ Hiermit prüft die zuständige Luftsicherheitsbehörde die Identität der Bewerber/innen, fragt bei Polizeivollzugs- und Verfassungsschutzbehörden der Länder, bzw. auch beim Bundes- und Zollkriminalamt usw. nach vorhandenen, für die Beurteilung der Zuverlässigkeit bedeutsamen Informationen und holt Auskünfte aus dem Bundes- bzw. auch Ausländerzentralregister ein.

Genauere Inhalte der Fachschulung sind aufgrund ihrer Sicherheitsrelevanz Verschlussache. Während der theoretische Teil vor allem Gesetzesfragen auf europäischer und nationaler Ebene beinhaltet (u.a. auch die Abgrenzung von Verantwortungsbereichen zwischen Luftsicherheitsbehörde und Beliehenen), werden im praktischen Teil die für die Tätigkeit erforderlichen Abläufe und „Handgriffe“ (manuelle sowie technisch unterstützte Körperkontrolle, Röntgenbildanalyse etc.) trainiert. Die abschließende Prüfung wird von der zuständigen Bundes- bzw. Landespolizei abgenommen und befähigt die Teilnehmenden im Rahmen einer Beleihung zu einer Beschäftigung in der privatwirtschaftlichen Fluggastkontrolle.

Nach Aussagen der Dienstleister, die die Qualifizierung ihrer angehenden Mitarbeiter/innen in einer kombinierten Variante aus allgemeiner Sicherheitsschulung durch einen zertifizierten Bildungsträger sowie eigener Fachschulung vornehmen, liegt die Quote erfolgreich abgeschlossener Beleihungsprüfungen in der Regel bei 86 bis 90%. Nach Einschätzung des marktführenden Bildungsträgers drücke sich der Erfolg dieses Rekrutierungs- und Qualifizierungsmodells vor allem auch darin aus, dass auch nach der Probezeit noch ca. 94% der ehemaligen Schulungsanwärter/innen bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sind.

Auf dem Markt für Sicherheitsdienstleistungen an Verkehrsflughäfen sind jedoch auch einige Anbieter tätig, die sowohl die Rekrutierung als auch die Qualifizierung ihres Personals durchgängig selbst vornehmen, aber dabei z.T. ebenfalls vom Programm der Förderung der beruflichen Weiterbildung der Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter profitieren. Insbesondere Sicherheitsunternehmen, die eigene Schulungsakademien unterhalten, sind vor dem Hintergrund einer hohen Personalfluktuationsrate wiederholt in die Kritik geraten (vgl. z.B. Schleucher 2015; Plück 2015). Nach Einschätzung von Branchenexpert/innen (darunter Gewerkschafts-, aber auch Unternehmensvertreter/innen) liegt bei dieser Variante der Anteil der erfolgreichen Prüfungen deutlich niedriger als beim zuvor beschriebenen Modell. Nur etwa 50 bis 70% der Schulungsteilnehmer/innen würden die anschließende Beleihungsprüfung erfolgreich abschließen. Darüber hinaus sei das Personal hier üblicherweise nicht so langfristig im Unternehmen beschäftigt. Vielmehr würden einzelne Arbeitgeber dazu tendieren, ihre Beschäftigten nach kurzer Zeit auszutauschen, um mithilfe der Bildungsgutscheine, wie es ein Interviewpartner formulierte, „mit Fluktuation Geld zu verdienen“.²¹

Zusätzlich zur fachlichen Schulung zum Luftsicherheitsassistent/in schreibt das Bundesinnenministerium jährlich 40 Stunden Fortbildung vor (vor allem Training am sogenannten „X-Ray-Tutor“, einem Bildauswertungsprogramm). Die Luftsicherheitsbehörden

²¹ Hintergrund hierfür sind z.T. auch besondere Verträge zwischen Luftsicherheitsbehörde und privatem Dienstleister bzw. seiner eigenen Schulungseinrichtung. Prinzipiell dürfen private Sicherheitsdienstleister immer nur mit Genehmigung der Bundes- bzw. Landespolizei, d.h. nach besonderem Bedarf, Personal schulen. Mit einzelvertraglichen Regelungen wird jedoch insofern davon abgewichen, als es für den Dienstleister nicht mehr erforderlich ist, jedes Mal eine Genehmigung einzuholen. Dies entlastet wiederum die Luftsicherheitsbehörde.

nehmen darüber hinaus unterschiedliche Formen der Qualitätskontrolle vor. Neben der alle fünf Jahre fälligen Zuverlässigkeitsüberprüfung aller Luftsicherheitsassistent/innen werden alle drei Jahre Rezertifizierungen durchgeführt, in denen die Beleihung der einzelnen Beschäftigten geprüft wird. Hierbei handelt es sich um Prüfungen, die vor allem auf die Bildauswertung bezogen sind.²²

Darüber hinaus führt die zuständige Bundes- bzw. Landespolizei gelegentlich Sicherheitstests (auch als „Realtests“ bezeichnet) an den Flughäfen durch. Hier wird die Leistung der Luftsicherheitsassistent/innen kontrolliert, indem Behördenmitarbeiter/innen „undercover“ versuchen, verbotene bzw. gefährliche Gegenstände oder Substanzen durch die Kontrolle zu bringen.²³ Wenn auch in der Praxis nicht häufig der Fall, können nicht bestandene Rezertifizierungen und Sicherheitstests mitunter auch zu temporären bis hin zu dauerhaften Beschäftigungsverboten führen (insbesondere bei feststellbar mangelndem Engagement und damit Sicherheitsrisiko). In den meisten Fällen werden die Beschäftigten hingegen nachgeschult und behördlich geprüft. Mit dem Manteltarifvertrag, der die Arbeitsbedingungen in der Luftsicherheit bundesweit einheitlich regelt (vgl. 5.2), haben die Tarifpartner die tarifgebundenen Arbeitgeber seit 2014 dazu verpflichtet, den Betroffenen bei temporärem oder auch dauerhaftem Entzug der Beleihung alternative Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten.

3.4 Zur öffentlichen Vergabe von Fluggastkontrolldienstleistungen

Im Folgenden beschreiben wir zunächst, wie die Vergabe der Passagier- und Handgepäckkontrollen erfolgt und welche Anforderungen die Bieter hierbei erfüllen müssen (3.4.1). Im Anschluss daran stehen die Kontrollstundenanforderungen im Mittelpunkt, die einen erheblichen Einfluss auf die Schichtplanung der Unternehmen und die Arbeitszeiten der Beschäftigten haben (3.4.2).

3.4.1 Vergabeverfahren und zentrale Vertragsinhalte

Vertreten durch sein Beschaffungsamt schreibt das Bundesinnenministerium (BMI) die Luftsicherheitskontrollen regelmäßig für die großen Flughäfen öffentlich aus. Es handelt sich hierbei um europaweite Auftragsvergaben, die im Sinne der Vergabe- und Vertragsordnung für

²² Dies gilt auch für freigestellte Betriebsräte, um ihre Beleihung und damit Beschäftigungsgrundlage im Unternehmen sichern.

²³ Nach Einschätzung der privaten Sicherheitsdienstleister kommen diese jedoch eher selten, nämlich etwa ein- bis zweimal monatlich, vor und würden darüber hinaus eher unsystematisch erfolgen. Den Unternehmen erscheint dieser „Snapshot“ nicht geeignet, die „eigentliche Qualität“ der Mitarbeiter/innen adäquat zu erfassen.

Leistungen (VOL/A) im Wettbewerb durchgeführt werden. Bedarfsträger ist die jeweils zuständige Bundespolizeibehörde.

Auf einer Bieterkonferenz haben interessierte Unternehmen zunächst die Möglichkeit, den jeweiligen Flughafen zu begehnen und dabei mögliche standortbezogene Besonderheiten kennenzulernen, die für den Auftrag relevant wären. Es ist z.B. entscheidend, in welchem Umfang Laufwege zu bzw. zwischen den Kontrollstellen zu berücksichtigen sind oder inwiefern etwa räumliche Enge einen schnellen Durchlauf von Fluggästen gefährden könnte.

Auf größere Flughäfen bewerben sich eher wenige der in diesem Segment tätigen Unternehmen,²⁴ während für die Kontrollen an kleineren Flughäfen mitunter deutlich mehr Angebote eingehen. Diese Unterschiede hängen vor allem damit zusammen, dass die Dienstleistungsunternehmen bei der Ausschreibung für die Sicherheitskontrollen eines größeren Flughafens eine gewisse Mindestgröße sowie Referenzen in Bezug auf die Fluggastkontrolle vorweisen müssen. Demgegenüber können an kleineren Flughäfen auch Anbieter den Zuschlag erhalten, die bislang nur auf anderen Gebieten des Sicherheitsgewerbes tätig waren. Dies ist ausdrücklich gewünscht, um den „Markt“, also die Zahl der potentiellen Anbieter in diesem Segment, zu erweitern.

Während das Beschaffungsamt mit der betriebswirtschaftlichen Betrachtung der eingegangenen Angebote befasst ist, begutachtet die zuständige Bundespolizei sie nach inhaltlichen und fachlichen Gesichtspunkten wie z.B. Beschäftigtenstruktur oder angestrebte Fortbildungsmaßnahmen. Die Zuschlagsentscheidung fällt schließlich das Beschaffungsamt auf Basis des wirtschaftlichen Angebotes, welches sowohl den Preis als auch die angebotene Qualität berücksichtigt. Wie Vertreter/innen des Beschaffungsamtes ausführten, haben Qualitätskriterien gegenüber der reinen Preisorientierung im Laufe der Privatisierung der Fluggastkontrolle an Bedeutung gewonnen: Während anfangs schlichtweg „der Billigste“ den Zuschlag erhielt, gehen Kostenfaktor und fachlich-inhaltliche Bewertung mittlerweile in einem Verhältnis von 40:60 in die Vergabeentscheidung ein.

Neben Nachweisen und Erklärungen zur Eignung, Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit müssen Bieter in ihren Angeboten genaue Angaben zur geplanten Personalbesetzung machen. Unter anderem sind auch Informationen zum jahresdurchschnittlichen Personalbestand der letzten Jahre, z.T. gegliedert nach Berufsgruppen und Beschäftigungsverhältnissen (Voll- bzw. Teilzeit, befristet bzw. unbefristet) sowie ein Nachweis der sicherheitsrelevanten Qualifikation des einzusetzenden Personals beizulegen. Weiterhin sind die jährlichen Fluktuations- sowie Abwesenheitsquoten der Beschäftigten zu nennen, da es im

²⁴ Zum Zeitpunkt der Untersuchung (März 2016) waren sieben Unternehmen auf dem Markt der Luftsicherheitskontrollen aktiv.

Interesse der Luftsicherheitsbehörden liegt, dass die Schwankungen im Personalbestand gering sind:²⁵

„Es wird hier Personal mit Wissen ausgestattet, von dem man nicht möchte, dass es über den notwendigen Kreis hinaus bekannt wird.“ (Lohmann 2012: 433)

Für die Auftraggeber ist für die Bewertung der technischen Leistungsfähigkeit der Dienstleister ebenfalls wichtig, wie diese ihre Personaleinsatzplanung gestalten werden. Hierzu und auch zu Aspekten wie Einstellung, Schulung und internes Qualitätsmanagement wird jeweils ein Umsetzungskonzept von den Bietern erwartet. Diese Eigenerklärungen sind ebenfalls in Bezug auf die Zuverlässigkeit der zu erbringenden Dienstleistung erforderlich, beispielsweise zu Themen wie Arbeitsbedingungen und Beschäftigtenmotivation, Serviceorientierung und Kundenzufriedenheit sowie Kooperation mit der Aufsicht führenden Luftsicherheitsbehörde.

Zu den besonderen Vergabebedingungen, die an Bieter für die Durchführung von Passagierkontrollen an Verkehrsflughäfen gestellt werden, gehört auch die Geltung eines mindestens einzelvertraglich geregelten Tarifvertrages. In der Regel kommen jedoch Anbieter zum Zuge, die durch ihre Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband BDSW an den jeweiligen Ländertarifvertrag für Aviation gebunden sind.

Nach der Erteilung des Zuschlags wird zwischen dem Sicherheitsdienstleister und (zumindest für die größeren Flughäfen) dem Beschaffungsamt des BMI der Vertrag über die Durchführung der Fluggastkontrollen geschlossen. Dieser hat eine Laufzeit von sechs Jahren. Als Bedarfsträger ist die lokal zuständige Bundespolizeibehörde für die Ausführung der Dienstleistung verantwortlich. Vertraglich festgehalten sind vor allem die Pflichten des Auftragnehmers, Vergütung und Rechnungsstellung, Fachaufsicht, Weisung und Qualitätssicherung sowie Regelungen zur Vertragskündigung.

Zu den Pflichten des Auftragnehmers gehört es, die von der Bundespolizei angeforderten Kontrollstunden zu erbringen (vgl. 3.4.2). Dabei verpflichtet sich der Sicherheitsdienstleister, im Rahmen eigener Qualifizierungsprogramme und Kontrollabläufe die geltenden Richtlinien und Gesetze für den Bereich der Luftsicherheit zu beachten (z.B. EG-Verordnung 300/8000 und das nationale Luftsicherheitsgesetz) und dabei ggf. während der Vertragslaufzeit auftretende Änderungen zu berücksichtigen. Im Falle von Arbeitsk Kampfmaßnahmen verpflichtet sich das beauftragte Unternehmen zudem, zur Vermeidung von „unverhältnismäßigen Gemeinwohlschädigungen“ beizutragen bzw. streikbedingte Personalausfälle ggf. durch Notdienste sicher zu stellen. Anhaltspunkte für bevorstehende Streikmaßnahmen des Kontrollpersonals müssen der Leitung der zuständigen Polizeibehörde gemeldet werden.

²⁵ Tatsächlich lag die Fluktuationsrate des Luftsicherheitspersonals in Deutschland im Jahr 2011 bei etwa 25% (GHK Consulting 2011: 7).

Für die Durchführung der Kontrollen zahlt die Bundespolizei dem Auftragnehmer einen Pauschalstundensatz pro geleisteter Kontrollstunde zzgl. Umsatzsteuer. Hiermit sind sämtliche Ansprüche der Sicherheitsfirma abgegolten, sofern die angeforderten Kontrollstunden im Laufe eines Kalenderjahres die zuvor prognostizierte Anzahl um nicht mehr als 15% unterschreiten. Ansonsten wird dem Dienstleister ein Ausgleichsbetrag gezahlt.²⁶

Der Pauschalstundensatz kann auf Antrag des beauftragten Dienstleisters auch angepasst werden, etwa in Folge von Änderungen des tariflichen Stundengrundlohnes oder der arbeitgeberseitigen Beiträge zur Sozialversicherung. Ausgeschlossen ist dies jedoch, wenn z.B. Manteltarifverträge bzw. deren Änderungen auf Seiten der Sicherheitsunternehmen zu Mehraufwendungen führen. Dies wurde im Rahmen der Gespräche mit Unternehmensvertreter/innen kritisiert – insbesondere auch bezogen auf den im Jahr 2014 in Kraft getretenen Bundesmanteltarifvertrag (vgl. 5.2).

In der privatwirtschaftlichen Fluggastkontrolle erhalten die Beschäftigten erst einen Arbeitsvertrag, wenn sie die zur Ausführung der Tätigkeit berechtigende Beleihungsprüfung erfolgreich bestanden haben. Gegenüber der prüfenden Luftsicherheitsbehörde muss der Dienstleister gewährleisten, dass seine Schulungsteilnehmer/innen einen Ausbildungsstand vorweisen, der zu einem erfolgreichen Bestehen der Prüfung befähigt. Angestrebt werden soll, dass weniger als 20% der Teilnehmer/innen durch die Prüfung fallen. Ab einer Nichtbestehensquote von 40% gilt die geschuldete Ausbildungsleistung des Dienstleisters als nicht ausreichend erbracht.

Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit stehen die beliebigen Luftsicherheitsassistent/innen unter Fachaufsicht der zuständigen Luftsicherheitsbehörde. Die Beamten/innen der Bundes- bzw. Landespolizei sind jedoch nur berechtigt, den Führungskräften der Sicherheitsfirma fachliche Weisung zu erteilen. Operative Anweisungen des Kontrollpersonals dürfen hingegen nur in kritischen Ausnahmefällen erfolgen.

Auch wenn den Dienstleistern mit dem rechtlichen Tatbestand der Beleihung hoheitliche Aufgaben übertragen werden, bleibt die Rolle der Bundes- bzw. Landespolizei jedoch die einer übergeordneten Kontrollinstanz:

„Selbstverständlich sind bei der Ausübung der Kontrollaufgaben definierte Qualitätsstandards zu erfüllen. Es sind hochwertige Produkte abzuliefern. Selbst wenn ein privates Sicherheitsunternehmen die Fluggastkontrolle vornimmt, bleibt es eine Maßnahme der Bundespolizei. Auf diesen Umstand muss immer wieder

²⁶ Ebenfalls darin enthalten sind bereits die Kosten für die gesetzlich vorgeschriebenen jährlichen Fortbildungsmaßnahmen. Dass diese im jährlich vorgeschriebenen Umfang auch durchgeführt werden, wird von der Luftsicherheitsbehörde kontrolliert.

hingewiesen werden [...]. Es ist die Bundespolizei, die für die erbrachten Kontrolldienstleistungen allein verantwortlich ist.“ (Lohmann 2012: 436)

Die Luftsicherheitsbehörde hat insofern die Aufgabe, die Umsetzung der für die Ausschreibung eingereichten Realisierungskonzepte bzw. die Qualität der eingekauften Dienstleistung zu überprüfen. Dies erfolgt insbesondere mit monatlichen Inspektionen sowie unregelmäßig stattfindenden Sicherheitstests, in denen die Performance der Luftsicherheitsassistent/innen auf den Prüfstand gestellt wird. Daneben werden weitere Qualitätskontrollen sowie Rezertifizierungen des Personals vorgenommen.

Weitere Aspekte, die unmittelbar die Arbeitsbedingungen in den Betrieben betreffen, sind hingegen weniger Gegenstand von Qualitätsüberprüfungen. Dies bestätigten Gewerkschaftsvertreter/innen, die sich z.B. im Zusammenhang mit Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz an eine Bundespolizeidirektion gewandt hatten. Im Fokus der Luftsicherheitsbehörden stehen Mängel in Bezug auf die Leistungserbringung, auf die mit Abmahnungen reagiert werden kann. Dabei können Bundes- oder Landespolizei die Dienstleister oder einzelne Bereiche auf deren Kosten solange durch eine Fachaufsicht überwachen lassen, bis die Ursache nachhaltig behoben ist. Die Sicherheitsunternehmen sind darüber hinaus verpflichtet, eigene Maßnahmen zur Qualitätssicherung durchzuführen und nachzuweisen.

Das erste Jahr eines Auftrags gilt als Probezeit, in der das Vertragsverhältnis von Seiten des Auftraggebers jederzeit mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden kann. Nach Ablauf der Probezeit ist der Auftrag mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende kündbar. Fristlos kann jederzeit gekündigt werden, wenn der Dienstleister seine vertraglichen Leistungspflichten wiederholt verletzt.²⁷ Hierbei haftet das Unternehmen für alle Kosten, die dadurch entstehen, dass die Leistungserbringung in anderer Weise sichergestellt werden muss, insbesondere für Kosten, die durch die Durchführung eines erneuten Vergabeverfahrens und die Inanspruchnahme eines anderen Unternehmens entstehen.²⁸

Wesentliche Vertragsbestimmungen ergeben sich aus dem Leistungsverzeichnis der Vergabeunterlagen. Detailliert geregelt werden insbesondere das konkrete Verfahren zum Abruf der Kontrollstunden sowie das übliche Jahreskontrollstundenkontingent.

²⁷ Als Verletzungen gelten u.a. die Verweigerung einer fachaufsichtlichen Überprüfung der Mitarbeiter/innen durch die Bundespolizei, Nicht- bzw. Schlechterfüllung der Kontrollaufgaben, unzureichende Erfüllung der Fortbildungsmaßnahmen, Einsatz von nicht in geeigneter Weise aus- oder fortgebildeten Luftsicherheitsassistent/innen oder die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht über sensible Belange, die die Luftsicherheit tangieren.

²⁸ Hiervon ist nach Aussage von Branchenexpert/innen bislang kaum Gebrauch gemacht worden, was auch damit zusammenhängt, dass es sehr schwierig wäre, schnell einen neuen geeigneten Auftragnehmer zu finden.

3.4.2 Kontrollstundenanforderungen als Stellschraube der Personaleinsatzplanung

Der Kontrollstundenabruf der Luftsicherheitsbehörde gibt den beauftragten Sicherheitsdienstleistern vor, wie viele Beschäftigte für bestimmte Zeitintervalle an den Kontrollstellen benötigt werden. Für die Planung, Anforderung und Abrechnung der Kontrollstunden wird von der jeweiligen Landes- bzw. Bundespolizei zum einen die Grundzeit, d.h. die unmittelbar für die Aufgabenwahrnehmung notwendige Arbeitszeit, berücksichtigt. Hinzu kommt zum anderen die sächliche Verteilzeit, d.h. Zeiten für Besprechungen in allgemeinen dienstlichen Angelegenheiten sowie allgemeine Rüstzeiten (tägliches Einrichten und Aufräumen des Arbeitsplatzes, Vorbereitung technischer Arbeitsmittel, Wegzeiten für Arbeitswege zwischen den Kontrollstellen). Die „persönliche Verteilzeit“, d.h. Zeiten für Aus- und Fortbildung, Besprechungen und Rücksprachen in persönlichen Angelegenheiten sowie für persönliche Verrichtungen und Erholungs- und Entspannungszeiten, Wegezeiten bis zum Dienstantritt bzw. zur Arbeitsaufnahme an den Kontrollstellen, wird bei der Kalkulation des Kontrollstundenkontingentes demgegenüber nicht berücksichtigt (Lohmann 2012: 434). Grundlage dieser engen Berechnung ist der „Haushaltsgrundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit“ (§ 7 BHO), da der entstehende Aufwand aus dem Bundeshaushalt zu finanzieren ist und später durch die Einnahme der Luftsicherheitsgebühr bei den Fluggesellschaften refinanziert wird.

Die Berechnung des Kontrollstundenbedarfs sowie der Anforderung an den Dienstleister erfolgt abhängig vom jeweiligen Flugplan als ein dreistufiges Phasenmodell:

- In *Stufe 1* wird gegen Ende November jeden Jahres die so genannte „Wissensmitteilung“ erstellt. Die Grundlage dieser Prognose ist der tatsächliche, nach Monaten aufgegliederte Stundenbedarf des Vorjahres. Diesen leitet die Luftsicherheitsbehörde aus den Passagierzahlenstatistiken des Flughafenbetreibers ab. Die beauftragten Unternehmen legen diese Angaben ihren lang- und mittelfristigen Planungen des Personalbestandes, Aus- und Fortbildungskapazitäten und Infrastrukturvoraussetzungen am Flughafen zugrunde. Dabei wird auch das Passagieraufkommen berücksichtigt, indem die vom Flughafenbetreiber und den Luftfahrtunternehmen prognostizierten prozentualen Fluggastentwicklungen für das Folgejahr hinzu- bzw. abgerechnet werden. Ein zusätzlicher Stundenbedarf wird durch die Berücksichtigung von Änderungen z.B. hinsichtlich der Personalsituation und -entwicklung oder der Infrastruktur für das Folgejahr hinzu- bzw. abgerechnet. Mit dieser Mitteilung soll dem Unternehmen eine frühzeitige, aber noch unverbindliche erste Kalkulation ermöglicht werden (Lohmann 2012: 434).
- Die verbindliche Grundlage bildet erst in *Stufe 2* die exakte „Monatsbestellung“. Die Berechnung erfolgt getrennt nach Terminals, Flugsteigen und/oder Kontrollstellen und

dabei so genau, dass dem beauftragten Unternehmen pro Tag und Stunde eine Personal- und Einsatzplanung möglich ist. Am 20. des Monats wird die Stundenleistung bestellt, die für den Folgemonat zu erbringen ist. Dem Dienstleister bleiben somit nur wenige Tage Zeit, diese Bestellung in eine entsprechende Einsatzplanung umzusetzen und an die Beschäftigten weiter zu geben. Die Kontrollkräfte erfahren demnach erst wenige Tage vorher, wann sie im kommenden Monat arbeiten müssen. Der Stundenumfang, den die Bundespolizei für den Monat abfordert, stellt das Minimum dar, das nach Vertragslage bezahlt werden muss. „Es werden jedoch nur die Kontrollstunden vergütet, die vom beauftragten Sicherheitsunternehmen auch tatsächlich erbracht wurden oder aus Gründen, die der Dienstleister nicht zu vertreten hat, nicht zu erbringen waren.“ (Lohmann 2012: 435)

- Es besteht für den Dienstleister in *Stufe 3* zusätzlich die Möglichkeit, bis jeweils 12 Uhr des Vortages auf kurzfristig veränderte Passagierbewegungen zu reagieren und zusätzliche Kontrollstunden von der Bundespolizei anzufordern. Dies gilt auch umgekehrt, wenn die Luftsicherheitsbehörde noch ein „Feintuning“ ihrer Anforderungen vornehmen will. Dieser mögliche zusätzliche Abruf von bis zu 10% der in Stufe 2 angeforderten Kontrollstunden soll zwar möglichst nur in Ausnahmefällen genutzt werden. Nach Angaben von Unternehmensvertreter/innen wurde hiervon jedoch bis vor wenigen Jahren noch umfangreich Gebrauch gemacht, indem Kontrollstunden in Stufe 2 zunächst „dezent“ angefordert wurden, es anschließend aber „kräftige Nachforderungen“ gab. Eine Vergütung dieses „flexiblen Kontrollstundenpools“ erfolgt auch hier nur bei tatsächlichem Abruf durch den Dienstleister.

Zwischen den Sicherheitsfirmen gibt es nach Aussage von Vertreter/innen einer Luftsicherheitsbehörde teils große Unterschiede, wie die Kontrollstundenvorgaben jeweils betrieblich umgesetzt werden. Bei einzelnen Unternehmen, die etwa betriebliche Vereinbarungen über Mindesteinsatzzeiten ihres Personals (z.B. mindestens 6 Stunden) geschlossen haben oder diese im Zuge eines Betriebsübergangs übernehmen mussten, sei es mitunter zu erheblichen Problemen in der Einsatzplanung gekommen, da vor dem Hintergrund eines besonders „Peak“-lastigen Flugverkehrs dennoch stündlich schwankende Kontrollstundenkontingente angefordert würden. Hiermit spart der Auftraggeber in erheblichem Maße, was jedoch die Risiken und Kosten auf Seiten der Unternehmen erhöht.

Die Ausgestaltung des Kontrollstundenkontingents hat aus der Perspektive der Sicherheitsdienstleister erheblichen Einfluss auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Luftsicherheitsassistent/innen. Wie Personalverantwortliche mehrerer Sicherheitsfirmen berichteten, führt die gegenwärtige Praxis der behördlichen Stundenbestellung in Abhängigkeit von den jeweiligen örtlichen Rahmenbedingungen zu unterschiedlich problematischen Konsequenzen für die Arbeitszeitgestaltung. Während die Bundespolizei früher noch

„blockweise“, d.h. etwa für vier zusammenhängende Stunden Personal angefordert hatte, wurden die Anforderungen an die Besetzung der Kontrollspuren angesichts des internationalen Wettbewerbs in der Luftfahrtbranche und des Kostendrucks der Airlines zunehmend flexibler und kleinteiliger gestaltet.

An großen Verkehrsflughäfen mit vielen Flugbewegungen und entsprechend hohen Passagierzahlen bestelle die Bundespolizei die Kontrollstunden teils sogar in halbstündigen Intervallen. Da die exakte Auslastung der Flüge und das damit verbundene tatsächliche Passagieraufkommen an den Spuren der Sicherheitskontrollen nur kurzfristig in die Planung mit einbezogen werden können, ergeben sich überdies nicht selten noch spontane Nachsteuerungen in Bezug auf die Bestellung. Die Erstellung übersichtlicher und verlässlicher Dienstpläne wird aus Sicht von Personalverantwortlichen und weiteren Branchenexpert/innen damit vor große Herausforderungen gestellt, denen mithilfe IT-gestützter Planungstools mehr oder weniger erfolgreich begegnet werden kann.

Andere Herausforderungen ergeben sich für kleinere Regionalflughäfen, deren i.d.R. ohnehin geringeres Flugaufkommen unter Umständen deutlich stärkeren tageszeitlichen oder auch saisonalen Schwankungen unterliegt. Da die privaten Sicherheitsdienstleister von der zuständigen Landespolizei lediglich die realen Abfertigungszeiten, d.h. die Zeiten vergütet bekommen, in denen tatsächlich Kontrollen durchgeführt werden, muss dies bei der Dienstplanerstellung berücksichtigt werden. Hieraus können sich in Zeiten geringer Passagierströme im Verlauf einer Schicht unbezahlte Leerphasen (so genannte „Split-Dienste“) ergeben oder es können nur vergleichsweise kurze zusammenhängende Schichten geplant werden. Wenn das Flugaufkommen zudem auch saisonal stark schwankt, kann dies für die Beschäftigten zu deutlich variierenden monatlichen Einkünften führen.

Für die Luftsicherheitsbehörden stellt sich die Vertragsgestaltung mit den privaten Dienstleistern daher insofern günstig dar, als mit der bloßen Anforderung von „Köpfen“ die übrigen personalpolitischen Aspekte, insbesondere Herausforderungen bei der Dienstplanerstellung, vollständig an die privaten Sicherheitsunternehmen weitergegeben werden.

4 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Luftsicherheitsassistent/innen

Nachdem im vorangegangenen Kapitel sowohl die institutionellen Rahmenbedingungen (Privatisierungsprozess und Vergabebedingungen, hier insbesondere die behördlichen Vorgaben zur Besetzung der Kontrollstellen) als auch die im besonderen Hinblick auf Rekrutierung und Qualifizierung eingesetzten personalpolitischen Strategien der

Sicherheitsdienstleister dargestellt wurden, sollen im Folgenden unsere Befunde zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Luftsicherheitsassistent/innen im Mittelpunkt stehen. Nach einer kurzen Beschreibung des Forschungsstandes (4.1) gehen wir in Abschnitt 4.2 auf die zentralen Problemfelder Arbeitszeit und Arbeitsbelastungen, Arbeitsatmosphäre, Anerkennung und Wertschätzung sowie allgemeine Arbeitszufriedenheit ein. In einem Zwischenfazit werden schließlich erste Zusammenhänge zwischen Rahmen- und Arbeitsbedingungen in der Fluggastkontrolle aufgezeigt (4.3).

4.1 Stand der Forschung

Wissenschaftliche Untersuchungen, die sich speziell mit den Arbeitsbedingungen in der Luftsicherheitskontrolle beschäftigen, liegen bislang nur sehr vereinzelt vor. Interessante Befunde lieferte das Institut für Arbeits- und Sozialhygiene (IAS), das sich mit Faktoren psychischer Belastungen und Beanspruchungen der Luftsicherheitsassistent/innen am Frankfurter Flughafen beschäftigte.²⁹ Im Rahmen von Befragungen von Expert/innen und Mitarbeiter/innen wurden mithilfe des IMPULS-Tests Diskrepanzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitssituation ermittelt. Die größte Unzufriedenheit lösten die wahrgenommenen Diskrepanzen in den Entwicklungsmöglichkeiten, der passenden Arbeitsumgebung sowie der Informations- und Mitspracheverhältnisse aus. In Gesprächen und weiteren Befragungen wurde auch der Umgang der Führungskräfte mit den Mitarbeiter/innen kritisiert sowie auf die besonderen Belastungen durch unregelmäßige Schichtarbeit hingewiesen (Liesemeier/Karsten 2012: 22).

Als arbeitsbedingte Krankheiten wurden im Rahmen der Befragungen des IAS besonders häufig Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems und psychische Beeinträchtigungen genannt (ebd.: 23). Erstere werden nach Einschätzung der Autorinnen durch die vorwiegend stehende Tätigkeit verursacht:

„Nach internen Flughafenvorschriften ist es Luftsicherheitskontrollkräften unabhängig vom Passagier-/Personalaufkommen nicht erlaubt sich hinzusetzen. Die Ausnahme bildet die Arbeit am Monitor zur Bewertung der Röntgenbilder. Diese Entscheidung muss aus arbeitswissenschaftlicher Sicht dringend überdacht werden.“³⁰ (Liesemeier/Karsten 2012: 24)

Am Rande ihrer Befragungen identifizierten die Autorinnen zudem eine als zu gering empfundene Anerkennung sowohl durch Passagiere als auch Öffentlichkeit als weitere Quelle

²⁹ Das Institut führte eine Teilstudie innerhalb des Verbundprojektes „Flughafensicherungssystem“ (FluSs) im Zeitraum 2008-2011 durch.

³⁰ Ob die Arbeit am Monitor im Sitzen oder Stehen verrichtet werden kann, scheint nach unserer Einschätzung von Flughafen zu Flughafen unterschiedlich (z.T. auch eher „Stehhilfen“) geregelt zu sein.

der Belastungen. Dennoch seien sich Luftsicherheitsassistent/innen bewusst, „durch ihre Kontrolltätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur Gewährleistung der Flughafensicherheit zu leisten“ (ebd.: 25).

Dass dieses Bewusstsein eine wichtige Ressource ist, um die vielfältigen Belastungen in der Arbeit aufzuwiegen, stellten Jungmann et al. (2015: 69) im Rahmen des Projekts „Soft Parts – Soziale Bestimmungsgründe der Sicherheit am Flughafen“³¹ fest. Den Autor/innen zufolge bewegen sich die Beschäftigten der Luftsicherheitskontrolle im Rahmen ihrer alltäglichen Arbeit typischerweise in einem konfliktreichen Spannungsfeld zwischen der als gesellschaftlich höchst relevant erlebten Umsetzung von Sicherheitsaufgaben und einer demgegenüber als gering empfundenen Wertschätzung durch ihr Gegenüber. Neben Passagieren ist hier insbesondere die Fachaufsicht der Bundespolizei gemeint, die Entscheidungen der privaten Luftsicherheitsassistent/innen über die Mitnahme kritischer Gegenstände z.T. direkt vor den Passagieren revidiert und damit nach dem Empfinden vieler Beschäftigten ihre Professionalität diskreditiert.

Jungmann et al. (2015: 72) haben drei Konfliktlinien identifiziert, die eine Sinnstiftung der Arbeit für die Fluggastkontrolleure teils erheblich erschweren: 1. die Problematik unterschiedlicher Auslegungen fortwährend neuer Richtlinien in der Luftsicherheit, 2. die Überwachung der Luftsicherheitsassistent/innen durch die Fachaufsicht der Luftsicherheitsbehörde sowie 3. die erlebte Widersprüchlichkeit bei der Ablehnung als gefährlich eingestufte Gegenstände, die nicht selten zu Konflikten zwischen Kontrolleuren und Passagieren führten. Die besondere Konflikträchtigkeit ergebe sich dabei allein aus dem Umstand, „dass Menschen, wie sonst in kaum einem anderen lebensweltlichen Kontext, als mögliches Gefährdungspotenzial für andere behandelt werden“ (ebd.: 73). Die Autor/innen kommen jedoch zu dem Schluss, dass die in den Alltagskonflikten mit Sicherheitsbeamten der Bundespolizei oder Passagieren zum Ausdruck kommende fehlende Wertschätzung vom Wissen um die dahinterliegende gesellschaftliche Bedeutsamkeit der Arbeit (der Schutz von Menschenleben) überformt wird und in den Hintergrund tritt (Jungmann et al. 2015: 75).

Bislang fehlten wissenschaftliche Untersuchungen, die sich mit personalpolitischen Strategien der Unternehmen bzw. Einflüssen externer Rahmenbedingungen auf die Qualität von Arbeit und Beschäftigung befassen. Dies war Schwerpunkt unserer Studie, die darüber hinaus auch tarifpolitische Themen in der privatwirtschaftlichen Fluggastkontrolle einbezieht (Abschnitt 5).

Von Seiten der Gewerkschaft ver.di wurde große Kritik an unsicheren Beschäftigungsverhältnissen sowie an z.T. massiven betrieblichen Problemen in der Luftsicherheitsbranche

³¹ Am Projekt beteiligt waren neben der Katastrophenforschungsstelle der FU Berlin auch Organisations- und Verwaltungssoziolog/innen der Universität Potsdam. Das Projekt wurde im Zeitraum 2013-2016 ebenfalls im Themenfeld „Sicherheit im Luftverkehr“ im Auftrag des BMBF durchgeführt.

geübt. Neben der mit einer starken Verbreitung von befristeten Arbeitsverträgen einhergehenden hohen Personalfuktuation berichteten Interviewpartner/innen von einem trotz regelmäßiger Mehrarbeit hohen Anteil von Teilzeitverträgen. Als besonders problematisch wurden dabei Arbeitsverträge mit dem unbestimmten Terminus „Teilzeit nach Bedarf“ eingeschätzt, weil die Beschäftigten hier keinerlei Planungssicherheit hatten, welche Arbeitszeit tatsächlich abgerufen wird und mit welchem Monatseinkommen sie rechnen können (ver.di 2012). Ein zentrales Thema, dem mit dem Abschluss eines bundesweit gültigen Manteltarifvertrags für die Luftsicherheitsbranche (vgl. 5.2) begegnet werden sollte, waren die je nach Flugverkehrsaufkommen sehr ungünstigen Arbeitszeiten mit z.T. geteilten Schichten und dazwischen liegenden unbezahlten „Leerzeiten“.

4.2 Ergebnisse unserer Beschäftigtenbefragung

Um einen umfassenden Einblick in die subjektive Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen und -belastungen im Bereich der Fluggastkontrolle zu erlangen, haben wir zusätzlich zu Interviews mit Expert/innen von Verbänden und Unternehmen auch eine standardisierte schriftliche Befragung auf zwei deutschen Verkehrsflughäfen durchgeführt.³² Dabei handelte es sich um einen großen Flughafen in einem städtischen Ballungsraum und um einen kleineren Flughafen im eher ländlichen Bereich. Da die Befragung nur Beschäftigte zweier Unternehmen einbezog, können die Ergebnisse keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben. Sie geben aber einen Einblick, wie die Beschäftigten im Frühjahr 2014 ihre Arbeit empfanden bzw. beurteilten.

Im Mittelpunkt der Befragung standen Fragen zu Arbeitszeiten und Schichtplanung, zu Arbeitsbelastungen, zum Anforderungsniveau, Betriebsklima, zur Motivation und zu individuellen Beschäftigungsperspektiven sowie zur Beanspruchung und zu gesundheitlichen bzw. psychischen Beeinträchtigungen. Die meisten Fragen waren als Einfachauswahl auf einer vierstufigen Skala mit der Möglichkeit, keine Antwort zu geben („weiß nicht“), zu beantworten (z.B.: stimme voll zu – stimme eher zu – stimme eher nicht zu – stimme gar nicht zu – weiß nicht). Wir haben bewusst eine Skala ohne Mittelkategorie eingesetzt, um eine „Antworttendenz zur Mitte“ zu vermeiden (vgl. Häder 2006: 216).

Nicht alle Befragten konnten oder wollten zu allen Themenbereichen gleichermaßen Auskunft geben. Daher reduzierte sich bei einigen Fragen die ausgewiesene Fallzahl. Insgesamt haben sich 156 Beschäftigte an der Befragung beteiligt. Ausgewählte Befunde werden im Folgenden vorgestellt.

³² Der Fragebogen wurde gemeinsam mit Expert/innen der Branche entwickelt und in einem Pretest auf seine Vollständigkeit und Verständlichkeit hin geprüft und angepasst.

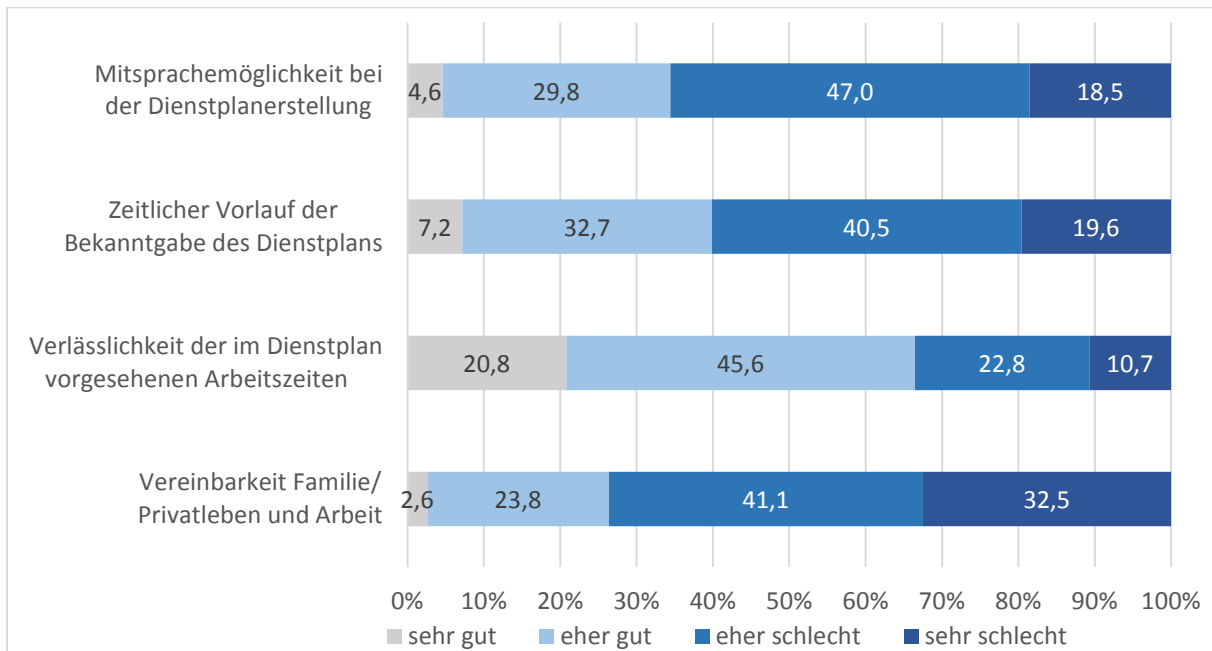
4.2.1 Arbeitszeit und Arbeitsbelastungen

Luftsicherheitsassistent/innen arbeiten in der Regel in wechselnden und z.T. ungleich langen Schichten. Diese finden je nach Nachtflugregelung zu (fast) allen Tages- und Nachtzeiten statt, da sie sich eng am jeweiligen Flugplan orientieren. Hinsichtlich der monatlichen Arbeitsstunden kann es je nach Auslastung an den einzelnen Flughäfen zu mehr oder weniger starken saisonbedingten Schwankungen kommen, die die beauftragten Sicherheitsdienstleister teilweise dazu veranlassen, ihr Personal vorrangig mit Teilzeitverträgen zu beschäftigen. Am kleineren Flughafen waren die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Untersuchung überwiegend mit einem Umfang von 120 Stunden im Monat angestellt, die sich jedoch auf sieben Tage pro Woche und rund um die Uhr verteilten. Auch die Dauer der Schichten kann je nach Saison teils stark variieren. Während bedingt durch hohes Flugaufkommen sowie Verspätungen im Sommer am untersuchten Standort lange Schichten von bis zu 10 Stunden anfallen können, dominieren im Winter durch die Abnahme der Anzahl und Auslastung der Flieger eher Kurzzeitschichten im Umfang von damals drei Stunden. Nach Einführung des Bundesmanteltarifvertrages hat sich diese Situation leicht verbessert, weil Schichten nunmehr mindestens vier Stunden umfassen müssen (vgl. 5.2).

Die Praxis der Kontrollstundenanforderungen der jeweils zuständigen Luftsicherheitsbehörde variiert sehr stark zwischen den beiden untersuchten Standorten. Während diese im Untersuchungszeitraum am kleineren Regionalflughafen eher „im Block“ von mindestens vier Stunden erfolgten, wurde am großen Flughafen stündlich, zunehmend sogar halbstündig angefordert. Personalverantwortliche werden somit vor die Herausforderung gestellt, komplexe Dienstpläne zu erstellen, welche für die Beschäftigten oftmals mit sehr unregelmäßigen Schichten und Pausenzeiten verbunden sind, in denen persönliche Präferenzen kaum Berücksichtigung finden können. Durch diese enge Taktung des Stundenabrufverfahrens werden so genannte „Split-Dienste“ begünstigt, d.h. auf unterschiedliche Tageszeiten aufgeteilte Einsatzzeiten mit dazwischen liegenden unbezahlten Pausen, in denen sich die Beschäftigten zur Verfügung halten müssen.

Ihre Dienstpläne mitgestalten können unter den genannten Bedingungen nur wenige Luftsicherheitsassistent/innen. Mit insgesamt 65,5% beurteilten zwei Drittel der Befragten ihre Mitsprachemöglichkeiten bei der Dienstplangestaltung als „eher“ bzw. „sehr schlecht“ (Abbildung 5). Ähnlich ungünstig fiel die Bewertung des zeitlichen Vorlaufs der Bekanntgabe des Dienstplanes aus. Nur etwa jedem/r Vierten gelingt vor diesem Hintergrund eine „sehr“ bis „eher gute“ Vereinbarkeit mit privaten Bedürfnissen. Jede/r Dritte bewertete diese Möglichkeit hingegen sogar als „sehr schlecht“.

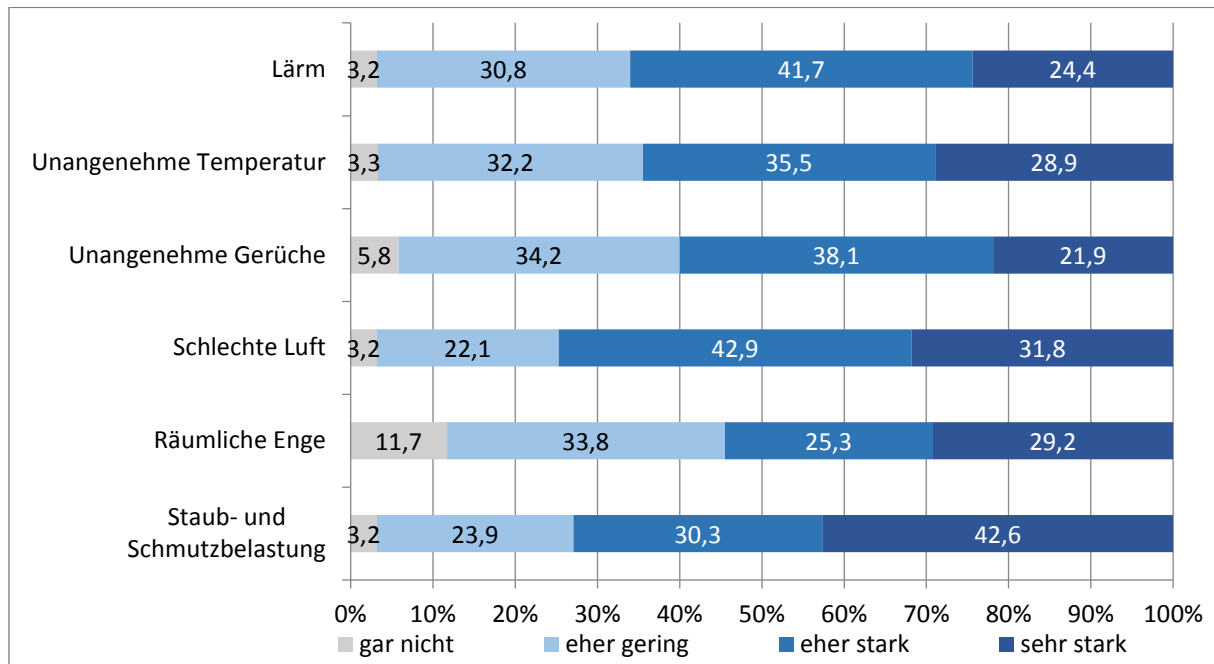
Abbildung 5: Gestaltung der Arbeitszeit



Quelle: IAQ-Beschäftigtenbefragung (N = 151, 153, 149, 151)

Neben der Arbeitszeitgestaltung fallen aus Sicht der Beschäftigten bei der Arbeit in der Fluggastkontrolle noch weitere beanspruchende bzw. belastende Aspekte ins Gewicht. Als besonders problematisch werden die schlechten Luftverhältnisse beurteilt, die drei Viertel der Befragten als „eher“ bzw. „sehr stark“ belastend bewerteten, sowie die an den Kontrollstellen vorherrschende Staub- und Schmutzbelastung (ca. 73% der Befragten) (Abbildung 6).

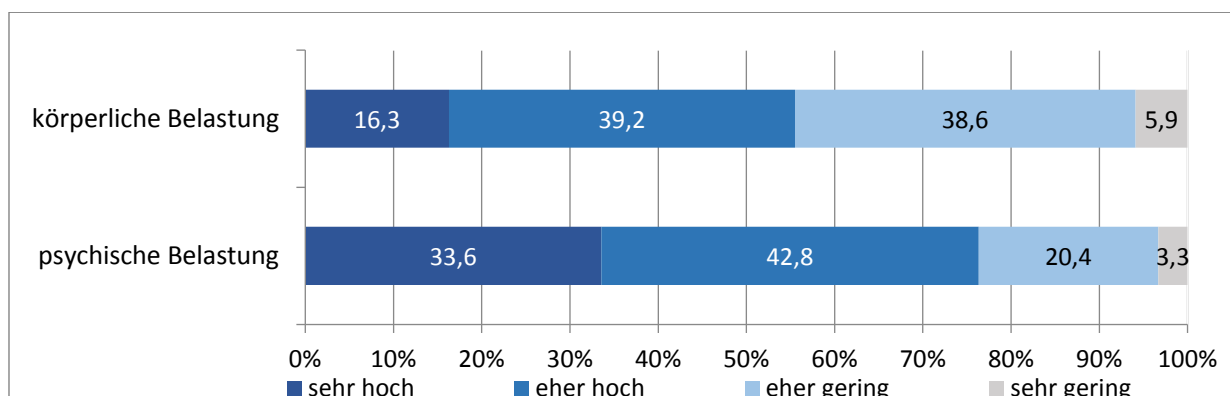
Abbildung 6: Beanspruchung durch die Arbeitsumgebung



Quelle: IAQ-Beschäftigtenbefragung (N = 156, 152, 155, 154, 154, 155)

Insgesamt wird die körperliche Belastung der Fluggastkontrolltätigkeit, die sich neben den genannten äußeren Umwelteinflüssen im Wesentlichen durch langes Stehen und häufiges Kniebeugen bei der Körperkontrolle ausdrückt, von mehr als der Hälfte der Befragten (55,5%) als hoch bewertet. Von gut einem Sechstel der Befragten wird sie sogar als sehr hoch eingeschätzt. Eine psychische Belastung wird noch deutlicher erlebt: Für jede/n Dritte/n der befragten Luftsicherheitsassistent/innen gestaltet sich diese als „sehr hoch“, für weitere ca. 43% als „eher hoch“ (Abbildung 7).

Abbildung 7: Belastungen durch die Arbeit



Quelle: IAQ-Beschäftigtenbefragung (N = 153, 152)

4.2.2 Arbeitsatmosphäre, Anerkennung und Wertschätzung

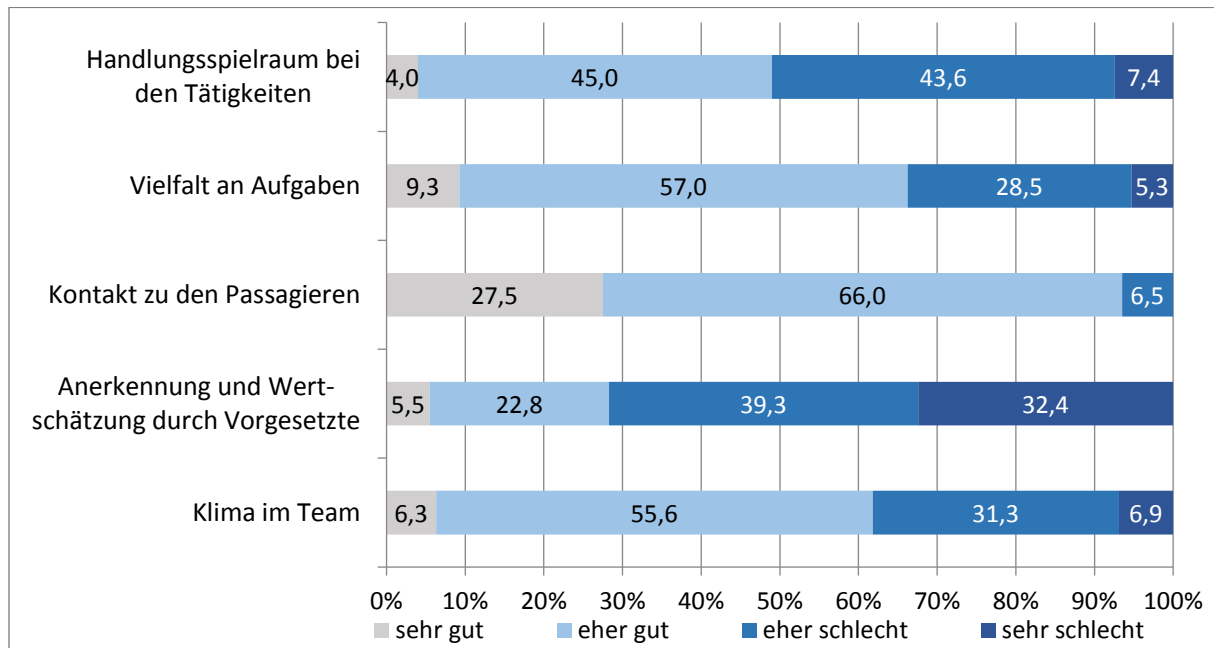
Sowohl im Rahmen von Interviews, die mit Gewerkschaftsvertreter/innen und weiteren Expert/innen geführt worden sind, als auch am Rande der durchgeführten Beschäftigtenbefragung wurden die meist geringe Anerkennung und Wertschätzung als Hauptprobleme der Arbeit von Luftsicherheitsassistent/innen identifiziert.

Bezogen auf den Umgang von Vorgesetzten mit ihren Mitarbeiter/innen äußert sich dies nach Einschätzung der Expert/innen und Beschäftigten in willkürlicher Einsatzplanung, einer gezielten Suche nach Abmahnungsgründen, Repressionen gegen betriebliche Interessenvertretungsstrukturen sowie schließlich auch in der Nichteinhaltung tariflicher Standards und wiederholt fehlerhaften Lohnabrechnungen.

Wie in Abschnitt 4.1 dargestellt, ergibt sich aus der Besonderheit, dass Fluggäste als mögliches Gefährdungspotential für andere behandelt werden und daher zum Teil sehr genau kontrolliert werden müssen (und zudem relativ intim), Konfliktpotential zwischen Kontrolleur/innen und Kontrollierten. Nicht wenigen Passagieren erschließt sich der Sinn der Kontrollen, insbesondere der sich häufig verändernden Bestimmungen zur Mitnahme von Gegenständen bzw. Stoffen dabei nicht, so dass der Ärger darüber auf die Luftsicherheitsassistent/innen abgeladen wird. Entscheidet sich die mitunter hinzugezogene Fachaufsicht der Luftsicherheitsbehörde anders als der/die Luftsicherheitsassistent/in, mindert dies das professionelle Auftreten der Beschäftigten zusätzlich, zumal die Entscheidungen der Beamt/innen – wie Gesprächspartner/innen berichteten – nicht immer korrekt sind.

Im Rahmen der Befragungen wird der Kontakt zu den Passagieren überraschend von 93,5% der Beschäftigten als positiv bewertet. Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte werden hingegen von beinahe einem Drittel der Befragten als „sehr schlecht“ und von weiteren 39,3% als „eher schlecht“ empfunden, was ein alarmierender Befund ist (Abbildung 8). Das Verhältnis zu Kolleg/innen bzw. das „Klima im Team“ empfinden hingegen ca. 62% der Befragten als „sehr“ bzw. „eher gut“.

Abbildung 8: Tätigkeit und Arbeitsatmosphäre



Quelle: IAQ-Beschäftigtenbefragung (N = 149, 151, 153, 145, 144)

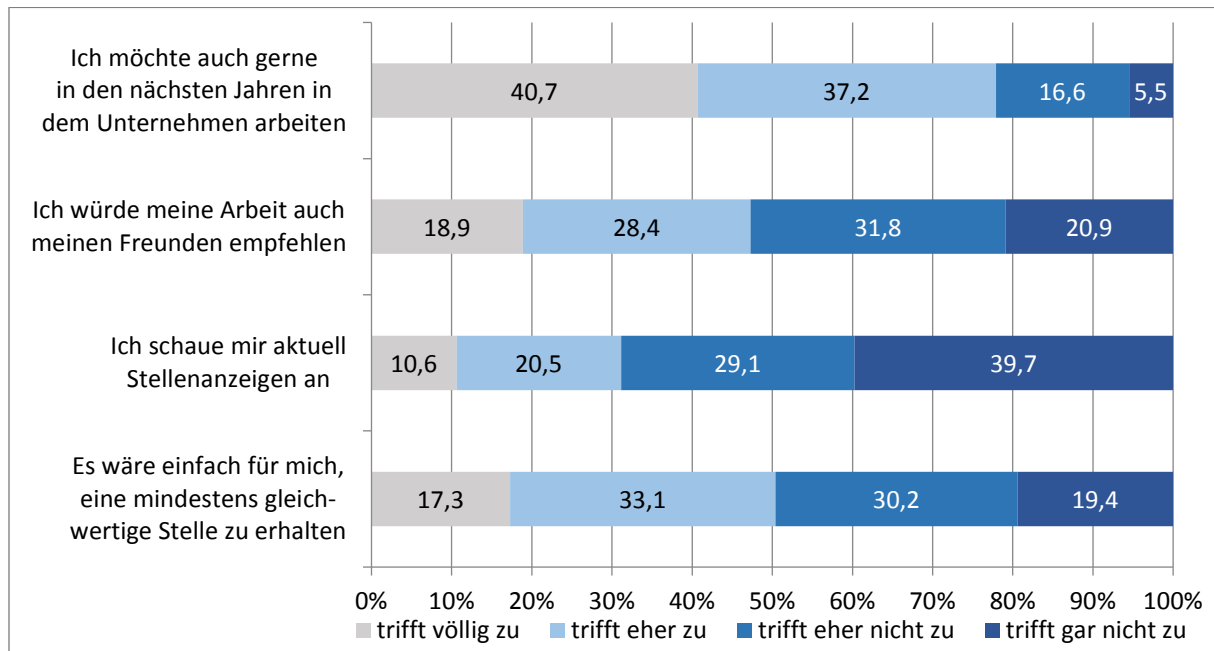
An anderer Stelle wurde danach gefragt, wie häufig es in den letzten Monaten vorgekommen ist, dass die Befragten durch ihre Arbeit Anerkennung bekommen haben. Mit einem Anteil von ca. 63% bzw. 19,2% gaben diese an, „eher selten“ bzw. „nie“ entsprechende Wertschätzung zu erfahren.

4.2.3 Arbeitszufriedenheit

Im Rahmen der schriftlichen Erhebungen an zwei Verkehrsflughäfen ist auch danach gefragt worden, wie zufrieden die Luftsicherheitsassistent/innen mit ihrem Unternehmen sind und wie sich ihre Beschäftigungsperspektiven gestalten. Dies schien insbesondere vor dem Umstand interessant, dass Einschätzungen von Expert/innen zufolge zum einen ein hoher Grad an Befristungen und Personalfuktuation in der Branche vorherrscht (vgl. 3.3) und zum anderen Tätigkeiten im Wach- und Sicherheitsgewerbe aus Beschäftigtenperspektive oftmals als berufsbiografische „Zwischenstation“ genutzt werden (vgl. 2.4).

Mit ca. 78% gab der überwiegende Teil der Befragten an, auch in den nächsten Jahren im Unternehmen arbeiten zu wollen; knapp mehr als die Hälfte würde allerdings ihren Freunden die Arbeit im Bereich der Fluggastkontrolle nicht empfehlen (Abbildung 9). Die Einschätzung der Beschäftigten zur Möglichkeit, woanders eine mindestens gleichwertige Stelle zu erhalten, fällt unterschiedlich aus: Nur knapp die Hälfte aller Befragten schätzt dies positiv ein.

Abbildung 9: Zufriedenheit mit dem Unternehmen und Beschäftigungsperspektiven

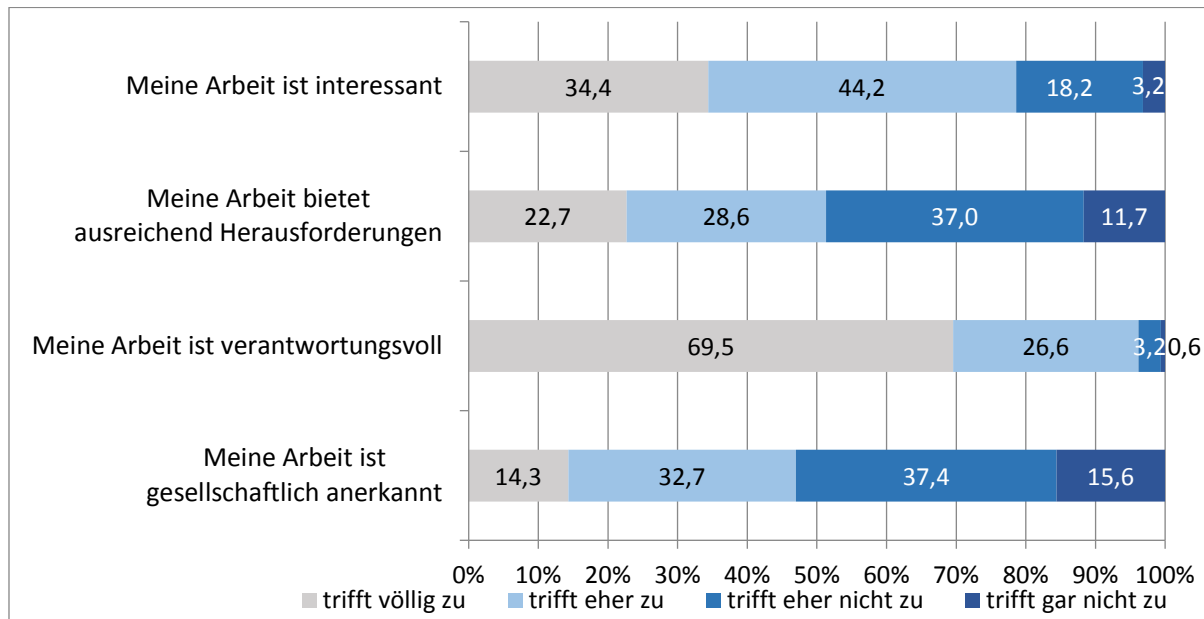


Quelle: IAQ-Beschäftigtenbefragung (N = 145, 148, 151, 139)

Gefragt wurde auch danach, ob die Beschäftigten davon ausgehen, ihre derzeitige Tätigkeit auch noch bis zur Rente ausüben können. Während dies von etwa jedem/r Dritten bejaht wurde, gaben 42,5% der Befragten an, dass sie dies nach eigener Einschätzung nicht könnten; die restlichen ca. 24% antworteten, dass sie dies nicht wollen würden.

Insgesamt wird die Arbeit „an sich“ als interessant empfunden (ca. 79%). Als verantwortungsvoll werten 69,5% („völlig“) und weitere 27% („eher“) der befragten Luftsicherheitsassistent/innen ihre Tätigkeit. Gesellschaftlich anerkannt ist sie hingegen nach Einschätzung von knapp mehr als der Hälfte der Befragten „eher“ bis „gar nicht“ (Abbildung 10).

Abbildung 10: Zufriedenheit mit der „Arbeit an sich“



Quelle: IAQ-Beschäftigtenbefragung (N = 154, 154, 154, 147)

Anhand einer Bewertung mit Schulnoten sollte schließlich die allgemeine Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen erhoben werden. Der ermittelte Notendurchschnitt betrug 3,6. Verbesserungsbedarf sahen die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung insbesondere in den Punkten Dienstplangestaltung, Arbeitsumgebung (Lärm, Luft, Pausenraum etc.), Vergütung, Verhältnis zu den Vorgesetzten sowie Arbeitszeitumfang.

Nach der Zufriedenheit mit der Vergütung, gemessen an der persönlichen Arbeitsleistung, ist ebenfalls gefragt worden. Allerdings sind die Angaben insofern vorsichtig zu interpretieren, als im Untersuchungszeitraum an einem der beiden Standorte vor dem Hintergrund gerade laufender Tarifverhandlungen eine „aufgeheizte“ Stimmung unter vielen Beschäftigten herrschte. Insbesondere die Angaben hierzu, jedoch auch ein Teil der anderen hier vorgestellten Befragungsergebnisse sind unter der Perspektive dieser besonderen Momentaufnahme zu betrachten. Mit dem damaligen Stundenlohn waren 22% bzw. 43% „eher nicht“ bzw. „überhaupt nicht“ zufrieden. Noch unzufriedener waren die Befragten in Bezug auf ihren Monatslohn (entsprechend 42% bzw. 29%), was sich möglicherweise durch die hohe Verbreitung „unfreiwilliger“ Teilzeitbeschäftigung erklären lässt.

4.3 Zwischenfazit

Mit der zunehmenden Vergabe der Fluggastkontrollen an private Dienstleister seit den 1990er Jahren wurde auch das Ziel verfolgt, die Personalkosten zu senken, weil die Tariflöhne im Wach- und Sicherheitsgewerbe im Vergleich zum öffentlichen Dienst eher gering waren.

Mehrfach wurde in Interviews auch darauf verwiesen, dass der Krankenstand in der Privatwirtschaft deutlich niedriger sei als im öffentlichen Dienst und dass es hier zudem leichter sei, Beschäftigten mit hohen Fehlzeiten zu kündigen.

Die Bundespolizei hat die privaten Dienstleister mit der Umstellung auf immer kürzere Zeitintervalle bei den Vorgaben zur Besetzung der Kontrollstellen vor die Herausforderung gestellt, ihre Personaleinsatzplanung darauf abzustimmen, was auch zu einer stärkeren Verbreitung von Teilzeitarbeitsverträgen und geteilten Schichten geführt hat. Erst mit dem Abschluss des Bundesmanteltarifvertrags im Jahr 2012 (vgl. 5.2) wurden hier im Sinne der Beschäftigten wieder gewisse Grenzen gesetzt.

Auf der betrieblichen Ebene hat es zudem häufig heftige Probleme gegeben. Die Gewerkschaft berichtete von fehlerhaften Lohnabrechnungen, sehr ungünstig gelegenen Arbeitszeiten mit z.T. geteilten Schichten und unregelmäßigen Dienstplänen sowie einer sehr hohen Personalfuktuation und hohen Anteilen von befristeten Arbeitsverträgen. Darüber hinaus wurde oftmals ein schlechtes Betriebsklima festgestellt, das sich in mangelnder Wertschätzung der Vorgesetzten gegenüber den Beschäftigten sowie einem rauen, repressiven Umgangston insbesondere gegenüber Betriebsräten offenbarte.

Dies hat mit hoher Wahrscheinlichkeit auch mit dazu beigetragen, dass es der Gewerkschaft ver.di NRW seit 2012 gelungen ist, Beschäftigte in einem Ausmaß zu mobilisieren, das angesichts der Herausforderungen des Wach- und Sicherheitsgewerbe für gewerkschaftliches Handeln (vgl. 2.3) zuvor kaum vorstellbar erschien, und Tariferhöhungen zu erreichen, die weit über den Steigerungsraten in der Vergangenheit lagen und auch die Tarifabschlüsse in anderen Branchen deutlich überstiegen (vgl. Abschnitt 5).

5 Strategische Neuorientierung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik

Ein zentraler Gegenstand der Untersuchung, der auch wichtiger Rahmen für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Luftsicherheitsassistent/innen ist, waren die in den Untersuchungszeitraum fallenden tarifpolitischen Auseinandersetzungen im Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie die dahinterliegenden Strategien der Tarifpartner. Die Jahre 2012/2013 markierten gewissermaßen einen Wendepunkt der Tarifverhandlungen im Wach- und Sicherheitsgewerbe, der sich in neuartigen gewerkschaftlichen Forderungen, einem konfliktreicheren Verlauf sowie schließlich den Ergebnissen der Tarifverhandlungen zwischen ver.di und dem Arbeitgeberverband BDSW ausdrückte und die Tarifpolitik in der Branche in eine neue Richtung getrieben hat. Im Folgenden werden die tarifpolitischen Verhandlungen

bzw. Konflikte um Entgelt (5.1) und Arbeitsbedingungen (5.2) im Jahr 2013 sowie die dahinter sichtbar gewordene strategische Neuorientierung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik im Bereich der (Luft-) Sicherheitsdienstleistungen (5.3) nachgezeichnet.

5.1 Entgelt-Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfe im Jahr 2013

Das Wach- und Sicherheitsgewerbe zählte lange Zeit zu den Bereichen mit den niedrigsten Löhnen (vgl. Abschnitt 2.3). Die Lohnentwicklung verlief in der Vergangenheit sehr moderat und die Tarifverhandlungen waren wenig konfliktrichtig. Nach Angaben der Gewerkschaft ver.di mussten sich die Beschäftigten i.d.R. mit Tarifierhöhungen um ein paar Cent pro Stunde zufrieden geben.

Zwischen Dezember 2012 und April 2013 lieferten sich ver.di NRW und der Arbeitgeberverband BDSW jedoch einen bundesweit beachteten Tarifkonflikt, der für alle Lohngruppen in der Gesamtbranche privater Sicherheitsdienstleistungen geführt wurde. Nach heftigeren Verhandlungen und dreizehn Streiktagen, vor allem an den Flughäfen Düsseldorf und Köln/Bonn, wurden beachtliche Lohnerhöhungen vereinbart. Von diesen profitierten insbesondere diejenigen Beschäftigten, die in den Bereichen der Sicherheitskontrollen an Verkehrsflughäfen arbeiten. Jedoch gelang es auch darüber hinaus, weitaus höhere Lohnsteigerungen als bislang üblich in der Bewachung zu erstreiten. In Öffentlichkeit und Fachkreisen gilt dieser Tarifkonflikt daher als eines der besonderen Ereignisse des Jahres 2013:

„Die Tarifrunde im Sicherheitsdienstleistungsgewerbe in NRW stellt das herausragende Ereignis des Tarifjahres 2013 dar. Forderung, Durchführung und Ergebnis überraschten die Öffentlichkeit ebenso wie die professionellen Beobachter und Tarifexperten.“ (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2013: 15)

In der zweiten Jahreshälfte 2012 hatten Vertreter/innen der Gewerkschaft ver.di in Nordrhein-Westfalen und Hamburg beschlossen, ihre bisherigen Verhandlungsstrategien im Wach- und Sicherheitsgewerbe zu ändern. Wie ver.di NRW in einer Pressemitteilung erklärte, sollte die Branche „aus dem Niedriglohnsektor herausgeholt werden“ (ver.di NRW 2012). Schon vor den Tarifverhandlungen hatten ver.di-Gewerkschaftssekretär/innen intensive Kontakte zu den Beschäftigten an den Flughäfen und in der Bewachung aufgebaut, die mit ihrer Arbeitssituation oftmals sehr unzufrieden waren: „Es mangelt an Wertschätzung der hier agierenden Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten. In dieser Branche herrschen Ausbeutungsstrukturen.“ (ver.di NRW 2013a: 4) Im Sicherheitsunternehmen, das die Kontrollen auf dem Düsseldorfer Flughafen durchführte, gelang es, 80% der Beschäftigten gewerkschaftlich zu organisieren. Insgesamt wird der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Wach- und

Sicherheitsgewerbe demgegenüber auf höchstens 10 bis 15% geschätzt (Briken 2011b: 57; Dribbusch 2008:20).³³

Die in der Tarifrunde 2012/2013 angestrebten Lohnerhöhungen wurden von Seiten der Gewerkschaft ver.di NRW erstmals nicht als prozentuale Steigerungsraten formuliert, sondern als konkrete €-Beträge. Man wollte den Beschäftigten angesichts der in den vorherigen Jahren eher moderat ausgefallenen Lohnsteigerungen nun glaubwürdigere und greifbare Ziele aufzeigen. Gefordert wurden daher 2,50 € mehr pro Stunde für die tariflichen Lohngruppen 1 bis 15 und 19. In der Fluggastkontrolle waren die Löhne in den vergangenen acht Jahren um lediglich 1,18 € gestiegen. Mit der Forderung, die Stundenlöhne auf 16 € (von 12,36 € bzw. um 29,4%) zu erhöhen, sollte vor allem hier aufgeholt werden. Die außergewöhnlich hohen Forderungen waren von ver.di NRW im Vorfeld vor allem mit den Beschäftigten in der Fluggastkontrolle sowie den Betriebsräten der Sicherheitsdienstleister intensiv diskutiert und vorbereitet worden.

Die vergleichsweise gut organisierten Luftsicherheitsassistent/innen hatten sich bereit erklärt, als Hebel für die Anhebung der Löhne in der gesamten Branche zu agieren. Die Entscheidung, die Tarifverhandlungen im Bereich der Luftsicherheit weiterhin gemeinsam mit dem übrigen Wach- und Sicherheitsgewerbe zu führen, war erst nach einer längeren Debatte innerhalb der ver.di-Tarifkommission sowie einer bundesweiten Betriebsratstagung gefallen. Im Ergebnis einigte man sich darauf, gemeinsam mit den durchsetzungsschwächeren Sicherheitsbeschäftigten in anderen Bereichen für höhere Löhne zu kämpfen. Während die „Bewacher/innen“ für Gewerkschaften nur schwer zugänglich sind, stellt sich dies im Bereich der Luftsicherheitsdienstleistungen anders dar: Hier arbeiten die Beschäftigten in Gruppen, verfügen über gemeinsame Sozialräume am Flughafen und können sich untereinander besser austauschen, da die Tätigkeiten in der Fluggastkontrolle teamförmig organisiert sind.

In einem Presse-Interview berichtete die Verhandlungsführerin von ver.di NRW rückblickend, dass die Höhe der Forderungen etwas Neues gewesen sei und auch innergewerkschaftlich „hier und da zu Irritationen geführt“ habe. Man habe die Tarifrunde jedoch bewusst mit der gesellschaftlichen und politischen Niedriglohndebatte verknüpft und damit ein Zeichen setzen wollen: „Ein Lohn muss zum Leben reichen“ (Keuler et al. 2013: 54). Diese Zielmarke erschien nach Angaben von ver.di NRW insbesondere vor dem Hintergrund geboten, dass mit ca. 70% der Großteil der Beschäftigten in der Branche in der untersten Lohngruppe mit einem Bruttostundenlohn von damals lediglich 8,15 € eingruppiert waren (Keuler et al. 2013: 54).³⁴

³³ In tarifgebundenen Betrieben arbeiten dagegen knapp mehr als die Hälfte der Sicherheitsbeschäftigten (BDSW 2017: 20).

³⁴ Im Falle einer Vollzeitstelle entspricht dies einem Monatslohn von ca. 1.300 €. Seit Januar 2013 hatte jedoch der höher liegende Branchenmindestlohn von 8,23 € in Nordrhein-Westfalen Gültigkeit.

Die Forderungen trafen auf einen relativ unvorbereiteten Arbeitgeberverband. In den Jahren zuvor hatten die Tarifsteigerungen in der Branche insgesamt und auch in Nordrhein-Westfalen jeweils unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt gelegen (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2013: 432). Das zweite Angebot der Arbeitgeber vom 18. Dezember 2012, für die unterste Lohngruppe pro Stunde 0,40 € mehr zu zahlen, war zwar immerhin schon deutlich höher als in der Vergangenheit, aber weit entfernt von den seitens der Gewerkschaft geforderten Steigerungen der Löhne um 2,50 € pro Stunde. Für die Luftsicherheitsassistent/innen bot der BDSW eine Erhöhung um 1,14 € (+9,2%) an, was für ver.di jedoch „völlig inakzeptabel“ (ver.di NRW 2013: 10) war. Da die Arbeitgeber einen dritten Verhandlungstermin und ein neues Angebot ablehnten, erklärte ver.di NRW die Verhandlungen für gescheitert. Die Arbeitgeber verlangten hier bereits eine Schlichtung, was die gewerkschaftliche Tarifkommission zu diesem Zeitpunkt aber noch ablehnte.

Zeitgleich wurden auch in Hamburg Tarifverhandlungen geführt – allerdings ausschließlich für die ca. 600 Beschäftigten in der Fluggastkontrolle. Die Gewerkschaft ver.di forderte hier einen Stundenlohn von 14,50 € (+ 23%) und rief infolge des ergebnislosen Verhandlungsauftaktes zu einem vorab unangekündigten Warnstreik auf (BDSW 2013a). Vor dem Hintergrund des Streiks konnten 12.000 von 19.000 Passagieren ihren Flug nicht antreten; der Flughafenbetreiber verkündete einen Umsatzverlust von mehreren 100.000 € (ver.di NRW 2013: 7).

In NRW führte ver.di Mitte Januar 2013 eine Mobilisierungskonferenz durch, auf der auch erste Warnstreiks an den Flughäfen in Köln und Düsseldorf vorbereitet wurden. Diese fanden am 24. und 25. Januar 2013 statt und führten zur Streichung von insgesamt 440 Flügen.³⁵ Nach Angaben der Gewerkschaft legten etwa 90% der ca. 1.000 Luftsicherheitsassistent/innen ganztägig die Arbeit nieder.³⁶ Der Präsident des Bundesverbands der Deutschen Luftverkehrswirtschaft forderte daraufhin den Bund auf, für Ersatzpersonal zu sorgen. Dies hätte aber ein Unterlaufen des Streikrechts bedeutet. Zudem gibt es nach der weitgehenden Privatisierung der Fluggastkontrollen seit den 1990er Jahren nur noch wenig entsprechend geschultes Personal bei der Bundespolizei, was auch daran liegt, dass pro Jahr Nachschulungen im Umfang von 40 Stunden absolviert werden müssen. Eines der großen Sicherheitsunternehmen, das in mehreren Bundesländern Fluggastkontrollen durchführt, versuchte derweil, Beschäftigte eines anderen

³⁵ Parallel zu den Streiks fand in Hamburg die zweite Verhandlungsrunde statt, in der die Arbeitgeber ihr Angebot auf ca. 8% erhöhten und eine weitere Steigerung im Rahmen einer zweijährigen Laufzeit anboten (BDSW 2013c).

³⁶ Noch am 24. Januar 2013 hatte der BDSW sein Angebot erhöht. Beginnend ab dem 1. März 2013 bot der BDSW nach eigenen Angaben eine „satte Lohnerhöhung“ für die Luftsicherheitsassistent/innen von ca. 8% (auf 12,75 €) an. Für Anfang 2014 schlug der Verband eine weitere Steigerung um 5,5% (auf 13,50 €) vor. Die Verhandlungen wurden jedoch ergebnislos abgebrochen (BDSW 2013b).

Standortes als Streikbrecher in Düsseldorf einzusetzen, was aber weitestgehend verhindert werden konnte.³⁷

Der Arbeitgeberverband BDSW bezeichnete die Streiks in der Folge mehrfach als „unverhältnismäßig“; in einer Pressemitteilung beschuldigte er ver.di schließlich, „Tausende von unschuldigen Passagieren in Beugehaft“ genommen zu haben. „Der BDSW war und ist verhandlungsbereit, wird sich aber einem Tarifiediktat nicht beugen“ (BDSW 2013a). Hintergrund war hier, dass die Gewerkschaft gegenüber dem BDSW verkündet habe, man werde erst an den Verhandlungstisch zurückkehren, wenn Lohnerhöhungen um 1 € pro Stunde angeboten würden (BDSW 2013b).

Mit den ergebnislosen Sondierungsgesprächen der beiden Tarifvertragsparteien am 7. Februar 2013, zu dem die Arbeitgeber kein neues Angebot vorlegten, verfestigte sich der Tarifkonflikt in Nordrhein-Westfalen. Am 5. Februar 2013 hatte die ver.di-Verhandlungsführerin noch einen Brief an die Kunden der Sicherheitsunternehmen geschickt:

„In den Tarifverhandlungen [...] werden wir mit den Argumenten des zuständigen Arbeitgeberverbands BDSW konfrontiert, dass erhöhte Tarife bei Ihnen als Kunde nicht durchsetzbar sind. Aus vielen Telefonaten und auch persönlichen Kontakten mit Kundenunternehmen wissen wir, dass nicht Sie ursächlich für die Verweigerung zur Einigung im Tarifstreit sind.“ (ver.di NRW 2013a: 8)

Diesen Vorstoß bezeichnete der BDSW-Geschäftsführer in einem offenen Brief vom 8. Februar 2013, der auch an die Presse verteilt wurde, als großen Fehler und „Gipfel der Naivität“. Die Gewerkschaft sah hierin demgegenüber einen klugen Schachzug: „Denn er nimmt der Arbeitgeberseite die Möglichkeit, weiter unwidersprochen ihre Kunden als Alibi der eigenen Verweigerungshaltung zu instrumentalisieren“ (ver.di NRW 2013a: 8).

In dieser aufgeheizten Stimmung fanden Mitte Februar 2013 weitere Warnstreiks an den Flughäfen in Düsseldorf, Köln sowie auch in Hamburg statt – diesmal mit Vorankündigung (ver.di NRW 2013: 10). Zuvor hatten sich die ver.di-Landesverbände NRW und Hamburg gemeinsam zur strategischen Koordinierung getroffen. Aus der BDSW-Landesgruppe heraus wurde unterdessen in einem „offenen Brief an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sicherheitsunternehmen in NRW“ appelliert:

„Bringen Sie sich ein! Es geht nicht um Gesichtsverlust von ver.di-Funktionären und einigen Betriebsräten, es geht um Ihre Lohnerhöhungen und um die Verhinderung weiterer Leermonate. Diskutieren Sie mit ver.di, ob deren Weg der richtige sein kann. Wir wollen gemeinsam eine Lösung, bitten jedoch um Ihr

³⁷ Mit der Ausgabe von Tankgutscheinen im Wert von 30-40 € war es den Arbeitgebern gelungen, einzelne Beschäftigte vom Streikgeschehen fern zu halten.

Verständnis, dass wir die rote Linie der Unvernunft auch bei Fortsetzung von Streiks nicht überschreiten werden.“ (BDSW 2013d)

Der Arbeitskampf fand nicht nur an den Flughäfen statt. Mit Streiks in einem Kernbrennelement-Zwischenlager sowie einer Werkfeuerwehr eines Chemiewerkes war es Anfang Februar 2013 auch im übrigen Wach- und Sicherheitsgewerbe erstmals zu Arbeitskampfmaßnahmen gekommen (ver.di NRW 2013: 10). Am 19. Februar 2013 rief ver.di NRW im Rahmen des „Tags der Bewachung“ Beschäftigte mehrerer Unternehmen in Düsseldorf zu Warnstreiks auf, an denen sich auch Objekt- und Personenschützer/innen sowie Kontrollschaffner/innen und Fahrer/innen beteiligten. Anlässlich der jährlich in Potsdam stattfindenden „Luftsicherheitstage“ des BDSW organisierte ver.di NRW am 20. Februar 2013 eine Kundgebung vor dem Tagungshotel. Zeitgleich legten erneut die Luftsicherheitsassistent/innen am Hamburger Flughafen ganztägig die Arbeit nieder, wodurch 115 Flugverbindungen gestrichen werden mussten. Am 21. Februar 2013 wurden in NRW nochmals die Flughäfen Düsseldorf und Köln bestreikt (ver.di NRW 2013: 11).

Nachdem auch die dritte Verhandlungsrunde am 1. März 2013 in NRW keine Fortschritte gebracht hatte, legten in den folgenden Tagen Beschäftigte im Frachtbereich und bei den Sicherheitskontrollen am Kölner Flughafen die Arbeit nieder. Am 11. März folgte ein weiterer Streik am Flughafen in Düsseldorf. Aufgrund der Streikaktionen und des hohen Beteiligungsgrades wurden viele Flüge annulliert oder erst mit starker Verspätung abgefertigt (ver.di NRW 2013a: 11).

Im Hamburger Tarifkonflikt wurde am selben Tag eine Einigung erreicht, die eine Lohnsteigerung in zwei Schritten um insgesamt etwa 15% (auf 13,60 € pro Stunde) vorsah. Dieses Verhandlungsergebnis wurde in der ver.di-Mitgliederbefragung aber von drei Viertel der Befragten abgelehnt. Die Beschäftigten in Hamburg forderten stattdessen eine Schlichtung.

In den Tarifverhandlungen in NRW bewegte sich weiterhin nichts, so dass am 15. März 2013 weitere Streiks an den Flughäfen sowie auch im Objektschutz im Düsseldorfer Landtag durchgeführt wurden. Diese Luftsicherheitsstreiks glichen einem „Generalstreik im gesamten Luftverkehr“ (ver.di NRW 2013: 12): 233 Flüge wurden annulliert, woraufhin einige Verbindungen auch an anderen Flughäfen gestrichen werden mussten. Die kurz darauf veröffentlichte Kritik des zuständigen Verhandlungsführers im BDSW war von einem zunehmend persönlichen Unterton beherrscht:

„Die Verhandlungsführung von ver.di NRW lebt offensichtlich auf einem anderen Stern. Es ist unfassbar, dass Zehntausende von Menschen weiterhin für Utopien drangsalieren werden. Unsinnige Forderungen sind nun einmal wirtschaftlich nicht umsetzbar und würden in vielen Bereichen Arbeitsplätze massiv bedrohen.“ (BDSW 2013e)

Am 18. März 2013 einigten sich ver.di NRW und der BDSW (auch angesichts der anstehenden Osterferien) schließlich darauf, den Konflikt im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens beizulegen. Der Schlichterspruch vom 5. April 2013 sah Lohnerhöhungen in zwei Stufen vor – allerdings mit vier Nullmonaten. Die Löhne stiegen ab Mai 2013 und dann nochmals Anfang 2014. Die unterste Lohngruppe wurde insgesamt um 10,4% erhöht (von 8,15 auf 9,00 €) und die Stundenlöhne der Beschäftigten in der Fluggastkontrolle um insgesamt 18,9% (von 12,36 € auf 14,70 €). Obwohl der Schlichterspruch weit über dem Angebot der Arbeitgeber lag und diese sich damit als „auf das Äußerste belastet“ (BDSW 2013f) bezeichneten, wurde er vom Arbeitgeberverband letztlich akzeptiert und auch von ver.di NRW angenommen. In der anschließenden Mitgliederbefragung stimmten 87% der ver.di-Mitglieder in den bestreikten Betrieben für eine Annahme des Tarifergebnisses (ver.di NRW 2013: 11). Auch in Hamburg gab es am 15. April 2013 eine Einigung per Schlichterspruch, die nunmehr eine Lohnerhöhung für die Fluggastkontrollkräfte um 18% (auf 14,00 € pro Stunde) vorsah (ver.di NRW 2013: 15).

Mi ihrer Beharrlichkeit in der Tarifrunde 2013 haben ver.di NRW und Hamburg nicht nur für ihre eigenen Tarifgebiete außergewöhnlich hohe Lohnsteigerungen durchsetzen können, sondern auch den Weg geebnet für vergleichbare Lohnerhöhungen in den folgenden Tarifverhandlungen in allen anderen Bundesländern, die wie z.B. in Hessen teils mit, teils aber auch ohne Streikaktionen erzielt wurden. Aktuell (August 2017) liegen die Stundenlöhne der Luftsicherheitsassistent/innen zwischen 13,85 € in den ostdeutschen Bundesländern (außer Brandenburg) und 16,73 € in Baden-Württemberg (BDSW 2017).

Rückblickend war der Erfolg der Tarifverhandlungen 2013 selbst für die Verantwortlichen der Gewerkschaft ver.di in NRW und Hamburg überraschend. Man habe nicht damit gerechnet, „wie viel Dynamik da entstehen kann“. Die Arbeitgeber hätten offenbar darauf gesetzt, den Tarifkonflikt durch einen Stimmungswandel der Öffentlichkeit (Anprangerung der Zumutungen für die Passagiere) zu ihren Gunsten zu beenden. Tatsächlich sei es ver.di aber gelungen, durch die Botschaft „Niedriglöhne sind nicht fair“ auch Sympathien auf Seiten der Fluggäste zu gewinnen.³⁸

Als ausgesprochen neuartige Erfahrung wurde außerdem hervorgehoben, dass ein nicht zu vernachlässigender Teil des Streikgeschehens bzw. der Mobilisierung von Beschäftigten auch im Internet stattfand. In so genannten „LuSi-Gruppen“ bei Facebook, WhatsApp oder auch bei YouTube hätten sich Beschäftigte untereinander vernetzt und Erfahrungen sowie Informationen zu tarifpolitischen Fragen und zum aktuellen Streikgeschehen ausgetauscht und sich so auch gegenseitig mobilisiert.

³⁸ Dass die Airlines nach dem ersten Streiktag, der nicht angekündigt war, bei den weiteren (vorab angekündigten) Streiktagen viele Flüge annullierten, habe zudem verhindert, dass es auf den Flughäfen in größerem Ausmaß zu direkten Konflikten zwischen Passagieren und dem Kontrollpersonal kam.

Die bemerkenswert hohe Konflikt- und Streikbereitschaft des Sicherheitspersonals an den Verkehrsflughäfen wird aus der gewerkschaftlichen Sicht auch darauf zurückgeführt, dass es zuvor in den Betrieben z.T. heftige Probleme gab. Die Gewerkschaft berichtete von fehlerhaften Lohnabrechnungen, unregelmäßigen Dienstplänen sowie einer sehr hohen Personalfuktuation, die auch damit zusammenhänge, dass befristete Arbeitsverträge nicht verlängert oder entfristet werden. Darüber hinaus wurde oftmals ein schlechtes Betriebsklima festgestellt, das sich in mangelnder Wertschätzung der Vorgesetzten gegenüber den Beschäftigten sowie einem rauen, repressiven Umgangston insbesondere gegenüber Betriebsräten offenbarte.

5.2 Parallele Verhandlungen über einen Bundesmanteltarifvertrag

Verstärkt wurde die Wirkung der sich teils überschneidenden Arbeitskampfaktionen in Nordrhein-Westfalen und Hamburg für höhere Löhne im Jahr 2013 noch dadurch, dass parallel dazu die insgesamt sehr langwierigen und komplizierten Verhandlungen zu einem neuen Bundesmanteltarifvertrag für den Bereich der Luftsicherheit bzw. „Aviation“ liefen. Dieser sollte für die damals etwa 15.000 Beschäftigten im Bereich Luftsicherheit bundeseinheitliche Arbeitsbedingungen tariflich regeln.

Nach dem bereits Ende 2010 ausgelaufenen Manteltarifvertrag war die Luftsicherheitsbranche nach Einschätzung der Gewerkschaft ver.di ein regelrechter „Bedienungsladen“ für die Arbeitgeber gewesen, indem die Betriebe tarifliche Regelungen höchst unterschiedlich auslegten. Von dem neuen Tarifvertrag erhofften sich sowohl ver.di als auch der BDSW eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere in den Bereichen Arbeitszeit sowie Beschäftigungssicherung bei Auftragswechseln oder nicht bestandener Sicherheitstests der Luftsicherheitsbehörden.

Im Vorfeld der Tarifauseinandersetzungen um Entgelt waren im Juni und Dezember 2012 erstmals Warnstreiks des Luftsicherheitspersonals auf jeweils mehreren deutschen Verkehrsflughäfen durchgeführt worden, um den Abschluss eines Bundesmanteltarifvertrags (BMTV) für den Bereich Luftsicherheit (Aviation) durchzusetzen, über den rund zwei Jahre verhandelt worden war.³⁹ Es ist zu vermuten, dass diese Erfahrung auch den Mut gestärkt hat, in der folgenden Tarifrunde hohe Lohnsteigerungen zu fordern und mit Streikaktionen durchzusetzen. „Die Beschäftigten sind sich ihrer eigenen Macht bewusst geworden“, betonte ein Betriebsrat (ver.di NRW 2013a: 6).

³⁹ Im Juni 2012 waren fünf Flughäfen (Bremen, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg und Hannover) betroffen. Die Arbeitsniederlegungen dauerten bis zu zwei Stunden. Im Dezember 2012 waren es sogar elf (Baden-Baden/Karlsruhe, die beiden Berliner Flughäfen Tegel und Schönefeld, Bremen, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hannover, Köln/Bonn, Stuttgart sowie München).

Zu Beginn der Verhandlungen hatte sich der Arbeitgeberverband noch optimistisch gezeigt, angesichts einer Vielzahl unstrittiger Themen mit der Bundestarifkommission von ver.di schon bald zu einem für beide Seiten tragbaren Tarifabschluss zu kommen (BDSW 2011). Die zweite Verhandlungsrunde hatte jedoch erst im Februar 2012 stattgefunden und war aus gewerkschaftlicher Sicht eher unzureichend verlaufen.

Am 19. Juni 2012 wurden an fünf Flughäfen (Bremen, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg und Hannover) erstmals Warnstreiks des Luftsicherheitspersonals durchgeführt, zu denen allein etwa 500 Luftsicherheitsassistent/innen aufgerufen wurden (Airliners 2012a; ver.di 2012). Obwohl diese Streiks lediglich zwei Stunden dauerten, führte die Arbeitsniederlegung vor allem am Flughafen Hamburg zu erheblichen Beeinträchtigungen: Zwischen 6 und 8 Uhr, einer Phase mit besonders hohem Passagieraufkommen, waren nach Angaben der Flughafensprecherin nur drei von 21 Kontrollstellen geöffnet. Allein von der Lufthansa seien 4.000 Passagiere betroffen gewesen, die in der Folge ihre Flüge umbuchen oder ganz absagen mussten (Airliners 2012a). Wie der Arbeitgeberverband in Reaktion auf die Arbeitskämpfe kritisierte, seien diese drastischen Maßnahmen nicht nachvollziehbar. In den folgenden Monaten stockten die Verhandlungen zum Bundesmanteltarifvertrag aus unterschiedlichen Gründen immer wieder, wobei zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband strittig war, wer hierfür die Verantwortung trug.

Nach der vierten Verhandlungsrunde, die im November stattgefunden hatte, setzte ver.di die bundesweiten Streikaktionen fort. Am 10. Dezember 2012 waren diesmal die Flughäfen Frankfurt, Hamburg, Bremen, Hannover, Düsseldorf, Köln/Bonn, Stuttgart, Baden-Baden/Karlsruhe, München sowie die Berliner Flughäfen Tegel und Schönefeld betroffen. Die Wirkungen auf den Flugverkehr waren dabei unterschiedlich. Während z.B. in Frankfurt oder München kaum etwas von den Streiks zu spüren war, mussten in Berlin-Tegel 33 Flüge komplett gestrichen werden. Insgesamt hatten etwa 1.000 Beschäftigte die Arbeit niedergelegt (Airliners 2012b; NTV 2012).

Nach zahlreichen Kontroversen und gegenseitigen Vorwürfen im Laufe des Jahres 2013 wurde schließlich am 4. September 2013 eine Einigung mit einem für beide Seiten tragbaren Ergebnis erzielt. Mit dem Bundesmanteltarifvertrag, der erstmals für alle Beschäftigten (auch in nicht verbandlich gebundenen Unternehmen) im Bereich der Luftsicherheit gelten sollte, konnten wichtige Verbesserungen in den Beschäftigungsbedingungen erreicht werden. Beispielsweise wurde geregelt, dass bei Auftragsneuvergaben Beschäftigungssicherung greift und Teilzeitarbeitsverhältnisse an die tatsächlichen Arbeitszeiten angepasst werden müssen. Eine der wichtigsten Regelungen stellt die Einführung eines monatlichen Regelentgelts in der bislang durch Stundenlöhne geprägten Branche dar. Hiermit wie auch durch Prämien- und

Jahressonderzahlungen sowie planbarere Arbeitszeitmodelle sollte mehr Sicherheit für die Beschäftigten gewährleistet werden.

Rückblickend wurde die bemerkenswert hohe Konflikt- und Streikbereitschafts des Sicherheitspersonals an den Verkehrsflughäfen aus der gewerkschaftlichen Sicht auch darauf zurückgeführt, dass es in den Betrieben z.T. heftige Probleme gab. Die Gewerkschaft berichtete von fehlerhaften Lohnabrechnungen, sehr ungünstig gelegenen Arbeitszeiten mit z.T. über den Tagesverlauf geteilten Schichten und unregelmäßigen Dienstplänen sowie einer sehr hohen Personalfuktuation. Darüber hinaus wurde oftmals ein schlechtes Betriebsklima festgestellt, das sich in mangelnder Wertschätzung der Vorgesetzten gegenüber den Beschäftigten sowie einem rauen, repressiven Umgangston insbesondere gegenüber Betriebsräten offenbarte.

Bei den Streiks für den Abschluss eines neuen Bundesmanteltarifvertrags hatten Öffentlichkeit, Arbeitgeber, aber auch die Beschäftigten erstmals selbst einen Eindruck davon bekommen, „was geschieht, wenn Sicherheitsleute nicht arbeiten“ (ver.di NRW 2013: 6). Wie ver.di resümierte, seien die Beschäftigten daraus erstmals mit einem „gewachsenen Selbstbewusstsein“ hervorgegangen, was schließlich auch die viel beachteten Lohnverhandlungen in Nordrhein-Westfalen und Hamburg beflügelt hatte: „die Kolleginnen und Kollegen wussten nach dem Warnstreik für den Bundesmanteltarifvertrag, was sie bewegen – oder blockieren – können“ (ebd.). Ein ehemaliger Betriebsrat aus dem Bereich der Fluggastkontrolle am Düsseldorfer Flughafen wird folgendermaßen zitiert:

„Die Beschäftigten sind sich ihrer eigenen Macht bewusst geworden. [...] Sie haben sich immer wieder einen Nachrichtenbeitrag angeguckt, da stand der Sprecher in einer Schlange und hat gesagt, es sind 300 Meter bis zum Schalter, aber dahinten geht es noch 350 Meter weiter. Den Leuten ist klar geworden: Wir können den Flughafen lahm legen – und wenn wir das an allen Flughäfen machen, bedeutet das de facto, dass der europäische Flugverkehr lahm liegt. Denn die Maschine, die hier nicht startet, die startet auch nicht in drei Stunden in Madrid.“ (ver.di NRW 2013: 6)

Nach Einschätzung der Gewerkschaft konnten mit dem Abschluss des Bundesmanteltarifvertrags „Aviation“ nicht nur bessere Rahmenbedingungen für die Arbeit in der Luftsicherheit geschaffen werden. In den sehr langwierigen Verhandlungen habe man vielmehr auch erstmals mit den Arbeitgebern „Verhandlungen auf Augenhöhe“ geführt, was ebenfalls als großer Erfolg dieses Konfliktes verbucht werden könne. Auch auf Seiten der Arbeitgeber habe sich der „Verhandlungsmarathon“ schließlich gelohnt, da die Verbesserung der Arbeitsbedingungen erklärtermaßen ein gemeinsames Ziel gewesen sei.

Der Bundesmanteltarifvertrag, der die Arbeitsbedingungen in der Luftsicherheit seit 2014 deutschlandweit einheitlich geregelt, sieht u.a. unabhängig von den Kontrollstundenanforderungen der Luftsicherheitsbehörde hinsichtlich des Personaleinsatzes eine zusammen-

hängende Schichtdauer von mindestens vier Stunden vor. Dies stellt die Unternehmen insofern vor besondere Herausforderungen, als es vertraglich nicht vorgesehen ist, dem Auftraggeber Kostensteigerungen im Zuge neuer Manteltarifbestimmungen in Rechnung zu stellen. Die insbesondere bei kleineren Regionalflughäfen mit geringerem Flugaufkommen zum Teil (oder systematisch) über die angeforderten Kontrollzeiten hinausgehenden Arbeitsstunden müssen die Dienstleister letztlich „selbst einpreisen“, da die Bundes- bzw. Landespolizei ihre Anforderungspraxis nicht anpassen wollte.

5.3 Eine neue Tarifpolitik im Bereich der Luftsicherheit?

Im Tarifkonflikt für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in den Jahren 2012/2013 setzte die Gewerkschaft ver.di neue Formen des Arbeitskampfes ein, die in vielen Tarifgebieten insbesondere für Luftsicherheitsassistent/innen, aber auch für die anderen Beschäftigten der Branche zu beachtlichen Lohnsteigerungen geführt haben.

Auch auf Seiten der Arbeitgeber wurden jedoch neue Strategien für den Umgang mit dem tarifpolitisch erstarkten Teilbereich des Sicherheitsgewerbes entwickelt. In seinem Jahresrückblick 2013 kündigte der BDSW-Hauptgeschäftsführer Harald Olschok (2013: 64) an, dass der Verband aus den Erfahrungen mit den Tarifverhandlungen 2013 Konsequenzen für seine künftige Tarifpolitik ziehen werde:

„Nur in der Luftsicherheit sind wir als Arbeitgeberverband [...] angreifbar. In den anderen Einsatzgebieten ist der Organisationsgrad von ver.di außerordentlich gering. [...] Auch wir sind lernfähig. Wir werden uns kein zweites Mal auf Grund des Streikdrucks an den Flughäfen zu völlig überzogenen Lohnerhöhungen [...] zwingen lassen. Es wird nicht mehr dazu kommen, dass ein Bereich, in dem nur 10 Prozent aller Beschäftigten tätig sind, die Lohnpolitik für die restlichen 90% bestimmt.“

Was Olschok damit meinte, wurde im Mai 2015 deutlich: Der BDSW hat einen eigenen Fachverband „Aviation“ gegründet, der künftig in allen Bundesländern die Tarifverhandlungen für die Tätigkeiten an den Flughäfen unabhängig vom sonstigen Wach- und Sicherheitsgewerbe führen soll. Anliegen des BDSW ist es perspektivisch, „Sicherheitsdienstleistungen an Verkehrsflughäfen, auch was die Stundenlöhne anbelangt, in einem bundeseinheitlichen Tarifvertrag zu regeln“ (Okpara 2015: 6).

Die folgende Tarifrunde in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2015 wurde jedoch nochmals für die gesamte Branche geführt. Im Januar 2015 gab es einige kleinere Warnstreiks in der Waren-, Fracht-, Bordkarten- und Personalkontrolle, nicht aber im Bereich der Sicherheitskontrollen der Passagiere. Dies war nach Angaben aus Gewerkschaftskreisen allerdings auch der Strategie

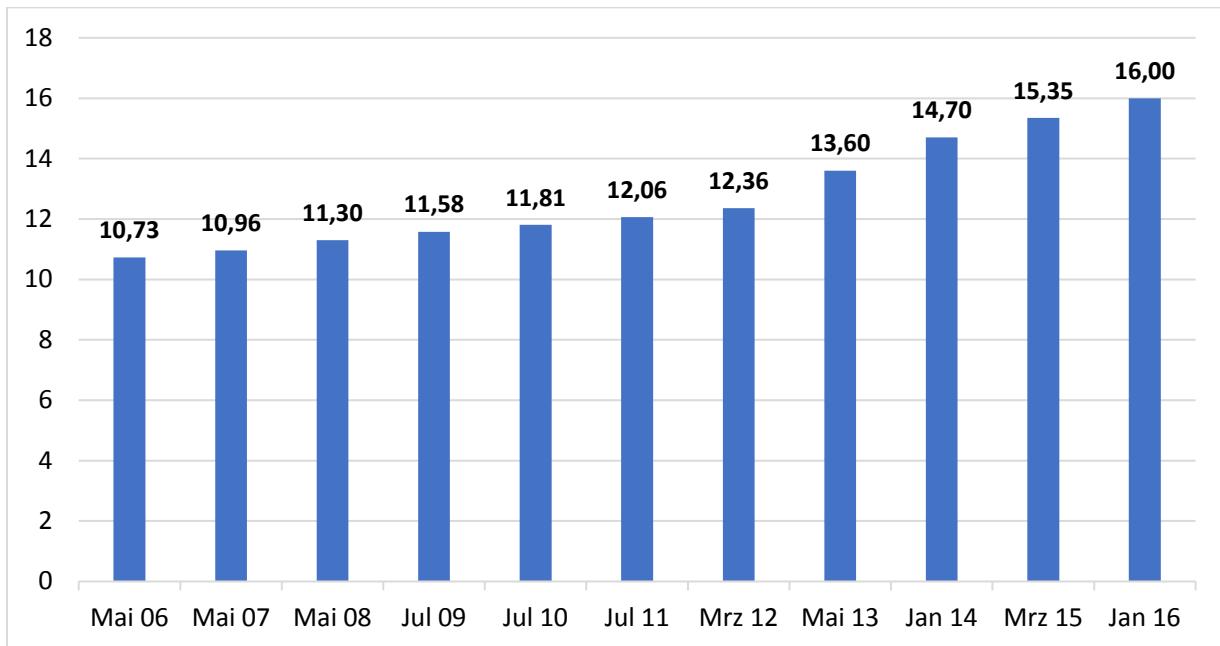
geschuldet, möglichst auch die anderen Beschäftigtengruppen in der Luftsicherheit zu mobilisieren und für diese deutliche Lohnsteigerungen zu erwirken.

Auch in Hamburg, Baden-Württemberg und Niedersachsen standen zu dieser Zeit neue Tarifverhandlungen an. Es ist besonders hervorzuheben, dass die gewerkschaftlichen Landesverbände nach den noch eher spontanen Synergieeffekten in den Jahren 2012/2013 mit einer gemeinsam ausgearbeiteten Strategie angetreten sind. Grundsätzlich sprachen sich die Mitglieder geschlossen für die erneute Solidarisierung der durchsetzungsstärkeren Luftsicherheitsbeschäftigten mit dem Bewachungsgewerbe aus, so dass die Tarifverhandlungen gemeinsam für alle Beschäftigten des Sicherheitsgewerbes geführt werden sollten. Darüber hinaus wurden gemeinsame Absprachen bezüglich der Forderungen an die Arbeitgeber sowie geplanter Aktionen getroffen.

Am 5. Februar 2015 wurde für Nordrhein-Westfalen ein weiterer Tarifvertrag im Bewachungsgewerbe mit einer Laufzeit bis Ende 2016 abgeschlossen. Nach Einschätzung des ver.di-Landesverbandes NRW hat man mit diesem Tarifergebnis an die „neue Tarifpolitik“ anknüpfen können, die im Jahr 2013 eingeläutet worden war. Die unterste Lohngruppe (Objektschutz, Pförtner, Servicedienst) mit einem Stundenlohn von zuvor 9 € wurde in zwei Schritten um insgesamt 7,6% auf 9,70 € pro Stunde erhöht. Für Luftsicherheitsassistent/innen wurden die Löhne zum 1. März 2015 auf 15,35 € und zum 1. Januar 2016 auf 16 € angehoben (+ 8,8% insgesamt). Für Beschäftigte in den anderen Bereichen der Luftsicherheitskontrollen stiegen die Löhne sogar um 12,9% (ver.di NRW 2015).

Damit ist es in Nordrhein-Westfalen gelungen, die Stundenlöhne der Luftsicherheitsassistent/innen innerhalb von zehn Jahren um mehr als 5 € pro Stunde anzuheben (Abbildung 11). Prozentual entspricht dies einer Steigerung um 49%.

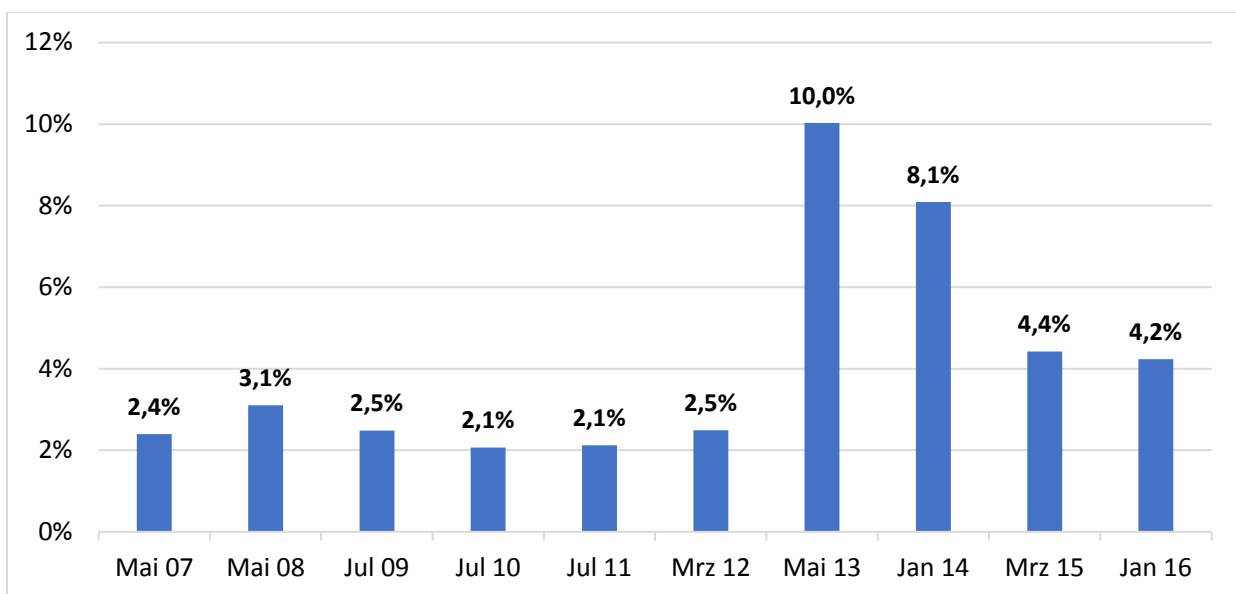
Abbildung 11: Tarifliche Stundenlöhne von Luftsicherheitsassistent/innen in NRW, 2006–2016, in €



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Tarifabschlüsse

Wie Abbildung 12 veranschaulicht, ist die positive Tariflohnentwicklung (Steigerung um fast 4 € bzw. 33%) insbesondere in den Jahren 2013 bis 2016 gelungen.

Abbildung 12: Steigerungsraten der tariflichen Stundenlöhne von Luftsicherheitsassistent/innen in NRW, 2006–2016



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Tarifabschlüsse

Die erfolgreiche Tarifpolitik von ver.di NRW zeigt sich auch in den Tariflöhnen für andere Tätigkeiten im Wach- und Sicherheitsgewerbe. Nach aktuellen Angaben des WSI-Tarifarchivs liegen inzwischen nur noch 1% (bundesweit 32%) der tariflichen Vergütungsgruppen bei unter 10 €, während 80% (bundesweit 51%) der Lohngruppen zwischen 10 und 14,99 € sowie weitere 32% (bundesweit 16%) der tariflichen Lohngruppen mittlerweile bei über 15 € und 4% sogar im Bereich von 20-24,99 € pro Stunde liegen (WSI-Tarifarchiv 2017). Die untersten tariflichen Stundenlöhne liegen derzeit (August 2017) zwischen 9,10 € (Thüringen) und 10 € (NRW).⁴⁰

Inzwischen werden allerdings in den meisten Bundesländern mit dem BDSW-Fachverband Aviation eigene Tarifverträge für den Bereich der Fluggastkontrollen abgeschlossen und die Verhandlungen für das sonstige Wach- und Sicherheitsgewerbe getrennt davon geführt. Nur in Hamburg, NRW und Baden-Württemberg werden die Tarifverhandlungen noch für die gesamte Branche geführt. In Bayern sind zumindest die tariflichen Vergütungsgruppen anderer Luftsicherheitsbeschäftigter im Tarifvertrag für die gesamte Branche enthalten. Insofern ist es der Arbeitgeberseite bis auf wenige Ausnahmen gelungen, mögliche Hebelwirkungen der Tarifverhandlungen für die Fluggastkontrollen vom sonstigen Wach- und Sicherheitsgewerbe zu unterbinden.

6 Fazit und Ausblick

Ausgangspunkt des Verbundprojektes DEFAKTOS war die Annahme, dass Arbeitsbedingungen, die die Motivation der Beschäftigten beeinträchtigen und eine hohe Fluktuation bewirken, die Kosten der Unternehmen steigern und die Qualität der Sicherheitskontrollen verringern. Diese werden einerseits durch die betriebliche Personalpolitik und andererseits durch betriebsextern gesetzte Rahmenbedingungen der Personalpolitik beeinflusst. Unsere These war, dass aus betriebs- und volkswirtschaftlicher, aber auch sicherheitspolitischer Perspektive gute Arbeitsbedingungen der zentrale Ansatzpunkt sind, um die Arbeitseffizienz zu verbessern und die teils recht hohe Fluktuation im Bereich der Fluggastkontrollen zu verringern.

Immerhin ist es im Untersuchungszeitraum zwischen Februar 2013 und März 2016 von Seiten der Tarifvertragsparteien gelungen, nennenswerte Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durch den Abschluss eines Bundesmanteltarifvertrags einerseits und durch mehrere Tarifrunden mit überdurchschnittlichen Lohnerhöhungen andererseits zu erreichen. Im Bereich der Fluggastkontrollen war dies für die betroffenen Sicherheitsdienstleister auch

⁴⁰ Vgl. Entgeltübersicht des BDSW (<https://www.bdsw.de/tarife/tarifuebersichten>, Abruf: 13. Juni 2017)

insofern verkraftbar, als Tariflohnsteigerungen den Auftraggebern in Rechnung gestellt (also quasi „durchgereicht“) werden können.

In unserer Untersuchung ist jedoch auch deutlich geworden, dass die Chancen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich der Fluggastkontrollen von den privaten Dienstleistungsunternehmen, die diese Kontrollen durchführen, unter den gegebenen Rahmenbedingungen als eher begrenzt eingeschätzt werden. Da die Vergabe der Fluggastkontrollen vorrangig nach dem Kriterium des wirtschaftlich günstigsten Angebots erfolgt und die behördlichen Vorgaben zur Mindestbesetzung der Kontrollstellen im Tages- und Wochenverlauf stark schwanken, sehen die Unternehmen wenig Möglichkeiten, die Arbeitseinsätze der Beschäftigten stärker auch an deren eigenen Wünschen und Bedürfnissen zu orientieren.

Beispiele und Anregungen aus unseren Betriebsfallstudien auf drei ausländischen Flughäfen (Amsterdam, San Francisco und Zürich) wurden von Unternehmensvertreter/innen ganz überwiegend als auf Deutschland nicht übertragbar eingeschätzt. Dies betrifft z.B. die Praxis in Zürich, wo Beschäftigte die Möglichkeit haben, Wünsche zur Lage ihrer Schichten zu äußern, denen nach Möglichkeit auch nachgekommen wird. Erleichtert wird dies durch einen Mix von Beschäftigten in unterschiedlichen Altersstufen und Lebenslagen, der z.B. auch Studierende mit einschließt, die meist gerne bereit sind, am Abend oder am Wochenende Schichten zu übernehmen. Eine solche Erschließung neuer Zielgruppen für die Kontrolltätigkeiten durch andere Auswahl- und Rekrutierungswege über die Nutzung von Bildungsgutscheinen der Arbeitsverwaltung hinaus wurde von den Unternehmensvertreter/innen als nicht oder zumindest sehr schwierig umsetzbar bezeichnet.

Inwieweit sich diese Haltung im Zuge der in den nächsten Jahren absehbaren Personalengpässe durch den demografisch bedingten Rückgang des Arbeitsangebots ändern wird, ist schwierig abschätzbar. Förderlich wäre zweifellos, wenn auch die Bundespolizei und andere öffentliche Akteure, die die externen Rahmenbedingungen der Fluggastkontrollen setzen, ihre Vorgaben und Praktiken auf den Prüfstand stellen und ggf. verändern würden. Dies betrifft insbesondere die Personaleinsatzplanung. Während die Vorgaben zur Personalbesetzung der Kontrollstellen im Tagesverlauf in Deutschland in den vergangenen Jahren auch zwecks Reduzierung der Kosten inzwischen teilweise im 30-Minuten-Takt variieren und die Anzahl der benötigten Kontrollkräfte auch noch kurzfristig nach oben oder unten angepasst werden kann, ist dies insbesondere in San Francisco und auch in Zürich anders geregelt.

In Zürich werden Vorgaben zur personellen Besetzung der Kontrollstellen in Intervallen von drei Stunden gemacht und die Anforderungen erfolgen mindestens einen Monat im Voraus. Entsprechend wissen die Beschäftigten üblicherweise spätestens Mitte des Vormonats, wann sie

im folgenden Monat arbeiten müssen.⁴¹ In San Francisco werden die Einsatzpläne sogar für bis zu ein Jahr im Voraus bekannt gegeben. Dies hat erhebliche positive Auswirkungen sowohl auf die personalpolitischen Gestaltungsspielräume der Unternehmen als auch auf die Planbarkeit der Arbeitszeiten der Beschäftigten.

Ob in Zukunft, wenn es ggf. immer schwieriger wird, geeignetes und motiviertes Personal für die Kontrolle der Fluggäste und ihrer Handgepäckstücke zu finden, die Rahmenbedingungen in Deutschland im Sinne der Beschäftigten verändert werden, ist aus unserer Sicht eine offene Frage. Falls es diesbezüglich Bewegung gäbe, könnte dies auch den Sicherheitsunternehmen mehr Spielräume eröffnen, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten so zu verbessern, dass Erwerbsarbeit und familiäre bzw. private Bedürfnisse besser in Einklang gebracht werden können.

⁴¹ Allerdings wiesen die Interviewpartner/innen am Flughafen Zürich auch darauf hin, dass die Kantonspolizei dem Flughafenbetreiber alle tatsächlich angefallenen Kosten für die Kontrollen in Rechnung stellen kann.

Quellen

ADV, 2015: ADV Monatsstatistik 12/2015, Passagiere: Kumulierte Betrachtung Januar-Dezember 2015. Berlin

Alzaga, Valery, 2007: Organizing an der Basis. Reflexionen über die Kampagne zur Organisierung der Wach- und Sicherheitsleute in Hamburg. In: Bremme, Peter / Fürniß, Ulrike / Meinecke, Ulrich (Hrsg.): Never Work Alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg: 218-239

Airliners.de, 2008: Innenministerium gegen neue Landestochter. Streit über Sicherheitskontrollen am Frankfurter Flughafen, 25. August 2008

Airliners.de, 2010: Debatte um Security-Personal. Forderungen nach besserer Bezahlung, 7. Januar 2010

Airliners.de, 2012a: Warnstreiks der Fluggastkontrolleure. Fünf Flughäfen betroffen, 19. Juni 2012. <http://www.airliners.de/warnstreiks-der-fluggastkontrolleure/27392>

Airliners.de, 2012b: Sicherheitspersonal streikt an Flughäfen, 10. Dezember 2012 <http://www.airliners.de/sicherheitspersonal-streikt-an-flughafen/28643>

BDSW, 2011: Presseinfo 40/2011: „Ver.di setzt Verhandlungen zum bundesweiten Manteltarifvertrag für Flughafensicherheit fort“, 24. August 2011. Bad Homburg

BDSW, 2013a: Presseinfo 01/2013: „Völlig überzogene Tarifforderungen von ver.di“, 18. Januar 2013. Bad Homburg

BDSW, 2013b: Presseinfo 04/2013: „Tarifverhandlungen für Fluggastkontrolleure in Hamburg ergebnislos abgebrochen“, 25. Januar 2013. Bad Homburg

BDSW, 2013c: Presseinfo 3/2013: „Empörung über unverhältnismäßige ver.di-Streiks an den Flughäfen Köln/Bonn und Düsseldorf“, 24. Januar 2013. Bad Homburg

BDSW, 2013d: Presseinfo 6/2013: „Gesetzgeber gefordert: Regelungen für Arbeitskämpfe müssen modifiziert werden“, 28. Januar 2013. Bad Homburg

BDSW, 2013e: Presseinfo 11/2013: „Manteltarifverhandlungen für die Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen fortgesetzt, 6. Februar 2013. Bad Homburg

BDSW, 2013f: Presseinfo 14/2013: „OFFENER BRIEF an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sicherheitsunternehmen in NRW“, 14. Februar 2013. Bad Homburg

BDSW, 2014: Positionspapier zur Novellierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die privaten Sicherheitsdienste. Berlin/Bad Homburg

BDSW, 2016: Partner für Aus- und Weiterbildung. Bad Homburg

BDSW, 2017: Sicherheitswirtschaft in Deutschland. Stand: 31. März 2017. Bad Homburg

BDWS, 2007: BDWS – Partner für Luftsicherheit. Bad Homburg

Bispinck, Reinhard / WSI-Tarifarchiv, 2013: Tarifpolitischer Halbjahresbericht: Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2013. In: WSI-Mitteilungen 66 (6): 423-434

- Bispinck, Reinhard / WSI-Tarifarchiv**, 2015: WSI Niedriglohn-Monitoring 2015. Entwicklung der tariflichen Vergütungsgruppen in 40 Wirtschaftszweigen. Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 80. Düsseldorf
- BMI**, 2006: Richtlinien über die Anforderungen an Luftsicherheitsassistenten zum Vollzug des § 5 LuftSiG auf deutschen Flughäfen. Stand: 10. Juli 2006. Berlin
- Braun, Frank**, 2012: Private Sicherheitsdienste. In: Dossier „Innere Sicherheit“, Bundeszentrale für politische Bildung vom 14. Juni 2012
- Bremme, Peter**, 2007: Respekt und bessere Jobs. Organizing im Hamburger Sicherheitsgewerbe. In: Bremme, Peter / Fürniß, Ulrike / Meinecke, Ulrich (Hrsg.): Never Work Alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg: VSA-Verl.: 194-217
- Briken, Kendra**, 2011a: Produktion von „Sicherheit“? Arbeit im Bewachungsgewerbe. Düsseldorf: Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
- Briken, Kendra**, 2011b: Safety never takes a holiday – Überwachungspraxis im und als Arbeitsalltag. In: Zurawski, Nils (Hrsg.): Überwachungspraxen – Praktiken der Überwachung. Analysen zum Verhältnis von Alltag, Technik und Kontrolle. Opladen, Farmington Hills, MI
- Brückmann, Helmut**, 2014: Von der Polizeitruppe zur Bundespolizei. In: Veko-Online 2
- Buhl, Manfred**, 2015: Herausforderungen für das Sicherheitsgewerbe im Jahr 2015. In: Veko-Online 1
- Bundespolizei**, 2015: Jahresbericht 2014. Potsdam
- Deutscher Bundestag**, 2015a: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage (...) der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN. Drucksache 18/4018, 17. Februar 2015. Berlin
- Deutscher Bundestag**, 2015b: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage (...) der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 18/4861 vom 8. Mai 2015. Berlin
- Diekmann, Andreas**, 2012: Empirische Sozialforschung. Hamburg: Rowohlt
- Doerr, Annabelle / Kruppe, Thomas**, 2012: Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung. Umfrageergebnisse aus der Bundesagentur für Arbeit. IAB-Forschungsbericht 6. Nürnberg
- Dribbusch, Heiner**, 2008: Organizing in der Fläche: Die ver.di/SEIU-Kampagne im Hamburger Bewachungsgewerbe. In: WSI-Mitteilungen 61 (1): 18-24
- Faigle, Philip**, 2014: Billige Bewacher. In: ZEIT-Online vom 28. Oktober 2014
- Flörsheim, Florian**, 2008: Das private Sicherheitsgewerbe und die „Innere Sicherheit“. In: Zeitschrift für marxistische Erneuerung, Nr. 75. Frankfurt am Main
- Häder, Michael**, 2006: Empirische Sozialforschung. Wiesbaden
- Handelskammer Hamburg**, o.J.: Existenzgründung und Unternehmensförderung. Bewachungsgewerbe § 34a GeWO, Bewachungsverordnung
https://www.hk24.de/unternehmensfoerderung_und_start/sach_fachkundepruefungen_genehmigung/dienstl/bewachung/bewachungsgewerbe1/1162722
- Hirschmann, Nathalie**, 2016: Sicherheit als professionelle Dienstleistung und Mythos. Eine soziologische Analyse der gewerblichen Sicherheit. Wiesbaden

- Jungmann, Andrea / Bierbichler, Martina / Peuker, Birgit / Voss, Martin**, 2015: Sinn in der Arbeit von Kontrollkräften am Flughafen – soziologische und psychologische Reflexionen einer empirischen Studie. In: Arbeit 24 (1-2): 67-85
- Keuler, Manfred / Kratz, Arnold / Pantel, Paul**, 2013: „Die Entschlossenheit der Beschäftigten war enorm“. Interview mit Andrea Becker, Leiterin Fachbereich „Die Besonderen“, ver.di NRW. In: G.I.B.Info 4: 52-57
- Köhler, Matthias**, 2012: Vom Rattenschwanz der Regelungen. Was auf den 4. Luftsicherheitstagen diskutiert wurde. In: DSD – Der Sicherheitsdienst 1: 7-10
- Lahl, Kersten**, 2010: Sicherheitspolitik im Wandel – Zeit für strategische Entscheidungen. In: Stober, Rolf (Hrsg.): Sicherheitsgewerbe und Public Relations – Die Sicherheitswirtschaft in der Imagediskussion. Ergebnisse des 10. Hamburger Sicherheitsgewerbereichtstages. Recht der Sicherheit. Private, Public & Corporate Security, Bd. 40. Köln: 3-16
- Liese-meier, Birgit / Karsten, Christina**, 2012: Verbundprojekt: Flughafensicherungssystem (FLUSS): Entwicklung eines integrierten, ganzheitlichen Sicherheitsmanagement-Konzepts für Flughafeninfrastrukturen. Abschlussbericht zum Teilvorhaben: Identifizierung und Bewertung von Mensch-Maschine-Schnittstellen im Bereich der Flughafensicherung
- Lohmann, Wolfgang**, 2012: Luftsicherheit. In: Stober, Rolf / Olschok, Harald / Gundel, Stephan / Buhl, Manfred (Hrsg.): Managementhandbuch Sicherheitswirtschaft und Unternehmenssicherheit. Stuttgart: 430-438
- Lucchesi, Achim**, 2011: „Die Bombe ist eh‘ im Koffer.“ Geschichten aus dem Handgepäck. München
- Mandel, Roland**, o.J.: Luftsicherheit in Bezug auf Terrorschutz. Lufthansa Cargo AG. Transport-Informationen-Service. Berlin
- Nitschke, Peter**, 1995: Max Weber in der Krise! Das staatliche Gewaltmonopol und die privaten Sicherheitsdienste. In: Die Kriminalpolizei 13: 67-77
- NTV**, 2012: Probleme im Flugverkehr. Flughäfen verdauen den Streik, 10. Dezember 2012. <http://www.n-tv.de/wirtschaft/Flughaefen-verdauen-den-Streik-article9732836.html>
- Okpara, Cornelia**, 2015: Tarifliche Herausforderungen im Bereich Aviation. In: DSD – Der Sicherheitsdienst 1: 5-6
- Olschok, Harald**, 2001: Die GdP und das Sicherheitsgewerbe – leider (wieder) ein Thema. In: DSD 4/2001
- Olschok, Harald**, 2008: Aktuelle Herausforderungen in der Tarifpolitik: Mindestlohn für das Sicherheitsgewerbe? In: Kluth, Winfried / Müller, Martin / Peiler, Andreas (Hrsg.): Wirtschaft – Verwaltung – Recht. Festschrift für Rolf Stober. Köln/München: 101-116
- Olschok, Harald**, 2013: In der Tarifpolitik droht ein „heißer Herbst“. In: DSD – Der Sicherheitsdienst 3: 64
- Plück, Maximilian**, 2015: Ver.di: Sicherheitsfirma trickst ältere Mitarbeiter aus. In: RP Online vom 6. März 2015
- Remmert, Jochen**, 2008: Sicherheit im Luftverkehr. Bund will Fluggastkontrolle in Frankfurt ausschreiben. In: FAZ vom 21. Juli 2008

Schleucher, René, 2015: Fluggastkontrollen: „Die Sorgfalt bleibt auf der Strecke“. In: Westdeutsche Zeitung vom 11. September 2015

Schuppert, Gunnar Folke, 2005: Der Gewährleistungsstaat: Ein Leitbild auf dem Prüfstand. Schriften zur Governance-Forschung, Bd. 2. Baden-Baden

Statistisches Bundesamt, 2015: Anzahl der Passagiere auf deutschen Flughäfen von 2001 bis 2014 (in Millionen). Wiesbaden

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

Stienen, Ludger, 2011: Privatisierung und Entstaatlichung der inneren Sicherheit – Erscheinungsformen, Prozesse und Entwicklungstendenzen. Eine empirische Untersuchung zur Transformation von Staatlichkeit am Beispiel der inneren Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt

ver.di, 2012: „Schnauze voll...“. Tarifinfo 6/2012. Fachbereich Besondere Dienstleistungen Fachgruppe ISF Immobilien, Sicherheit, Aviation und Facility. Berlin

ver.di NRW, 2012: Sicherheit hat ihren Preis. Tarifrunde 2013 beginnt. Tarifinfo 1/2012 des Fachbereichs 13. Düsseldorf

ver.di NRW, 2013: „Auch unsere Löhne sollen abheben“ – Bilanz des Arbeitskampfes im Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen und Hamburg 2013. Fachbereich 13, Besondere Dienstleistungen Nordrhein-Westfalen & Hamburg. Düsseldorf

ver.di NRW, 2015: Tarifrunde WASI: „ver.di-Mitglieder stimmen für die Annahme – gute Beteiligung bei der Mitgliederbefragung“, 12. Februar 2015. Düsseldorf

WSI-Tarifarchiv, 2017: Tarifliche Lohn-, Gehalts- und Entgelttabellen 2017. Bewachungsgewerbe. Stand: März 2017. Düsseldorf

Die Autorinnen:



Christin Schröder

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsabteilung „Flexibilität und Sicherheit“

Kontakt: christin.schroeder@uni-due.de



Dr. Claudia Weinkopf

Leiterin der Forschungsabteilung „Flexibilität und Sicherheit“

Kontakt: claudia.weinkopf@uni-due.de

IAQ-Forschung 2017-05

Redaktionsschluss: 23.08.2017

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:

Claudia Braczko

claudia.braczko@uni-due.de

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de>

IAQ-Forschung

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-forschung/>

Über das Erscheinen der IAQ-Veröffentlichungen informieren wir über eine Mailingliste: *<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>*

IAQ-Forschung (ISSN 2366-0627) erscheint seit 2015 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.