

Polizei und Justiz sind in Deutschland schon lange nicht mehr die einzigen Garanten „Innerer Sicherheit“. Vielmehr nehmen der Einfluss und das Ansehen privater Sicherheitsunternehmen zu.

In der vorliegenden Arbeit wird die Bedeutung privater Sicherheitsunternehmen für die Sicherheitsarchitektur in Deutschland untersucht. Folgende Themenkomplexe bilden den Kern dieser empirischen Studie: „Tätigkeitsbereiche, rechtliche Befugnisse und Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte“, „Private Sicherheitsdienste im gesellschaftspolitischen Kontext“ und „Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006™ durch staatliche und private Sicherheitskräfte“.

Die Erfahrungen während der FIFA WM 2006™ könnten die Grundlage für eine engere Zusammenarbeit zwischen der Polizei und den privaten Sicherheitsdienstleistern bilden. Ob dieser Schritt gelingt und die FIFA WM 2006™ auf diese Weise bleibende Spuren hinterlässt, bleibt abzuwarten.

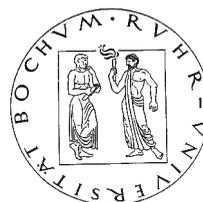
Stefanie Bach wurde 1980 in Essen geboren. Nach dem Abitur studierte sie bis Januar 2006 Rechtswissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum. Im Anschluss an die erste juristische Staatsprüfung wurde ihr der akademische Hochschulgrad „Diplom-Juristin“ verliehen. In der Zeit von April 2006 bis Juni 2008 promovierte sie am Bochumer Lehrstuhl für Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft bei Professor *Dr. Thomas Feltes*. Zugleich war sie als Dozentin für das Evangelisch-Freikirchliche Sozialwerk Essen e.V. tätig und führte juristische Schulungen durch – insbesondere auf den Gebieten des Arbeits- und Vertragsrechts. Seit 1. August 2008 ist *Stefanie Bach* Rechtsreferendarin beim Landgericht Duisburg.

Bochumer Schriften S. Bach Neue Sicherheitsarchitektur – FIFA WM 2006™

Band 6

Bochumer Schriften
zur Rechtsdogmatik
und Kriminalpolitik

6



Stefanie Bach

Die Zusammenarbeit von privaten Sicherheitsunternehmen, Polizei und Ordnungsbehörden im Rahmen einer neuen Sicherheitsarchitektur der Bundesrepublik Deutschland

**Beobachtungen und Analysen im Zusammen-
hang mit der FIFA WM 2006™**

100
95
75
25
5
0

STEFANIE BACH

Die Zusammenarbeit von privaten Sicherheitsunternehmen, Polizei und
Ordnungsbehörden im Rahmen einer neuen Sicherheitsarchitektur der
Bundesrepublik Deutschland

Bochumer Schriften
zur Rechtsdogmatik und Kriminalpolitik

Herausgegeben von

Thomas Feltes, Rolf Dietrich Herzberg und Holm Putzke

Band 6

Die Zusammenarbeit von privaten Sicherheitsunternehmen, Polizei und Ordnungsbehörden im Rahmen einer neuen Sicherheitsarchitektur der Bundesrepublik Deutschland

Beobachtungen und Analysen im
Zusammenhang mit der FIFA WM 2006TM

Stefanie Bach



2008

Felix-Verlag • Holzkirchen/Obb.

Bach, Stefanie: Die Zusammenarbeit von privaten Sicherheitsunternehmen, Polizei und Ordnungsbehörden im Rahmen einer neuen Sicherheitsarchitektur der Bundesrepublik Deutschland; Beobachtungen und Analysen im Zusammenhang mit der FIFA WM 2006TM / von Stefanie Bach. – Holzkirchen: Felix-Verlag, 2008 (Bochumer Schriften zur Rechtsdogmatik und Kriminalpolitik; Bd. 6), Zugl.: Bochum, Univ., Diss., 2008

ISBN 978-3-927983-76-2

© 2008 Felix-Verlag GbR, Sufferloher Str. 7, D-83607 Holzkirchen/Obb.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und sonstige Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Verlags und Quellenangabe.

Druck: AZ Druck und Datentechnik GmbH, Kempten (Allgäu)

Printed in Germany

ISBN 978-3-927983-76-2

*Für meine Familie
und im Andenken an meine geliebte Mutter*

Danksagung

Mein tiefer Dank gilt zunächst meinen Eltern, Gerda und Willi Bach, meiner Schwester, Christine Bach und meinen Großeltern, Magdalene und Heinz Dammann sowie Ilse Bach, für ihre Geduld und liebevolle Unterstützung, die mich während des gesamten Promotionsverfahrens begleitet haben.

Meinem Doktorvater Professor Dr. Thomas Feltes M.A. danke ich ganz herzlich für die sehr gute wissenschaftliche Betreuung meiner Arbeit und seine vielfältigen Anregungen. Herrn Professor Dr. Wolters danke ich für die Erstellung des Zweitgutachtens.

Ein weiterer Dank gebührt Frau Silvia Marek, die mir mit ihrer freundlichen und hilfsbereiten Art ebenfalls stets zur Seite gestanden hat. Ebenso danke ich Frau Dipl. Psychologin Martina Schreiber und Herrn Prof. Dr. Otto Adang für den wissenschaftlichen Austausch.

Ein besonderer Dank gilt den Polizeibeamtinnen und -beamten, den Vertreterinnen und Vertretern des privaten Sicherheits- und Bewachungsgewerbes, der BOGESTRA, des VRR, von Schalke 04 und Borussia Dortmund, die sich bereit erklärt haben, mir für die Interviews zur Verfügung zu stehen und mich auf mannigfaltige Art und Weise unterstützt haben, denn ohne sie alle und ihre Auskünfte wäre diese Studie in der vorliegenden Form nicht möglich gewesen.

Folgende Polizisten haben sich an meiner Arbeit beteiligt:

- aus Bochum: Frau Pavel sowie die Herren Gödde, Grzella und Klein;
- aus Dortmund: die Herren Billeb, Harder, Kuchenbecker, Pöhlitz, Schwarz, Thieme und Trippner;
- aus Köln: Herr Werner und
- aus Münster: die Herren Eder, Elfers, Mester und Schürhaus.

Von Seiten der privaten Sicherheitsunternehmen standen mir als Gesprächspartner zur Verfügung:

- von der Alwas GmbH: Herr Kootz;
- von der Arnolds Sicherheit GmbH: Herr Wagner;
- von Becker Security & Services: Herr Becker;
- von der Bremen GmbH: Herr Bremen sen.;
- von der City Security GmbH: Herr Tamiz;

- von der Condor Schutz- und Sicherheitsdienst GmbH: Herr Klinger;
- von Funke Security & Service: die Herren Foterek, Funke und Rabah;
- von ISSA Security: Herr Issa;
- von Kelm Security International: Herr Kelm;
- von der Knoblich Security GmbH: Frau Brockhoff;
- von MS-Security-Guard e. K.: die Herren Mbutcho und Wangerow;
- von der NBI Security GmbH: die Herren Fiege sen. und jun.;
- von der Objektcontrol-Sicherheitsdienste Vogt GmbH: Herr Lipka;
- von Personal Security Service: Frau Gerber;
- von der RESUS Sicherheitsdienst GbR: Herr Dannat;
- von Sakura Sicherheitsdienstleistungen: Herr Pape;
- von SECURITAS: die Herren Leyendecker und Pahlke;
- von Titz Sicherheitstechnik: Herr Titz;
- von der Vollmergruppe Security: die Herren Pink, Sinz und Vollmer;
- von der Wachdienst Rhein-Ruhr-GmbH: Herr Dunker und
- vom Wach- und Sicherheitsdienst Zielinski: Herr Zielinski.

Herr Heimann vom VRR und Herr Nieland von der BOGESTRA haben mich ebenfalls bei der durchgeführten Untersuchung unterstützt. Nicht zuletzt sei den Herren Förderer und Schiller für ihre Zusammenarbeit gedankt.

Schließlich möchte ich mich bei denjenigen Personen bedanken, die sich ebenfalls die Zeit genommen haben, meine Fragen zu beantworten; die an dieser Stelle aber nicht namentlich erwähnt werden möchten.

Alle in die vorliegende Arbeit übernommenen Aussagen der interviewten Personen sind anonymisiert worden, indem alle Gesprächspartner in einer zufälligen – nicht alphabetisch sortierten – Reihenfolge durchgängig nummeriert wurden.

Essen, im September 2008

Stefanie Bach

Inhaltsübersicht

Danksagung	VII
Abkürzungsverzeichnis	XVI
Kapitel I: Einführung und Ergebnisse im Überblick	1
1 Einführung.....	1
2 Ergebnisse im Überblick.....	2
Kapitel II: Methodische Vorgehensweise	17
1 Planungsphase.....	17
2 Datenerhebung.....	23
3 Datenauswertung.....	25
4 Befragte private Sicherheitsunternehmen.....	25
Kapitel III: Tätigkeitsbereiche und Befugnisse privater Sicherheitskräfte	35
1 Betätigungsfelder privater Sicherheitsunternehmen.....	35
2 Rechtliche Befugnisse privater Sicherheitskräfte.....	36
Kapitel IV: Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte	49
1 Rekrutierung der Arbeitnehmer.....	49
2 Gründe für die Berufswahl.....	52
3 Auflagen für die Einstellung von Arbeitnehmern.....	56
4 Ausstattung der Arbeitnehmer.....	65
5 Weiterbildungsangebote für die Arbeitnehmer.....	70
6 Körperliches Training der Arbeitnehmer.....	74
7 Tarifverträge.....	77
8 Arbeitszeit der Arbeitnehmer.....	82
9 Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer.....	86
10 Erholungsurlaub der Arbeitnehmer.....	89
11 Betriebsrat.....	91
Kapitel V: Private Sicherheitsdienste im gesellschaftspolitischen Kontext	94
1 Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern.....	94
2 Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und der Polizei.....	107
3 Kooperation privater Sicherheitskräften mit staatlichen Sicherheitsorganen.....	115

Kapitel VI: Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte	145
1 Sicherheitskonzept der FIFA WM 2006 TM	146
2 Tätigkeitsbereiche privater Sicherheitskräfte während der FIFA WM 2006 TM	166
3 Vorbereitung des Sicherheitspersonals auf die FIFA WM 2006 TM	168
4 Positive Erfahrungen während der FIFA WM 2006 TM	177
5 Negative Erfahrungen während der FIFA WM 2006 TM	185
6 Unterschiede zum Arbeitsalltag außerhalb der FIFA WM 2006 TM	190
7 Sichtweise der Fußballfans	194
8 Bilanz der FIFA WM 2006 TM	199
Kapitel VII: Fazit	206
1 Rechtliche Befugnisse privater Sicherheitskräfte	206
2 Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte.....	206
3 Private Sicherheitsdienste im gesellschaftspolitischen Kontext.....	206
4 Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006 TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte	207
Anhang	208
Abbildungsverzeichnis	223
Tabellenverzeichnis	225
Literaturverzeichnis	226
Pressemitteilungen und Zeitungsartikel	236

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	VII
Abkürzungsverzeichnis	XVI
Kapitel I: Einführung und Ergebnisse im Überblick	1
1 Einführung.....	1
2 Ergebnisse im Überblick.....	2
2.1 Personalstruktur der privaten Sicherheitsunternehmen.....	2
2.1.1 Anzahl und Verweildauer der beschäftigten Arbeitnehmer.....	3
2.1.2 Frauen als Arbeitnehmerinnen bei privaten Sicherheitsunternehmen.....	3
2.1.3 Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund.....	4
2.2 Tätigkeitsbereiche und rechtliche Befugnisse privater Sicherheitskräfte.....	4
2.3 Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte.....	6
2.3.1 Auflagen für die Einstellung von Arbeitnehmern.....	7
2.3.2 Ausstattung der Arbeitnehmer.....	8
2.3.3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer.....	8
2.3.4 Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer.....	8
2.3.5 Erholungsurlaub der Arbeitnehmer.....	9
2.3.6 Fazit.....	9
2.4 Private Sicherheitsdienste im gesellschaftspolitischen Kontext.....	10
2.4.1 Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern.....	10
2.4.2 Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und der Polizei.....	11
2.4.3 Kooperation zwischen privaten Sicherheitskräften und staatlichen Sicherheitsorganen.....	12
2.5 Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006 TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte.....	14
2.5.1 Positive Erfahrungen während der FIFA WM 2006 TM	14
2.5.2 Negative Erfahrungen während der FIFA WM 2006 TM	14
2.5.3 Unterschiede zum Arbeitsalltag außerhalb der FIFA WM 2006 TM	15
2.5.4 Sichtweise der Fußballfans.....	16
Kapitel II: Methodische Vorgehensweise	17
1 Planungsphase.....	17
2 Datenerhebung.....	23
3 Datenauswertung.....	25
4 Befragte private Sicherheitsunternehmen.....	25
4.1 Alter der privaten Sicherheitsunternehmen.....	25
4.2 Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer.....	26

4.3 Verweildauer der Arbeitnehmer in den Unternehmen	27
4.4 Beschäftigung von Teilzeitkräften.....	29
4.5 Frauen als Arbeitnehmerinnen bei privaten Sicherheitsunternehmen.....	30
4.6 Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund	31
4.7 Anzahl der Standorte	34
4.8 Sicherheitsdienstleistungen während der FIFA WM 2006 TM	34
Kapitel III: Tätigkeitsbereiche und Befugnisse privater Sicherheitskräfte	35
1 Betätigungsfelder privater Sicherheitsunternehmen.....	35
2 Rechtliche Befugnisse privater Sicherheitskräfte	36
2.1 Beispielfälle aus dem Arbeitsalltag privater Sicherheitskräfte	37
2.1.1 § 127 I 1 StPO	37
2.1.2 § 32 StGB.....	38
2.1.3 Hausrecht des Auftraggebers	38
2.2 Rechtliche Befugnisse der staatlichen Sicherheitsorgane aus dem Polizei- und Ordnungsrecht.....	39
2.3 Gewaltmonopol des Staates.....	41
2.4 Auswirkungen verschiedener rechtlicher Befugnisse auf den Arbeitsalltag privater Sicherheitskräfte	42
2.4.1 § 34 a V GewO.....	42
2.4.2 § 127 I 1 StPO	43
2.4.3 § 32 StGB.....	45
2.4.4 Hausrecht des Auftraggebers	47
Kapitel IV: Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte	49
1 Rekrutierung der Arbeitnehmer	49
1.1 Möglichkeiten der Rekrutierung.....	49
1.2 Erfahrungen der Arbeitgeber bzgl. der Arbeitnehmerrekrutierung	51
2 Gründe für die Berufswahl.....	52
2.1 Sichtweise der Arbeitnehmer.....	52
2.2 Sichtweise der Arbeitgeber.....	54
2.3 Auswertung.....	55
3 Auflagen für die Einstellung von Arbeitnehmern.....	56
3.1 Qualifikation der Arbeitnehmer.....	56
3.2 Einstellungsvoraussetzungen.....	57
3.2.1 Alter der Arbeitnehmer	57
3.2.2 Unterrichtung der Arbeitnehmer nach § 34 a I 4 GewO i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 3 GewO	58
3.2.3 Sehbehinderungen	60
3.2.4 Gesundheits- und Sporttests	60
3.2.5 Sonstige Einstellungskriterien.....	61
3.3 Bedeutung von Vorstrafen der Arbeitnehmer	62

4 Ausstattung der Arbeitnehmer	65
4.1 Dienstkleidung der Arbeitnehmer	65
4.2 Ausrüstung der Arbeitnehmer	67
5 Weiterbildungsangebote für die Arbeitnehmer	70
5.1 Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit	70
5.2 Fortbildungsmaßnahmen	71
5.3 Aufstiegsmöglichkeiten der Arbeitnehmer	73
6 Körperliches Training der Arbeitnehmer	74
6.1 Fitnesstraining	74
6.2 Kampfsportdisziplinen	75
7 Tarifverträge	77
8 Arbeitszeit der Arbeitnehmer	82
8.1 Anzahl der Arbeitsstunden der Arbeitnehmer	82
8.2 Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit	83
8.3 Bereitschaftszeiten	84
9 Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer	86
9.1 Stundenlohn der Arbeitnehmer	86
9.2 Gehaltszulagen	87
10 Erholungsurlaub der Arbeitnehmer	89
11 Betriebsrat	91
Kapitel V: Private Sicherheitsdienste im gesellschaftspolitischen Kontext	94
1 Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern	94
1.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte	94
1.1.1 Private Sicherheitsunternehmen ohne eine Beteiligung an der spezi- fischen Sicherheitsgewährleistung während der FIFA WM 2006 TM	95
1.1.2 Private Sicherheitsunternehmen mit einer Beteiligung an der spezi- fischen Sicherheitsgewährleistung während der FIFA WM 2006 TM	96
1.1.3 Auswertung	98
1.2 Sichtweise der Bürger	101
1.3 Auswertung	105
2 Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und der Polizei	107
2.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte	107
2.1.1 Positive Bewertungen	108
2.1.2 Negative Bewertungen	110
2.1.3 Differenzierte Untersuchung des Verhaltens der Polizei	111
2.2 Sichtweise der Polizei	112
2.3 Auswertung	114
3 Kooperation privater Sicherheitskräften mit staatlichen Sicherheitsorganen	115
3.1 Zusammenarbeit zwischen der Polizei und privaten Sicherheitsunternehmen	115
3.1.1 Gebiete und Art der Zusammenarbeit	116

3.1.1.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte.....	116
3.1.1.2 Sichtweise der Polizei.....	117
3.1.1.3 Auswertung.....	120
3.1.2 Besondere Merkmale der Zusammenarbeit	121
3.1.3 Bewertung der Zusammenarbeit	122
3.1.3.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte.....	122
3.1.3.2 Sichtweise der Polizei.....	123
3.1.4 Zukunftsperspektiven.....	125
3.2 Sicherheitspartnerschaften.....	127
3.2.1 Mitgliedschaft privater Sicherheitsunternehmen	129
3.2.2 Bewertung durch die Mitglieder	132
3.2.3 Beurteilung durch die Polizei.....	135
3.2.4 Einfluss der FIFA WM 2006 TM	140
3.2.5 Auswertung	141
3.3 Sichtweise der Bürger.....	143

Kapitel VI: Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM

2006TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte.....	145
1 Sicherheitskonzept der FIFA WM 2006 TM	146
1.1 Beteiligte Institutionen und ihre Aufgaben	147
1.2 Internationale Kooperationen während der FIFA WM 2006 TM	150
1.3 Volunteers bei der FIFA WM 2006 TM	151
1.3.1 Einsatzgebiete der Volunteers.....	152
1.3.2 Organisationsstruktur	153
1.3.3 Zusammenarbeit mit den privaten Sicherheits- und Ordnungsdiensten ...	154
1.4 Sicherheitsgewährleistung in den WM-Fußballstadien im Verlauf der FIFA WM 2006 TM	154
1.4.1 Sicherheitsringe.....	155
1.4.2 Sektorentrennung	156
1.4.3 Hausordnung	156
1.4.4 Akkreditierungen für die FIFA WM 2006 TM	158
1.4.5 Personalisierte Tickets für die FIFA WM 2006 TM	160
1.5 Internationales Medienzentrum (IMC) der FIFA WM 2006 TM	162
1.6 Public-Viewing-Veranstaltungen bei der FIFA WM 2006 TM	162
1.7 Verkehrsmanagement im Veranstaltungszeitraum der FIFA WM 2006 TM	164
2 Tätigkeitsbereiche privater Sicherheitskräfte während der FIFA WM 2006 TM	166
3 Vorbereitung des Sicherheitspersonals auf die FIFA WM 2006 TM	168
3.1 Bedeutung und Organisation der Schulungen für die FIFA WM 2006 TM	168
3.2 Das Schulungskonzept „Die Service-Botschafter“.....	171
3.3 Das Qualifizierungsprogramm für die OK Volunteers.....	171
3.4 Das Schulungsprogramm für private Sicherheitskräfte.....	174

3.5 Weiterbildungsmaßnahmen bei der Polizei	176
4 Positive Erfahrungen während der FIFA WM 2006 TM	177
4.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte	177
4.2 Sichtweise der Polizei	181
4.3 Auswertung	184
5 Negative Erfahrungen während der FIFA WM 2006 TM	185
5.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte	185
5.2 Sichtweise der Polizei	188
5.3 Auswertung	188
6 Unterschiede zum Arbeitsalltag außerhalb der FIFA WM 2006 TM	190
6.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte	190
6.2 Sichtweise der Polizei	191
6.3 Auswertung	193
7 Sichtweise der Fußballfans	194
7.1 Erfahrungen mit staatlichen und privaten Sicherheitskräften bei Fußballspielen außerhalb der FIFA WM 2006 TM	194
7.2 Wahrnehmung privater Sicherheitskräfte bei der FIFA WM 2006 TM	196
7.3 Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der FIFA WM 2006 TM	198
8 Bilanz der FIFA WM 2006 TM	199
8.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte	199
8.2 Sichtweise der Polizei	200
8.3 Sichtweise der Fußballvereine / Fußballstadionbetreiber	202
8.4 Sichtweise des NRW-Innenministers	203
Kapitel VII: Fazit	206
1 Rechtliche Befugnisse privater Sicherheitskräfte	206
2 Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte	206
3 Private Sicherheitsdienste im gesellschaftspolitischen Kontext	206
4 Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006 TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte	207
Anhang	208
Abbildungsverzeichnis	223
Tabellenverzeichnis	225
Literaturverzeichnis	226
Pressemitteilungen und Zeitungsartikel	236

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
ADAC	Allgemeiner Deutscher Automobil-Club
AG	Aktiengesellschaft
Alt.	Alternative
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
AtG	Atomgesetz
Aufl.	Auflage
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDGW	Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste e. V.
BDWS	Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BewachV	Bewachungsverordnung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BKA	Bundeskriminalamt
BOGESTRA	Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BtMG	Betäubungsmittelgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DB	Deutsche Bahn AG
de	Deutschland
DFB	Deutscher Fußball Bund
d. h.	das heißt
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Dipl.	Diplom
Dr.	Doktor
€	Euro
EHV	Einzelhandelsverband
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
etc.	et cetera
EUROJUST	Europäische Einheit für justizielle Zusammenarbeit
EUROPOL	Europäisches Polizeiamt
e. V.	eingetragener Verein
f.	folgende

FIFA	Fédération Internationale de Football Association; Internationaler Fußballverband
FORSI	Forschungsstelle Sicherheitsgewerbe
GewO	Gewerbeordnung
HDE	Hauptverband des Deutschen Einzelhandels
i. d. S.	in diesem Sinne
i. H. v.	in Höhe von
IMC	International Media Center; Internationales Medienzentrum
IMK	Innenministerkonferenz
INTERPOL	International Criminal Police Organization; Internationale kriminalpolizeiliche Organisation
ISBN	Internationale Standardbuchnummer
i. S. d.	im Sinne des
i. V. m.	in Verbindung mit
jun.	junior
Kfz	Kraftfahrzeug
LKA	Landeskriminalamt
LTV NRW	Lohntarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen
LuftSiG	Luftsicherheitsgesetz
LuftVG	Luftverkehrsgesetz
m.	Meter
M. A.	Master of Arts
m. E.	meines Erachtens
Mio.	Millionen
Mrd.	Milliarden
MRTV	Mantelrahmentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland
MTV NRW	Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen
neg.	negativ
NFIP	Nationale Fußballinformationspunkte
NICC	Nationales Informations- und Kooperationszentrum
NLFZ	Nationales Lage- und Führungszentrum Sicherheit im Luftraum
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
OBG	Ordnungsbehördengesetz

ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
o. g.	oben genannt
OK	Organisationskomitee
OWiG	Ordnungswidrigkeitengesetz
PG UA FEK WM 2006	Projektgruppe WM 2006 des Unterausschusses „Führung, Einsatz und Kriminalitätsbekämpfung“ der Innenministerkonferenz
PolG	Polizeigesetz
pos.	positiv
Prof.	Professor
Rdn.	Randnummer
RFID	Radion Frequency Identification
RWE	Rot-Weiß Essen
S.	Seite
sen.	senior
SKB	Szenekundige Beamte
sog.	so genannt
s.	siehe
StGB	Strafgesetzbuch
StPO	Strafprozessordnung
Tab.	Tabelle
TM	Trademark
TVG	Tarifvertragsgesetz
u. a.	und andere
UEFA	Union Européenne de Football Association; Europäischer Fußballverband
VdS	Verband der Sachversicherer
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vgl.	vergleiche
VIP	Very Important Person
VRR	Verkehrsverbund Rhein-Ruhr
WFE	Wirtschaftlicher Förderdienst des Einzelhandels
WM	Weltmeisterschaft
www.	world wide web
z. B.	zum Beispiel
ZIS	Zentrale Informationsstelle

Kapitel I: Einführung und Ergebnisse im Überblick

1 Einführung

Das Wach- und Sicherheitsgewerbe hat im Verlauf der vergangenen Jahre und Jahrzehnte weltweit einen enormen Entwicklungsprozess durchlaufen, welcher auch in Deutschland zu einer erheblichen Expansion dieses Wirtschaftssektors führte.

In der Bundesrepublik Deutschland existieren 3.300 private Sicherheitsunternehmen, welche 173.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen und im Jahr 2006 einen Umsatz von 4,3 Mrd. Euro erwirtschaftet haben.¹ Diese Zahlen veranschaulichen, welche immense wirtschaftliche Bedeutung dem privaten Sicherheitsgewerbe zukommt. Aber nicht nur ökonomische Aspekte machen das Wach- und Sicherheitsgewerbe zu einem interessanten Forschungsobjekt; vielmehr sind auch die gesellschaftspolitische Stellung privater Sicherheitskräfte sowie ihre Bedeutung im Rahmen der Gewährleistung der inneren Sicherheit in Deutschland von besonderem Interesse.

Vor diesem Hintergrund dient die vorliegende Arbeit der Erforschung des Einflusses, der Funktion und des Ansehens privater Sicherheitsunternehmen in unserer Gesellschaft sowie ihrer Bedeutung innerhalb der Sicherheitsarchitektur der Bundesrepublik Deutschland. Dies soll am Beispiel der FIFA WM 2006TM erfolgen, weil die Gewährleistung der inneren Sicherheit in Deutschland während der Weltmeisterschaft in ihrer Komplexität, Mannigfaltigkeit und zeitlichen Dauer alle anderen Ereignisse mit besonderer Sicherheitsrelevanz der letzten Jahre in Deutschland übertraf.

Die ausgeprägte weltpolitische Bedeutung und das eindrucksvolle Ausmaß dieser Großveranstaltung lassen sich anschaulich durch einige Zahlen verdeutlichen, welche die FIFA WM 2006TM näher beschreiben. In der Zeit vom 09. 06. 2006 (Eröffnungsspiel in München) bis zum 09. 07. 2006 (Finale in Berlin) absolvierten 32 Nationalmannschaften 64 Spiele in zwölf verschiedenen Austragungsorten. Dies waren Berlin, Dortmund, Frankfurt, Gelsenkirchen, Hamburg, Hannover, Kaiserslautern, Köln, Leipzig, München, Nürnberg und Stuttgart. Im Vorfeld der Weltmeisterschaft wurden 3,2 Mio. Eintrittskarten für die WM-Fußballstadien verkauft; ca. 1 Mio. der Tickets ging an die Fußballfans der ausländischen Nationalmannschaften. Hieraus ergibt sich zum einen die herausragende Bedeutung, welche der FIFA WM 2006TM von Seiten der Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland und der Weltöffentlichkeit beigemessen wurde. Zum anderen lassen die Anzahl der aktiv an der Weltmeisterschaft beteiligten und zu schützenden Personen sowie die Vielzahl der zu bewachenden Örtlichkeiten die vielfältigen Aufgabenstellungen und Anforderungen erkennen, welche bei der Ge-

¹ Diese Brancheninformationen stammen von der folgenden Internetseite: www.bdws.de.

währleistung der inneren Sicherheit in Deutschland während des Verlaufes der Weltmeisterschaft bewältigt werden mussten.

Darüber hinaus spricht auch die Tatsache, dass staatliche und private Sicherheitskräfte während der Weltmeisterschaft gemeinsam in enger Abstimmung für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit gesorgt haben, dafür, die sicherheitsrelevanten Aspekte der FIFA WM 2006TM zu untersuchen.

Die Weltmeisterschaft bot reichhaltige Möglichkeiten, die in Gesprächen mit Vertretern privater Sicherheitsunternehmen, mit der Polizei sowie mit den Bürgern gewonnenen Erkenntnisse zum Themenkomplex 'Private Sicherheitsdienste im gesellschaftspolitischen Kontext' (vgl. S. 94 ff.) durch weitere Interviews mit den beteiligten Personengruppen und praxisnahe Beobachtungen des Arbeitsalltags zu vertiefen bzw. um WM-spezifische Informationen zu erweitern. So konnte im Verlauf der Weltmeisterschaft zum einen das Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgerinnen und Bürgern der Bundesrepublik Deutschland bzw. der Polizei sowie zum anderen die Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften in einer Zeit der besonderen Herausforderungen und der überdurchschnittlichen Belastungen eingehend analysiert werden.

Die folgenden Themenkomplexe bilden die Hauptbestandteile dieser empirischen Studie:

- Tätigkeitsbereiche und rechtliche Befugnisse privater Sicherheitskräfte,
- Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte,
- Private Sicherheitsdienste im gesellschaftspolitischen Kontext und
- Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte.

2 Ergebnisse im Überblick

Im weiteren Verlauf dieses Kapitels werden die wichtigsten Untersuchungsergebnisse dieser Arbeit zusammengefasst dargestellt. Dieser Überblick ermöglicht einen ersten Einstieg in die Thematik der Studie. Die Sichtweisen aller beteiligten Parteien, die juristischen Hintergründe und weitere detailliertere Ergebnisse etc. lassen sich im Anschluss hieran den nachfolgenden Kapiteln dieser Arbeit entnehmen.

2.1 Personalstruktur der privaten Sicherheitsunternehmen

Die dieser Arbeit zugrunde liegende empirische Erhebung diente zunächst der Erforschung der Personalstruktur der befragten privaten Sicherheitsunternehmen. Die in diesem Zusammenhang erlangten Erkenntnisse werden nachstehend dargestellt.

2.1.1 Anzahl und Verweildauer der beschäftigten Arbeitnehmer

Die befragten privaten Sicherheitsunternehmen verfügen über eine große Anzahl von Arbeitnehmern. Die Tatsache, dass durchschnittlich 68 % des Personalbestandes der privaten Sicherheitsdienstleister aus Teilzeitkräften bestehen, relativiert die große Summe jedoch. Denn je weniger Stunden der einzelne Arbeitnehmer für einen Anbieter von Sicherheitsdienstleistungen tätig ist, umso mehr Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber einstellen, um das Arbeitsaufkommen zu bewältigen.

Bei der Betrachtung der Befragungsergebnisse fällt auf, dass zwar eine deutliche Mehrheit von 84 % der privaten Sicherheitsunternehmen nach eigenem Bekunden eine langfristige Betriebszugehörigkeit ihrer Arbeitnehmer anstrebt; 68 % der Befragten aber nur befristete Arbeitsverträge mit ihren Arbeitnehmern abschließen. Diese ermöglichen es ihnen, flexibel auf das jeweilige Auftragsvolumen und die damit verbundene Wirtschaftslage des Unternehmens zu reagieren, indem sie den Personalbestand den jeweiligen Bedingungen zeitnah anpassen können.

2.1.2 Frauen als Arbeitnehmerinnen bei privaten Sicherheitsunternehmen

Ein weiterer untersuchter Aspekt ist die Einstellung der privaten Sicherheitsdienstleister zu einer Tätigkeit von Frauen im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe. Bei allen Befragten werden Frauen beschäftigt; die Anzahl der weiblichen Arbeitnehmer ist jedoch sehr verschieden.

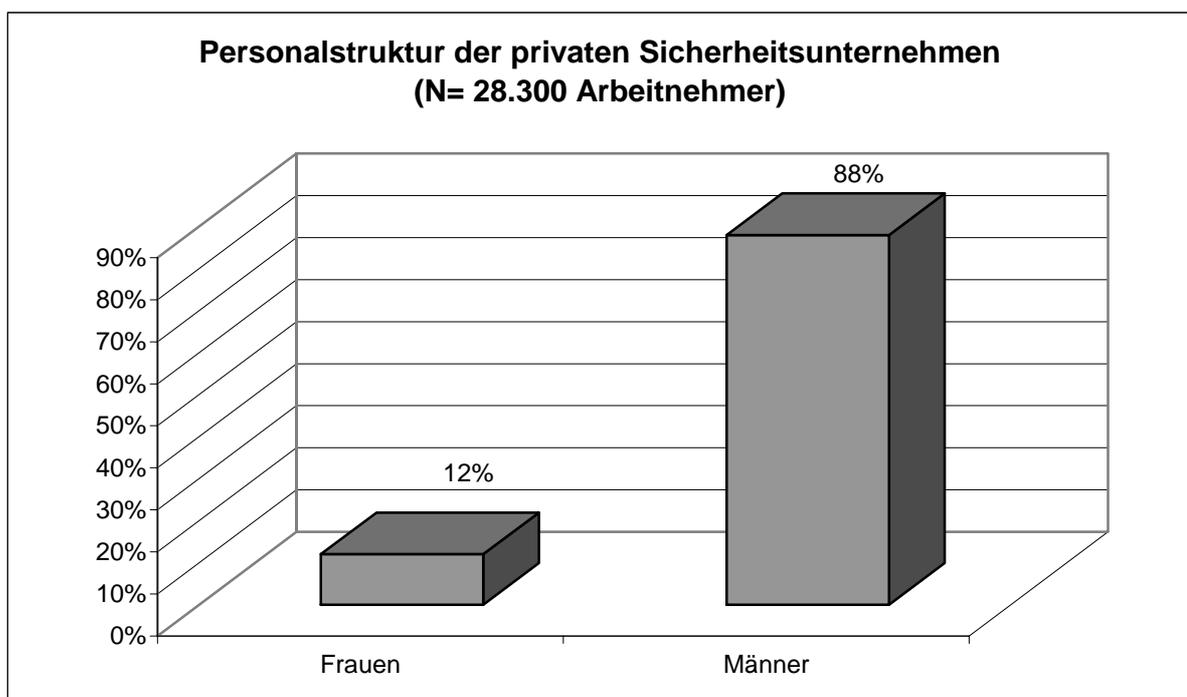


Abb. 1: Personalstruktur der privaten Sicherheitsunternehmen

Die Gesamtanzahl der von den befragten privaten Sicherheitsunternehmen eingestellten Frauen beträgt 3.316. Hieraus ergibt sich ein Frauenanteil von 12 % bezogen auf die Gesamtanzahl aller beschäftigten Arbeitnehmer.

Bei der deutlichen Mehrheit von 80 % der interviewten Anbieter verrichten Frauen und Männer nicht die gleichen Arbeiten. Es kann festgehalten werden, dass sich die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe noch nicht durchgesetzt hat. Inwiefern dies in Zukunft geschehen wird, bleibt abzuwarten.

2.1.3 Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund

81 % der privaten Sicherheitsunternehmen beschäftigen Menschen mit einem Migrationshintergrund. Es ist jedoch zu beachten, dass die Größe des Anteils, den die Arbeitnehmer ausländischer Abstammung bezogen auf den gesamten Personalbestand bilden, bei den einzelnen privaten Sicherheitsdienstleistern stark variiert. Hierbei umfasst die Spannweite auf der einen Seite einen Migrantenanteil von unter 2 % der gesamten Belegschaft und auf der anderen Seite eine fast ausschließliche Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund.

Die Gesamtanzahl der eingestellten Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beträgt 2.905. Dies entspricht einem Anteil von 10 % bezogen auf die Gesamtanzahl aller bei den befragten Unternehmen tätigen Arbeitnehmer. Insofern arbeiten viel weniger Migranten bei privaten Sicherheitsunternehmen, als dies vermutet bzw. von der Bevölkerung wahrgenommen wird.

2.2 Tätigkeitsbereiche und rechtliche Befugnisse privater Sicherheitskräfte

In der heutigen Zeit bieten die privaten Sicherheitsunternehmen einen umfassenden Katalog vieler Dienstleistungen auf den Gebieten Sicherheit, Bewachung und Service an. Ihr Tätigkeitsspektrum hat sich im Laufe der Zeit erheblich erweitert. Zunächst erfüllen die privaten Sicherheitsdienstleister Aufgaben für Rechtssubjekte des Privatrechts, nämlich für ihre jeweiligen privaten Auftraggeber. Ferner hat der Gesetzgeber vereinzelt die Möglichkeit einer Befugnisübertragung auf die privaten Sicherheitskräfte geschaffen (vgl. z. B. § 29 c I 3 LuftVG, § 7 II Nr. 5 AtG). Schließlich üben die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen verschiedene Tätigkeiten aus, welche in den Grenzbereich zwischen rein privaten und rein staatlichen Aufgaben fallen.

Vor dem Hintergrund des breitgefächerten Tätigkeitsspektrums privater Sicherheitsdienstleister ist von besonderem Interesse, aufgrund welcher rechtlichen Befugnisse die privaten Sicherheitskräfte in diesen Bereichen allgemeine und spezifische Sicherheits- und Bewachungsaufgaben wahrnehmen. In diesem Zusammenhang war die Fragestellung, ob die aktuelle Normierung der rechtlichen Befugnisse privater Sicherheitskräfte mit Blick auf die Entwicklung und Expansion des privaten Sicherheitsgewerbes im Verlauf der letzten Jahre noch ausreichend ist oder ob es Veränderungen in diesem Bereich bedarf, Gegenstand der Forschung dieser Arbeit.

Der Staat hat ein Gewaltmonopol inne, welches ihm seine Selbstbehauptung im Inneren ermöglicht.² Hieraus resultiert im Umkehrschluss ein Gewaltverbot für die Staatsangehörigen.³ Den einzelnen Bürgern ist es nicht erlaubt, ihre Rechte selbst gewaltsam durchzusetzen. Vielmehr müssen sie zur Wahrung und Durchsetzung ihrer Rechtspositionen den Staat in Anspruch nehmen.

Die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen erhalten durch ihre Betätigung für einen privaten Sicherheitsdienstleister keine Privilegien im Vergleich zur restlichen Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland. Demnach müssen auch private Sicherheitskräfte das staatliche Gewaltmonopol respektieren und unterliegen gleichzeitig selbst dem für alle Bürger geltenden Gewaltverbot.

Private Sicherheitsdienstleister verfügen weder über öffentlich-rechtliche noch über den öffentlich-rechtlichen Befugnissen vergleichbare Kompetenzen, sodass die von ihnen getroffenen Maßnahmen folglich weder durch einen direkten noch einen analogen Rückgriff auf das Polizei- und Ordnungsrecht legitimiert werden können.⁴ Das staatliche Gewaltmonopol bildet die Grenze für die Befugnisse des privaten Sicherheitsgewerbes⁵, die in § 34 a V GewO normiert sind. Danach entstammen die meisten Befugnisse privater Sicherheitskräfte den sog. Jedermannsrechten. In diesem Zusammenhang wird teilweise kritisiert, dass das private Sicherheitsgewerbe derartige Rechte zum einen planmäßig, von Berufs wegen und zum anderen dauerhaft zur Rechtfertigung u. a. von Gewaltanwendungen gegenüber Dritten in Anspruch nehmen.⁶ Ein derartiges Vorgehen führe zu einer Aushebelung des anerkannten Ausnahmecharakters der Jedermannsrechte, indem die Ausnahme zum Normalfall umfunktioniert werde.⁷ Des Weiteren würde auf diesem Weg das staatliche Gewaltmonopol umgangen und ausgehöhlt.⁸

Die bei den privaten Sicherheitsunternehmen durchgeführte Befragung ergab, dass vielerlei praktische Probleme bei der Umsetzung der rechtlichen Befugnisse existieren. Die Ausführungen der interviewten Personen veranschaulichten eindrucksvoll ein erhebliches Risiko, das jeder Betätigung im privaten Sicherheitsgewerbe innewohnt. Die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen können die von ihnen getroffenen Maßnahmen nicht auf explizite Befugnisnormen stützen. Vielmehr stehen ihnen gemäß § 34 a V 1 GewO lediglich die allgemeinen Jedermannsrechte zu; d. h. sie verwirklichen durch ihr Verhalten in vielen Fällen die Voraussetzungen eines Straftatbestandes (z. B. §§ 223, 239, 240 StGB) und müssen ihre Handlungen anschließend mit Hilfe der

² Degenhart (2006): Rdn. 5 f.; Maurer (2007): Rdn. 7; Kugelmann (2006): Rdn. 173.

³ Maurer (2007): Rdn. 14; Kugelmann (2006): Rdn. 11, 13, 15.

⁴ Götz (2001): Rdn. 493 c; Knemeyer (2004): S. 15; Kugelmann (2006): Rdn. 173.

⁵ Tettinger, in: Tettinger/Wank (2004): § 34 a Rdn. 23.

⁶ Götz (2001): S. 15; Schenke (2005): Rdn. 473.

⁷ Pieroth/Schlink/Kniesel (2007): Rdn. 64.

⁸ Pieroth/Schlink/Kniesel (2007): Rdn. 64; Gusy (2006): § 3 Rdn. 162.

anerkannten Rechtfertigungs- oder Entschuldigungsgründe, auf die sie sich gemäß § 34 a V 1 GewO berufen dürfen, rechtfertigen oder entschuldigen. In diesem Zusammenhang sehen sich die privaten Sicherheitskräfte dann jedoch umfangreichen Beweisschwierigkeiten ausgesetzt.

Mit Blick auf die soeben skizzierten staatsrechtlichen Bedenken und die in vielen Fällen bestehenden Beweisschwierigkeiten erscheint es nicht sinnvoll, die jetzige – für die Arbeitnehmer des privaten Sicherheitsgewerbes meist unpraktikable – Regelung der rechtlichen Befugnisse privater Sicherheitskräfte auf Dauer weiterhin unverändert beizubehalten.

2.3 Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte

Untersucht wurden ebenfalls die Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte. Sie werden zunächst durch die gewerberechtliche Rahmenordnung geprägt. Diese setzt sich aus Vorschriften der Gewerbeordnung, der Bewachungsverordnung und der Bewachungsverwaltungsvorschrift NRW zusammen. Ferner wirken arbeitsrechtliche Bestimmungen und nicht zuletzt tarifvertragliche Vereinbarungen auf die Arbeitsbedingungen im privaten Sicherheitsgewerbe ein.

Medienvertreter, Politiker und Teile der Bevölkerung weisen in regelmäßigen Abständen auf die schlechten Arbeitsbedingungen im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe hin. Hierbei steht die folgende These im Raum: `Im privaten Sicherheitsgewerbe wird beständig und flächendeckend gegen die gesetzliche Rahmenordnung für die Arbeitsbedingungen verstoßen´. Ziel dieser Studie war die Eruiierung des Wahrheitsgehaltes dieser These. Zu diesem Zweck wurde ein umfassender Fragenkatalog zu verschiedenen Teilbereichen der Arbeitsbedingungen im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe erstellt. Dieser umfasste die folgenden Aspekte:

- Rekrutierung der Arbeitnehmer,
- Gründe für die Berufswahl,
- Auflagen für die Einstellung von Arbeitnehmern,
- Ausstattung der Arbeitnehmer,
- Weiterbildungsangebote für die Arbeitnehmer,
- Körperliches Training der Arbeitnehmer,
- Tarifverträge,
- Arbeitszeit der Arbeitnehmer,
- Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer,
- Erholungsurlaub der Arbeitnehmer und
- Existenz von Betriebsräten.

Obwohl die mit den privaten Sicherheitsunternehmen geführten Interviews ergaben, dass die Mehrheit die gewerbe- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die einschlägigen tarifvertraglichen Vereinbarungen einhält, waren in einigen Bereichen vereinzelte Verstöße gegen diese Normierungen zu verzeichnen.

2.3.1 Auflagen für die Einstellung von Arbeitnehmern

Für 37 % der befragten privaten Sicherheitsdienstleister ist im Rahmen des Einstellungsprozesses unerheblich, ob die Bewerber eine Unterrichtung i. S. d. § 34 a I 4 i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 3 GewO erhalten haben.

Gemäß § 34 a I 4 GewO dürfen die Gewerbetreibenden mit der Durchführung von Bewachungsaufgaben nur Personen beschäftigen, welche die Voraussetzungen nach § 34 a I 3 Nr. 1 und 3 GewO erfüllen; d. h. die gemäß § 34 a I 3 Nr. 3 GewO durch eine Bescheinigung einer Industrie- und Handelskammer nachweisen, dass sie über die für die Ausübung des Gewerbes notwendigen rechtlichen Vorschriften unterrichtet wurden und mit ihnen vertraut sind. Eine Beschäftigung von Personen, welche die erforderliche Bescheinigung der Industrie- und Handelskammer nicht vorweisen können, stellt einen Verstoß gegen § 34 a I 4 GewO dar. Gemäß § 9 II 1 BewachV hat der Gewerbetreibende die Wachpersonen, die er beschäftigen will, der zuständigen Behörde unter Übersendung der in § 9 I 1 BewachV genannten Unterlagen (u. a. ein Unterrichtsnachweis nach § 3 II BewachV) vorher zu melden. Durch diese Regelung wird sichergestellt, dass alle Arbeitnehmer, die in der Sicherheitsbranche tätig sind, an einem Unterrichtsverfahren i. S. d. §§ 1–5 BewachV teilgenommen haben. Selbst die 37 % der privaten Sicherheitsdienstleister, welche das Vorhandensein eines Unterrichtsnachweises als unerheblich einstufen, müssen bei der Meldung ihrer Arbeitnehmer bei der zuständigen Behörde gemäß § 9 III 1 BewachV einen solchen vorlegen. An dieser Stelle wird die herausragende Bedeutung der Gewerbeaufsicht in diesem Kontext deutlich. Denn nur eine effektiv ausgeübte Gewerbeaufsicht führt dazu, dass auch diejenigen Arbeitgeber, die ansonsten auf eine Unterrichtung ihrer Arbeitnehmer gemäß § 34 a I 4 i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 3 GewO verzichten würden, diese bei der Einstellung ihrer Arbeitnehmer verlangen müssen.

Schließlich stellt sich unter Berücksichtigung der Tatsache, dass eine Vielzahl der privaten Sicherheitsunternehmer die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses von den Bewerbern verlangen, die Frage, welche Bedeutung eventuellen Vorstrafen der Kandidaten zukommt. 56 % der privaten Sicherheitsdienstleister vertreten die Ansicht, dass Vorstrafen der Bewerber ihrer Einstellung nicht entgegenstehen.

Die Beschäftigung einer Person, die in einem Bewachungsunternehmen mit Bewachungsaufgaben beschäftigt ist, kann dem Gewerbetreibenden gemäß § 34 a IV GewO untersagt werden, wenn Tatsachen – z. B. eine einschlägige Vorstrafe – die Annahme rechtfertigen, dass die Person die für ihre Tätigkeit erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt. Auch an diesem Punkt wird die immense Bedeutung der Gewerbeaufsicht erkennbar. Denn nur eine effektiv praktizierte Gewerbeaufsicht kann garantieren, dass

die im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe tätigen Personen wirklich über die gemäß § 34 a I 4 GewO i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 1 GewO, 9 I 1 Nr. 1 BewachV erforderliche Zuverlässigkeit verfügen.

2.3.2 Ausstattung der Arbeitnehmer

In der Sicherheitsbranche ist umstritten, ob Schlagstöcke, Waffen und Handschellen zur Ausrüstung der Arbeitnehmer gehören sollen bzw. dürfen oder nicht. In 56 % der privaten Sicherheitsunternehmen sind die Arbeitnehmer teilweise mit Schlagstöcken bzw. Waffen ausgerüstet.

Darüber hinaus *„bleibt es den Arbeitnehmern überlassen, zu entscheiden, ob sie Schlagstöcke zum Einsatz mitnehmen wollen“*⁹. Diese Vorgehensweise der privaten Sicherheitsunternehmer stellt einen Verstoß gegen § 10 I 3 BewachV dar, denn gemäß § 10 I 3 BewachV muss die Dienstanweisung bestimmen, dass die Wachperson während des Dienstes nur mit Zustimmung des Gewerbetreibenden eine Schusswaffe, Hieb- und Stoßwaffen sowie Reizstoffsprühgeräte führen darf und jeden Gebrauch dieser Waffen unverzüglich der zuständigen Polizeidienststelle und dem Gewerbetreibenden anzuzeigen hat. Demzufolge können die Arbeitnehmer nicht allein entscheiden, ob sie Schlagstöcke (Hieb- und Stoßwaffen) bei sich führen wollen oder nicht; vielmehr muss der Arbeitgeber ausdrücklich seine Zustimmung hierzu erklären.

2.3.3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Auch im Bereich der Arbeitszeit der Arbeitnehmer traten im Verlauf der geführten Interviews einige Verstöße gegen das geltende Recht der Bundesrepublik Deutschland zutage. Die Befragten machten auf eine bedenkliche Entwicklung in der Sicherheitsbranche aufmerksam. Einige Arbeitgeber benutzen die *„Bereitschaftszeiten zur Aushebelung des Arbeitszeitgesetzes“*¹⁰.

2.3.4 Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer

Auffällig ist, dass die Angaben einzelner interviewter Unternehmer über die Arbeitsentgelte ihrer Mitarbeiter unter der tarifvertraglich festgelegten Mindestentlohnung liegen. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass nicht alle befragten Arbeitgeber gemäß § 3 I TVG tarifgebunden sind. Nach eigenen Angaben sind lediglich 50 % der Arbeitgeber Mitglied des zuständigen Arbeitgeberverbandes (BDWS). Der Lohntarifvertrag für NRW wurde aber für allgemeinverbindlich i. S. d. § 5 TVG erklärt. Gemäß § 5 IV TVG erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen

⁹ P 9: Geschäftsführer (Alle in die vorliegende Arbeit übernommenen Aussagen der interviewten Personen sind anonymisiert worden, indem alle Gesprächspartner in einer zufälligen – nicht alphabetisch sortierten – Reihenfolge durchgängig nummeriert wurden.).

¹⁰ P 1: Geschäftsführer.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Somit verstoßen die privaten Sicherheitsunternehmer – unabhängig von ihrer Mitgliedschaft im BDWS –, welche die tarifvertraglichen Regelungen unterschreiten, gegen den LTV NRW.

2.3.5 Erholungsurlaub der Arbeitnehmer

Einen weiteren Bestandteil der Untersuchung der Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte stellte der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer dieser Branche dar. Auch in diesem Bereich kommt es zu Unterschreitungen der gesetzlich normierten Mindestbedingungen. 10 % der Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen gewähren ihren Mitarbeitern keinen Erholungsurlaub. Dies stellt einen Verstoß gegen § 1 BUrlG und gegen § 5 Nr. 1 Manteltarifvertrag für NRW dar. Gemäß § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Anspruch der Arbeitnehmer ist gemäß § 13 I 1 BUrlG unabdingbar.

Im Gegensatz dazu gesteht die große Mehrheit von 90 % der Anbieter privater Sicherheitsdienstleistungen ihren Arbeitnehmern Erholungsurlaub zu. Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes der Beschäftigten variiert jedoch in den einzelnen Unternehmen deutlich. Aus den Angaben der Befragten ergibt sich, dass 38 % der privaten Sicherheitsunternehmer unter der Mindesturlaubsdauer liegen, welche § 3 BUrlG bzw. § 5 Nr. 2 MTV NRW vorschreiben, weil sie entweder überhaupt keinen Erholungsurlaub oder weniger als 24 bzw. 26 Werktage gewähren.

2.3.6 Fazit

Die eingangs aufgestellte These: `Im privaten Sicherheitsgewerbe wird beständig und flächendeckend gegen die gesetzliche Rahmenordnung für die Arbeitsbedingungen verstoßen´ konnte mittels der durchgeführten empirischen Studie nur teilweise bestätigt werden. Im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe kommt es zwar zu Verstößen gegen die gesetzliche Rahmenordnung für die Arbeitsbedingungen. Diese treten jedoch nicht flächendeckend auf. Vielmehr unterstreichen die ermittelten Untersuchungsergebnisse, dass nur ein geringer Prozentsatz der befragten privaten Sicherheitsdienstleister die Rechtsordnung nur in unzureichender Weise wahrt.

Mit Blick auf diese Resultate der Studie kann folgendes Fazit gezogen werden: die Gewerbeaufsicht im Bereich des Sicherheits- und Bewachungsgewerbes muss intensiver und effektiver ausgeübt werden. Gleiches gilt für die Überwachung der Einhaltung tarifvertraglicher Vereinbarungen, die gemäß § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Lediglich auf diese Weise können die sog. `schwarzen Schafe´ aus der Sicherheitsbranche verdrängt werden. Dies käme allen Beteiligten zu Gute. So würden dann alle im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe Tätigen über rechtmäßige Arbeitsbedingungen verfügen. Zudem würde sich diese Entwicklung auch positiv für das Gros der privaten Sicherheitsunternehmen, die ihren Geschäften auf seriöse Art und Weise nachgehen, auswirken. Im Laufe der Zeit würde sich das Image der gesam-

ten Branche weiter verbessern, was die alltägliche Arbeit aller privater Sicherheitsdienstleister vereinfachen würde.

2.4 Private Sicherheitsdienste im gesellschaftspolitischen Kontext

Vor dem Hintergrund des Entwicklungsprozesses, den das Sicherheits- und Bewachungsgewerbe im Verlauf der letzten Jahre durchlaufen hat, sind die Untersuchung und Analyse der Stellung, der Bedeutung und des Ansehens privater Sicherheitsunternehmen in unserer Gesellschaft von besonderem Interesse.

2.4.1 Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern

Im Rahmen der Studie wurde zunächst das Verhältnis zwischen den privaten Sicherheitskräften und den Bürgerinnen und Bürgern der Bundesrepublik Deutschland erforscht. Hierbei galt es, den Wahrheitsgehalt folgender These zu bestimmen: 'Das Sicherheits- und Bewachungsgewerbe hat ein schlechtes Image. Große Teile der Bevölkerung stehen privaten Sicherheitskräften ablehnend gegenüber'.

Die Auswertung der geführten Interviews zeigte, dass private Sicherheitsunternehmen, die an der spezifischen Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM beteiligt waren, die Bedeutung und das Ansehen privater Sicherheitskräfte in unserer Gesellschaft anders beurteilen, als dies bei Anbietern privater Sicherheitsdienstleistungen der Fall ist, welche nicht mit WM-spezifischen Sicherheitsaufgaben betraut waren.

Bei der vergleichenden Betrachtung des Selbst- und des Fremdbildes stellte sich heraus, dass die Beurteilungen der Bürger und der privaten Sicherheitsdienstleister sowohl Differenzen als auch Gemeinsamkeiten aufwiesen. 68 % aller befragten privaten Sicherheitsunternehmer vertraten die Ansicht, dass private Sicherheitskräfte von den Bürgern nicht anerkannt werden. Somit überwiegt auf Seiten der privaten Sicherheitsdienstleister die negative Bewertung des Verhältnisses zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern.

Ganz im Gegensatz hierzu äußerte sich die klare Mehrheit der interviewten Bürgerinnen und Bürger (nämlich 82 % der Befragten) entgegengesetzt – also positiv – über die Existenz und die Betätigung privater Sicherheitsunternehmen in unserer Gesellschaft.

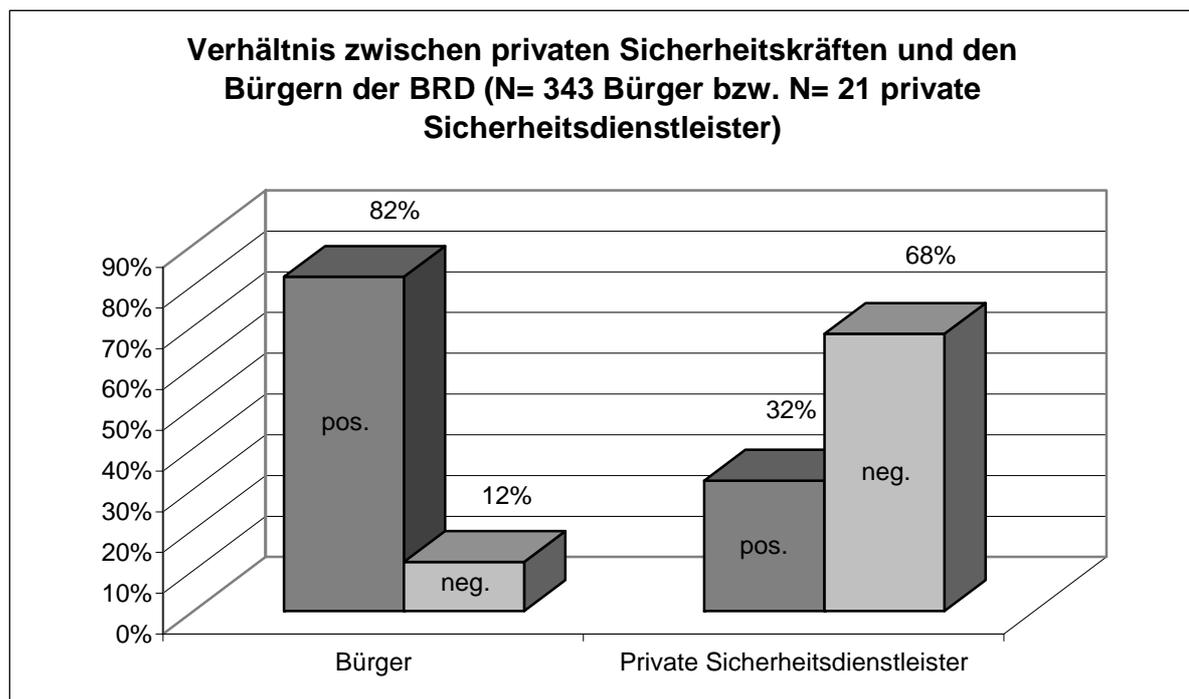


Abb. 2: Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern der BRD

Bei allen befragten privaten Sicherheitsdienstleistern besteht Einigkeit darüber, dass das Auftreten jedes einzelnen ihrer Mitarbeiter über die Akzeptanz der privaten Sicherheitskräfte als Autorität in der Bevölkerung entscheidet. In diesem Punkt stimmen Selbst- und Fremdbeurteilung überein. So resultiert die positive Einstellung der Bevölkerung gegenüber den privaten Sicherheitsunternehmen und ihren Angestellten bei 34 % der befragten Bürger aus eigenen positiven Erfahrungen mit privaten Sicherheitskräften.

Damit wurde die eingangs zu diesem Themenkomplex aufgestellte These (‘Das Sicherheits- und Bewachungsgewerbe hat ein schlechtes Image. Große Teile der Bevölkerung stehen privaten Sicherheitskräften ablehnend gegenüber’) widerlegt.

2.4.2 Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und der Polizei

Ein weiterer Abschnitt der Arbeit dient der Erforschung des Verhältnisses zwischen privaten Sicherheitsdienstleistern und staatlichen Sicherheitsorganen. Hierzu lässt sich festhalten, dass sich das Verhältnis zwischen den privaten Sicherheitsdienstleistern und der Polizei im Verlauf der letzten Jahre verbessert hat. Die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen räumten ein, dass die Polizei in der Vergangenheit mit ‘schwarzen Schafen’ ihres Berufsstandes schlechte Erfahrungen gemacht habe, die zu einem negativen Image des gesamten privaten Sicherheitsgewerbes geführt hätten. Beide Seiten waren sich jedoch mehrheitlich einig, dass eine derartige Stigmatisierung der privaten Sicherheitsdienstleister in der heutigen Zeit nicht mehr existent sei.

Ferner ergaben die geführten Interviews, dass die Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen Polizei und privaten Sicherheitsdienstleistern orts- und situationsgebunden ist. Die größte Bedeutung kommt jedoch der zwischenmenschlichen Ebene zu, welche der Hauptfaktor ist, der über ein positives oder negatives Verhältnis zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften entscheidet.

Abschließend lässt sich festhalten, dass das Verhältnis zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften in den letzten Jahren einen Entwicklungsprozess durchlaufen hat, der das gegenseitige Miteinander der Parteien positiv beeinflusste, aber noch nicht abgeschlossen ist.

2.4.3 Kooperation zwischen privaten Sicherheitskräften und staatlichen Sicherheitsorganen

Trotz der eindeutigen und strikten Trennung der rechtlichen Befugnisse privater und staatlicher Sicherheitskräfte finden bereits auf vielen verschiedenen Gebieten Kooperationen zwischen privaten Sicherheitskräften und staatlichen Sicherheitsorganen statt. So gehörten der Veranstaltungsschutz, die Alarmintervention und Fahndungen in beiden Befragungsgruppen zu den drei meistgenannten Bereichen, in denen eine Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften praktiziert wird.

63 % der befragten privaten Sicherheitsunternehmer beurteilten die Zusammenarbeit mit der Polizei positiv. *„Wir sind ein eingespieltes Team. Die Kontakte mit der Polizei laufen ohne irgendwelche Probleme ab.“*¹¹

Nahezu alle befragten Polizisten waren sich darin einig, dass die Ausbildung der privaten Sicherheitskräfte in den letzten Jahren deutlich besser geworden ist. Diese Veränderungen wirken sich auch positiv auf die alltägliche Zusammenarbeit von Polizei und privaten Sicherheitsdienstleistern aus. Insbesondere im Bereich des Veranstaltungsschutzes hat die Qualität der Arbeitsleistung privater Sicherheitsunternehmen – nach Ansicht der Polizeibeamten – spürbar zugenommen. Als Grund hierfür wurde die Einführung der Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit genannt. Außerdem seien die Veranstalter sensibilisiert, sodass stärkere Kontrollen bei der Auswahl privater Sicherheitsdienstleister durchgeführt würden.

Eine weitere Möglichkeit, die Kooperation von staatlichen und privaten Sicherheitskräften – außerhalb der bereits beleuchteten alltäglichen Zusammenarbeit – zu organisieren, stellen Sicherheitspartnerschaften dar. Als Antwort auf die Frage nach Gebieten, in denen eine gemeinsame Betätigung von Polizei und privaten Sicherheitsdienstleistern stattfindet, verwies ein Teil der Befragten auch auf die gemeinsame Arbeit beider Gruppen in verschiedenen Sicherheitspartnerschaften. 27 % der befragten Firmen sind bereits Mitglieder in einer Sicherheitspartnerschaft. Weitere 36 % der bisherigen Nichtmitglieder möchten einer solchen gern beitreten und 70 % der privaten

¹¹ P 21: Pressesprecher.

Sicherheitsdienstleister, die an der spezifischen Sicherheitsgewährleistung während der FIFA WM 2006TM beteiligt waren, bewerten Sicherheitspartnerschaften positiv. Diese Zahlen belegen eindrucksvoll, welches enormes Entwicklungspotential für Sicherheitspartnerschaften vorhanden ist. Die FIFA WM 2006TM hat dieser voranschreitenden Entwicklung einen erneuten Anstoß gegeben und ihr für die Zukunft einen noch positiveren Weg bereitet.

Die vergleichende Betrachtung der Aussagen der befragten Vertreter der Polizei und des privaten Sicherheitsgewerbes ergab, dass die Existenz von Sicherheitspartnerschaften auf Seiten der Polizei und der privaten Sicherheitsunternehmen unterschiedlich bewertet wird. Während 63 % der privaten Sicherheitsdienstleister Sicherheitspartnerschaften positiv beurteilen und die Gründung weiterer Kooperationen dieser Art befürworten, ließen die Ausführungen der Polizeibeamten keine eindeutige Linie zur Bewertung von Sicherheitspartnerschaften erkennen. Vielmehr stehen sich zwei diametrale „Lager“ gegenüber. Hierbei überwiegt die Ablehnung der Sicherheitspartnerschaften zahlenmäßig ganz leicht.

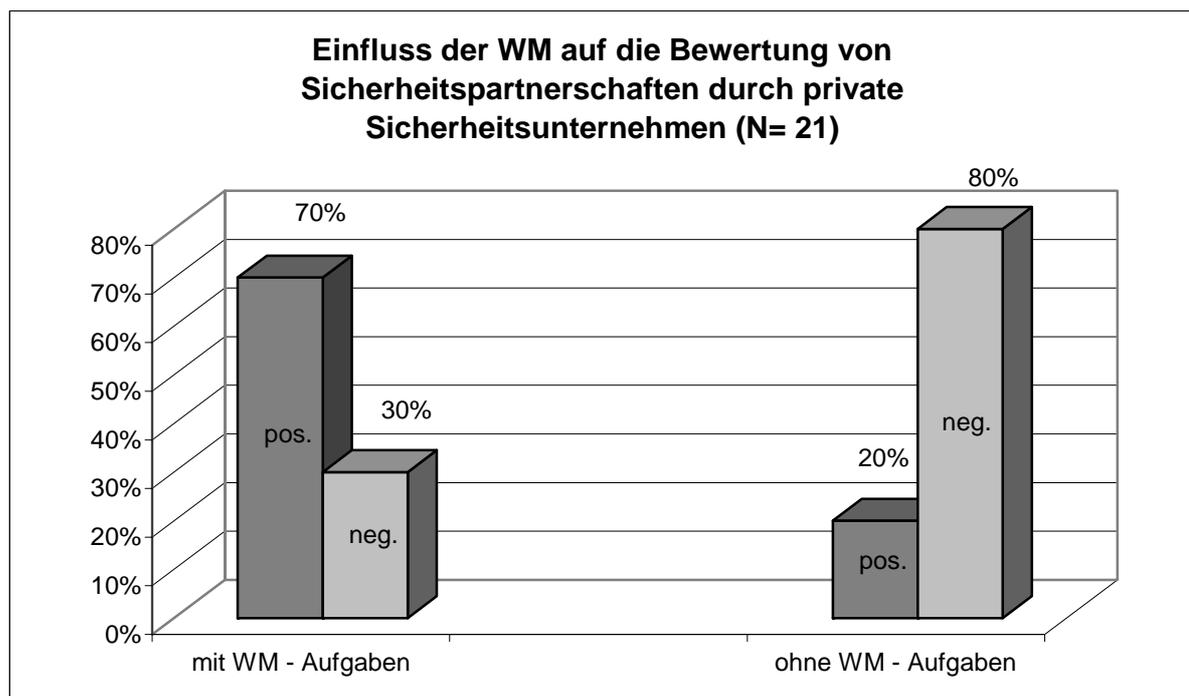


Abb. 3: Einfluss der WM auf die Bewertung von Sicherheitspartnerschaften durch private Sicherheitsunternehmen

Interessant ist außerdem, dass die FIFA WM 2006TM offensichtlich einen Einfluss auf die Bewertung von Sicherheitspartnerschaften gehabt hat. Von den privaten Sicherheitsunternehmen, die während der FIFA WM 2006TM spezifische Sicherheitsaufgaben übernommen haben, beurteilten 70 % die Existenz von Sicherheitspartnerschaften positiv. Nur 30 % gelangten zu einem gegenteiligen Ergebnis.

Bei den privaten Sicherheitsdienstleistern, die nicht an der WM spezifischen Sicherheitsgewährleistung beteiligt waren, fiel das Stimmenverhältnis genau entgegengesetzt aus. In dieser Gruppe standen den Sicherheitspartnerschaften lediglich 20 % der Befragten positiv gegenüber. Die eindeutige Mehrheit von 80 % der Gesprächspartner bewertete Sicherheitspartnerschaften negativ.

2.5 Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte

In diesem Teil der Arbeit geht es um die Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM und die damit verbundene Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften.

2.5.1 Positive Erfahrungen während der FIFA WM 2006TM

Die positiven Erfahrungen der befragten Polizisten und privaten Sicherheitsdienstleister bilden einen Ansatzpunkt der Analyse des gemeinsamen Einsatzes staatlicher und privater Sicherheitskräfte während der FIFA WM 2006TM.

Die Untersuchung der Sichtweisen der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte ergibt eine nahezu vollständige Übereinstimmung beider Gruppen bei der Benennung positiver Erfahrungen, die während der FIFA WM 2006TM gesammelt wurden. So bestand bei den befragten Vertretern der Polizei und der privaten Sicherheitsunternehmen Einigkeit darüber, dass der weitgehend friedliche und gewaltfreie Verlauf der Weltmeisterschaft als bedeutendste positive Erfahrung anzusehen ist.

Des Weiteren äußerten sich beide Seiten positiv über die gut funktionierende, erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der FIFA WM 2006TM.

In den Fußballstadien, in denen WM-Begegnungen ausgetragen wurden, waren die örtlichen privaten Sicherheitsdienstleister federführend tätig. Hierbei wurden sie von weiteren, externen privaten Sicherheitskräften unterstützt. Während der FIFA WM 2006TM fiel positiv auf, dass die ansonsten in hartem Wettbewerb stehenden privaten Sicherheitsdienstleister sehr gut und erfolgreich gemeinsam an einem Projekt arbeiten konnten. Auch auf diesem Gebiet funktionierte die gemeinsame Organisation und Kommunikation meist ohne Hindernisse und zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligten.

Schließlich kam es während der FIFA WM 2006TM vermehrt zu positiven Kontakten zwischen Mitarbeitern privater Sicherheitsunternehmen und den Bürgern.

2.5.2 Negative Erfahrungen während der FIFA WM 2006TM

Mit Blick auf den weitgehend friedlichen, reibungslos funktionierenden und positiven Verlauf der FIFA WM 2006TM ist erstaunlich, welche Vielzahl von Schwierigkeiten die Befragung der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte aufdeckte. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass nicht allen angesprochenen Kritikpunkten eine die innere Si-

cherheit und Ordnung der Bundesrepublik Deutschland beeinflussende oder sogar bedrohliche Wirkung zukommt. Der zunehmende Zeitdruck, Abstimmungsprobleme zwischen den privaten Sicherheitskräften und den Veranstaltern sowie die Witterungsbedingungen erschwerten zwar die alltägliche Arbeit der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte während der Weltmeisterschaft; sie wirkten sich jedoch nicht destruktiv auf die Sicherheitsgewährleistung aus.

Die interviewten Personen berichteten aber auch von einigen anderen negativen und äußerst sicherheitsrelevanten Erfahrungen. Diese Ausführungen unterstreichen eindrucksvoll, dass bei Großveranstaltungen, wie z. B. der FIFA WM 2006TM, keine absolute Sicherheit gewährleistet war und in Zukunft sein wird. Diese Erkenntnis sollte trotz aller positiver Evaluierung und euphorischer Nachbetrachtung eines wirklich gelungenen sportlichen Großereignisses nicht außer Acht gelassen werden; denn es gilt, wachsam und vorsichtig zu bleiben.¹² So wird bei Großveranstaltungen immer ein unkalkulierbares Restrisiko vorhanden sein, welches die öffentliche Sicherheit und Ordnung bedroht. Ziel aller Bestrebungen staatlicher und privater Sicherheitskräfte ist es, diese Gefahr möglichst weitgehend zu minimieren.

2.5.3 Unterschiede zum Arbeitsalltag außerhalb der FIFA WM 2006TM

Gegenstand der Studie waren auch die Unterschiede, welche die Zeit der FIFA WM 2006TM zum Arbeitsalltag außerhalb eines derartigen Großereignisses aufwies. Die Gegenüberstellung der Sichtweisen der privaten und staatlichen Sicherheitskräfte ergibt eine weitgehende Übereinstimmung bei der Herausarbeitung dieser Differenzen. So bestand bei den Befragten beider Gruppen zunächst Einigkeit darüber, dass sich die Sicherheitskräfte bei der Sicherheitsgewährleistung während der FIFA WM 2006TM Erfahrungen aus dem Bereich der Fußballbundesliga und bei anderen Großveranstaltungen bewährte Verfahren zu Nutzen machten.

Zudem attestierten sich beide Gruppen wechselseitig eine Aufstockung des jeweiligen Personalbestandes in der Zeit der Weltmeisterschaft, die sich positiv auf die Schnelligkeit und Effektivität der Zusammenarbeit von Polizei und privaten Sicherheitsunternehmen in diesem Zeitraum auswirkte.

Außerdem stimmten die Interviewten aus den Reihen der Polizei und des privaten Sicherheitsgewerbes darin überein, dass die FIFA WM 2006TM für andere Zuschauergruppierungen attraktiv gewesen ist, als dies z. B. bei Spielen der Fußballbundesliga der Fall ist. Insbesondere dem hohen Frauenanteil des Publikums während der Welt-

¹² Mit Blick auf die Ausschreitungen im Stadion von Rot-Weiß Essen im Verlauf der Spielbegegnung mit Hansa Rostock in der 2. Fußballbundesliga Ende April 2007 gelangte Klaus Wille in der Neuen Ruhr Zeitung vom 2. Mai 2007 gleichfalls zu eben dieser Erkenntnis und zog das folgende Fazit aus den sicherheitsrelevanten Vorfällen des vorangegangenen Spieltages der Fußballbundesliga: „Die Vorstellung, der Fußball werde sich nach der WM wie von selbst von organisierten Hooligans, alkoholisierten Gelegenheitsschlägern und rechtsextremen Wirtköpfen befreien, hat sich als Illusion erwiesen.“

meisterschaft wurde in diesem Zusammenhang eine gewaltreduzierende Wirkung bemessen.

Bei der vergleichenden Betrachtung der Ausführungen der interviewten Personen fällt des Weiteren auf, dass die Vertreter der befragten privaten Sicherheitsunternehmen – im Gegensatz zu den Polizeibeamten, welche die FIFA WM 2006TM überwiegend lediglich als Intensivierung des Alltagsgeschäftes bewerteten – der Weltmeisterschaft ausdrücklich eine positive Wirkung für das Ansehen des gesamten privaten Sicherheitsgewerbes zuschreiben.

2.5.4 Sichtweise der Fußballfans

Viele der während der Weltmeisterschaft befragten Fußballfans verfügten auch über Erfahrungen mit staatlichen und privaten Sicherheitskräften außerhalb der FIFA WM 2006TM.

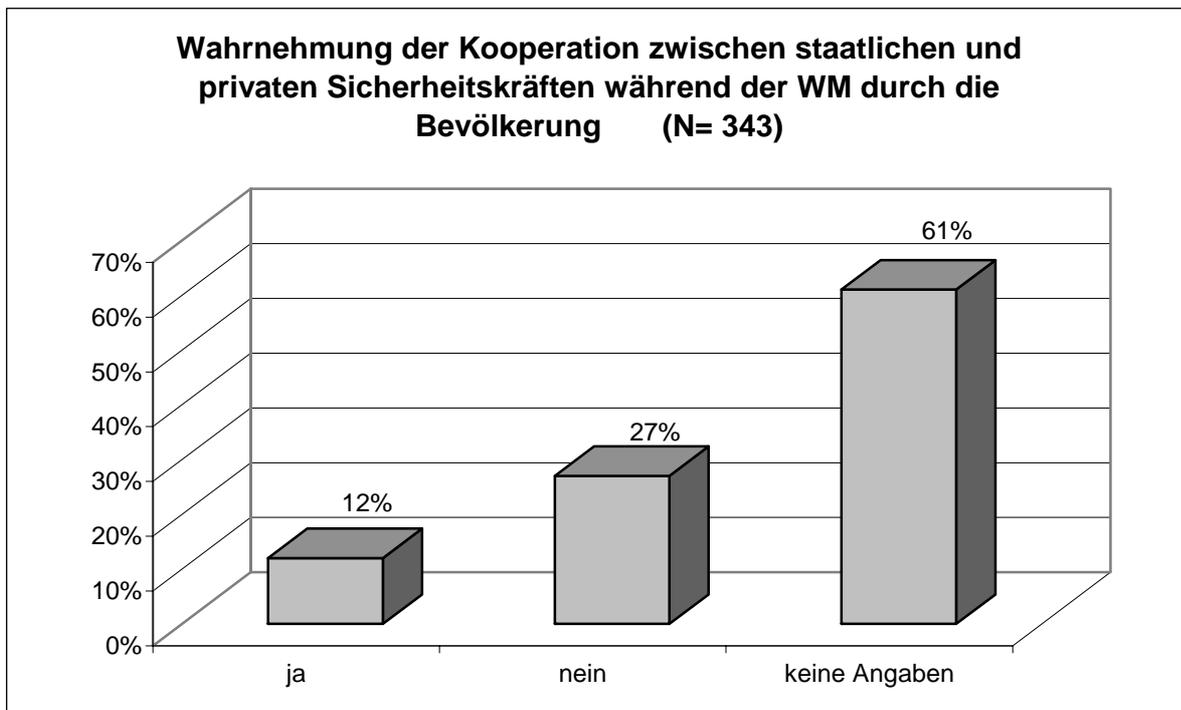


Abb. 4: Wahrnehmung der Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der WM durch die Bevölkerung

Eines der Themen der mit den Bürgerinnen und Bürgern durchgeführten Interviews war die Frage, ob die Bevölkerung die Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der FIFA WM 2006TM wahrgenommen hat und wie sie diese bewertet. Lediglich 12 % der Befragten waren nach eigenen Angaben während der Weltmeisterschaft einmal oder mehrmals Zeuge einer Zusammenarbeit zwischen der Polizei und privaten Sicherheitsunternehmen. Im Gegensatz dazu haben 27 % der Gesprächspartner eine derartige Kooperation nicht registriert. Grund hierfür war

nach Meinung der Interviewten der friedliche Verlauf der FIFA WM 2006TM. Die verbleibenden 61 % der interviewten Menschen konnten sich nicht daran erinnern, ob sie staatliche und private Sicherheitskräfte während der FIFA WM 2006TM bei einem gemeinsamen Einsatz beobachtet haben. Demnach ist nur ca. 10 % der Bevölkerung bewusst, dass private Sicherheitsdienstleister während der FIFA WM 2006TM mit der Polizei kooperiert haben, obwohl diese Zusammenarbeit – wie auf den S. 210 ff. dargestellt – auf den verschiedensten Gebieten in unterschiedlicher Ausprägung stattgefunden hat.

Auffällig ist, dass 100 % derjenigen Fußballfans, welche eine Zusammenarbeit zwischen der Polizei und den Mitarbeitern privater Sicherheitsunternehmen im Verlauf der Weltmeisterschaft wahrgenommen haben, diese positiv bewerten, da sie durch die doppelte Absicherung ein angenehmes Sicherheitsgefühl verspürten.

Kapitel II: Methodische Vorgehensweise

1 Planungsphase

Diese Studie ist der Untersuchung der rechtlichen und tatsächlichen Situation privater Sicherheitsunternehmen in der Bundesrepublik Deutschland gewidmet. Insbesondere die Tätigkeitsbereiche, die rechtlichen Befugnisse, die Arbeitsbedingungen, die gesellschaftspolitische Bedeutung und Funktion privater Sicherheitsdienstleister sowie die Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM in Deutschland durch die Polizei und private Sicherheitsunternehmen sind Gegenstand der durchgeführten Analyse.

In der empirischen Sozialforschung werden zwei Paradigmen unterschieden. Dies sind die quantitative und die qualitative Sozialforschung. Den Ausgangspunkt dieser Differenzierung bildet der sog. Positivismusstreit aus den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts.¹³ Damals plädierten die Anhänger der naturwissenschaftlichen Methodik für eine Übernahme der quantitativen Mess- und Datenerhebungsverfahren in den Bereich der Sozialwissenschaften. Diese Vorgehensweise wurde jedoch von einigen Wissenschaftlern, den Befürwortern einer qualitativen Sozialforschung, unter Verweis auf die verschiedenen Forschungsgebiete der Natur- und der Sozialwissenschaften abgelehnt. Während in der einen Disziplin objektive, naturwissenschaftliche Gesetzmäßigkeiten und Abläufe erforscht werden, steht in den Sozialwissenschaften der Mensch mit seiner subjektiven Sichtweise und seiner sozialen Realität im Fokus aller Forschungstätigkeiten. Im Verlauf der letzten fünf Jahrzehnte konnten sich sowohl die quantitative als auch die qualitative Sozialforschung als eigenständige, wissenschaftlich anerkannte Teildisziplinen der empirischen Sozialforschung etablieren.

Die quantitative Ausrichtung ist gekennzeichnet durch „ein streng zielorientiertes Vorgehen, das die „Objektivität“ seiner Resultate durch möglichst weitgehende Stan-

¹³ Schnell/Hill/Esser (2005): S. 88, 90; Bortz/Döring (2003): S. 305.

dardisierung aller Teilschritte anstrebt und das zur Qualitätssicherung die intersubjektive Nachprüfbarkeit des gesamten Prozesses als zentrale Norm postuliert“.¹⁴

Die Vertreter des quantitativen Ansatzes in der Sozialforschung streben demnach eine systematische, strukturierte Messung und Auswertung sozialer Daten an.¹⁵

Die „*qualitative Sozialforschung verfolgt bei der Informationsgewinnung die entgegengesetzte Strategie: nicht selektive Erhebung vorab definierter Merkmale, sondern breite Informationssammlung aus möglichst vielfältigen Perspektiven; nicht Objektivierung durch Standardisierung, sondern situationsflexible Anwendung möglichst offener Erhebungsinstrumente*“¹⁶ sind ihre typischen Charakteristika.

Vor diesem Hintergrund stellte sich zu Beginn der Planungsphase der vorliegenden empirischen Studie zunächst die Frage, welcher der beiden Methodologien der Vorzug eingeräumt werden sollte. Diese Entscheidung konnte nur unter Berücksichtigung des spezifischen Erkenntnisinteresses bzgl. der eingangs dargestellten inhaltlichen Schwerpunkte der Untersuchung und nach einer Abwägung der jeweiligen Vor- und Nachteile der beiden alternativen Vorgehensweisen getroffen werden.

In der quantitativen Sozialforschung werden Daten u. a. mittels vollständig strukturierter Interviews erhoben. Dabei werden den Gesprächspartnern im Vorfeld der Befragung festgelegte Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien in einer explizit bestimmten Reihenfolge gestellt.¹⁷ Dieser hohe Grad an Standardisierung hat den Vorteil, dass die gewonnenen Daten in besonderem Maße vergleichbar sind. Außerdem lassen sich vollständig strukturierte Interviews in kurzer Zeit durchführen, sodass die Datenerhebung schnell erfolgen kann.

Den soeben dargestellten Vorteilen der quantitativen Methoden der Sozialforschung steht jedoch eine Vielzahl von Nachteilen gegenüber. Den bedeutendsten Kritikpunkt stellt die Selektivität¹⁸ der quantitativen Verfahren dar. Die Verwendung vollstandardisierter und fast ausschließlich geschlossener Fragen hat zur Folge, dass Informationen, die außerhalb des Spektrums des vorgelegten Fragenrasters und der Antwortvorgaben liegen, nicht erhoben werden.¹⁹ Gemessen wird nur, was vorher festgelegt worden ist. Diese mangelnde Offenheit der quantitativen Methodik führt zu einer starken Begrenzung des Erfahrungsbereiches der Forscher, da unvorhergesehene Ereignisse nicht berücksichtigt werden können, sondern vielmehr aus dem Blickfeld ausgeblendet werden. Hieraus ergibt sich, dass standardisierte Interviews nur zweckmäßig sind, soweit bereits ein erhebliches Vorwissen über den Untersuchungsgegenstand vorhanden ist.²⁰

¹⁴ Kromrey (2006): S. 34.

¹⁵ Atteslander (2003): S. 83.

¹⁶ Kromrey (2006): S. 34.

¹⁷ Diekmann (2000): S. 374; Bortz/Döring (2003): S. 238.

¹⁸ Lamnek (2005): S. 8; Atteslander (2003): S. 223.

¹⁹ Diekmann (2000): S. 444; Lamnek (2005): S. 11.

²⁰ Atteslander (2003): S. 83; Diekmann (2000): S. 374, 444.

Ansonsten droht z. B. bei nicht erschöpfenden Antwortvorgaben eine deutliche Reduktion der Forschungserkenntnisse. In diesem Zusammenhang weist Lamnek²¹ auf ein weiteres Problem quantitativer Befragungen hin. Da die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten oft nicht exakt den Antworten der Befragten entsprechen, kann im Einzelfall sogar eine Einschränkung der Gültigkeit der gewonnenen Daten anzunehmen sein.

Ferner wird kritisiert, dass in der quantitativen Sozialforschung ein „*Primat der Methode vor den Forschungsgegenständen*“²² – also den Menschen – besteht. Das methodische Instrumentarium wird ohne Rücksicht auf die Eigenart und die soziale Situation der einzelnen Befragten angewandt.²³ Der quantitativen Wissenschaft wird zum Vorwurf gemacht, die einzelnen Subjekte würden von ihr lediglich als pure Datenlieferanten – und damit als Objekte – behandelt.²⁴ Aus diesem Grund können die quantitativen Methoden weder das soziale Handeln noch die subjektiven Interpretationen der Befragten erfassen.

Darüber hinaus wird die „*Künstlichkeit der Interviewsituation*“²⁵ quantitativer Erhebungen als weiterer gewichtiger Nachteil angesehen. Zwischen dem Forscher und seinem Gesprächspartner besteht ein großer Abstand. Aufgrund der vollstandardisierten Abläufe und der geschlossenen Fragen dominiert während eines quantitativen Interviews die Perspektive des Forschers.²⁶ Zum einen können die interviewten Personen ihre Sichtweise nicht wie in einem Alltagsgespräch frei formulieren. Zum anderen wird dem Bedürfnis nach spontanen Äußerungen keine Rechnung getragen. Somit wirkt „*die Forscherperspektive als Korsett*“²⁷, welches den Kommunikationsprozess während der Interviews beeinträchtigt. Lamnek²⁸ fasst die Folgen dieser Störung folgendermaßen zusammen: „... dass zwar die Erkenntnisinteressen des Forschers ... befriedigt werden, doch sind dies seine Bedürfnisse und nicht die der Befragten. Die Relevanzsysteme der Betroffenen kommen nicht zu Wort, was diesen einerseits frustrieren mag ...“.

Schließlich wird die mangelnde Tiefe der erlangten Informationen, welche aus der schnellen Befragung der Gesprächspartner resultiert, gegen die quantitative Sozialforschung angeführt.

Kritiker der qualitativen Sozialforschung argumentieren mit Zeit- und Kostenaspekten, welche aus ihrer Sicht gegen die Verwendung qualitativer Methoden in der Sozialwissenschaft sprechen. Durch die ausgeprägte Dauer qualitativer Interviews wird die Ar-

²¹ Lamnek (2005): S. 338.

²² Atteslander (2003): S. 83; Diekmann (2000): S. 444.

²³ Kromrey (2006): S. 541.

²⁴ Lamnek (2005): S. 13.

²⁵ Diekmann (2000): S. 444.

²⁶ Bortz/Döring (2003): S. 238.

²⁷ Lamnek (2005): S. 15.

²⁸ Lamnek (2005): S. 335 f.

beitskraft des eingesetzten Befragungspersonals über einen langen Zeitraum hinweg gebunden. Dies führt zu einer Erhöhung der Personalkosten bei qualitativen Forschungsprojekten.

Diesem Umstand steht jedoch eine Reihe bedeutsamer Vorteile der qualitativen Sozialforschung gegenüber. Zunächst gilt bei qualitativen Methoden das „*Postulat der Offenheit*“²⁹; d. h. die Wissenschaftler sind offen gegenüber Veränderungen und reagieren flexibel auf die sich ihnen jeweils darstellende Situation. Die Forschungstätigkeit weist einen Prozesscharakter auf; d. h. ihr Ablauf ist veränderbar. Die Verwendung halbstrukturierter bzw. teilstandardisierter Gesprächsleitfäden eröffnet dem Befragungspersonal Spielräume, um spontan aus der Interviewsituation heraus neue Fragen und Themen einzubeziehen, die bei der Leitfadiskonzeption nicht antizipiert worden sind.³⁰ Diese Art der Gesprächsführung sowie die offenen Beobachtungen bieten die Garantie dafür, dass alle forschungsrelevanten Gesichtspunkte berücksichtigt werden können – auch wenn sie während der Planungsphase im Vorfeld der Datenerhebung übersehen wurden.³¹ Hierin liegt eines der Hauptvorteile, den die qualitative Sozialforschung gegenüber den quantitativen Methoden aufweist.

Darüber hinaus ist die qualitative Sozialforschung durch eine Subjektbezogenheit gekennzeichnet. Die Struktur des Forschens soll eine Prädetermination durch den Forscher verhindern.³² Denn dieser steht in direktem, aktiven Kontakt mit den an seiner Studie teilnehmenden Personen und erhält dadurch Einblicke in deren Lebenswirklichkeit, in ihre Einstellungen und Motivationsstrukturen – kurz in den gesamten Forschungskontext. Deshalb kommt es nicht zu einer unzulässigen Prägung der durch die Erhebung gewonnenen Daten durch den persönlichen Interpretations- und Bezugsrahmen des Wissenschaftlers,³³ sondern zu einer korrekten Würdigung im jeweiligen Forschungskontext. So können selbst komplexe Handlungssysteme erforscht werden.

Ein weiteres wichtiges Kriterium, das für einen Rückgriff auf qualitative Forschungsmethoden spricht, ist die hohe Authentizität und Lebensnähe der ermittelten Daten.³⁴ Unstrukturierte bzw. halbstrukturierte Interviews sowie teilnehmende Beobachtungen knüpfen formal an Gespräche und Situationen im Lebensalltag an. Sie finden im natürlichen Lebensumfeld der Menschen statt und vermeiden so künstliche Laborbedingungen.³⁵ Im Rahmen der Interviews dürfen die Teilnehmer der Studie ihre Gedanken frei und in ihren eigenen Worten formulieren. Hierdurch wird eine vertraute und entspannte Gesprächsatmosphäre geschaffen, welche eventuell bestehende Hemmschwellen der

²⁹ Schnell/Hill/Esser (2005): S. 387; Diekmann (2000): S. 444.

³⁰ Bortz/Döring (2003): S. 315.

³¹ Schnell/Hill/Esser (2005): S. 387.

³² Lamnek (2005): S. 341.

³³ Bortz/Döring (2003): S. 338.

³⁴ Atteslander (2003): S. 13, 112 f.; Diekmann (2000): S. 444.

³⁵ Bortz/Döring (2003): S. 297, 321; Kromrey (2006): S. 548.

Interviewten abbaut und zu einem natürlichen Informationsfluss³⁶ zwischen dem Forscher und seinen Gesprächspartnern führt. Auf diese Weise wird ein Höchstmaß an Lebensnähe und Authentizität der Antworten und übermittelten Daten erreicht.

Schließlich zeichnet sich die qualitative Sozialforschung dadurch aus, dass die mit ihren Methoden erhobenen Daten ein ganzheitliches, detailliertes Bild vermitteln.³⁷ Z. B. die lange Dauer qualitativer Interviews ermöglicht es dem Forscher zum einen,

die Befragten ausführlich zu Wort kommen zu lassen und zum anderen können besonders interessante Themen vertieft untersucht werden. Das hierdurch erzielte Datenmaterial ist sehr reichhaltig und bietet eine maximale Perspektivenvariation.³⁸ In diesem Zusammenhang ist die *Datentriangulation* von großer Bedeutung. „Hierbei werden Daten zu einem Phänomen kombiniert, die unterschiedlichen Quellen entstammen und zu verschiedenen Zeitpunkten, an unterschiedlichen Orten oder Personen erhoben werden.“³⁹ Dieses Vorgehen trägt zu einer Reduktion der Wahrnehmungsverzerrungen bei.

Die vorstehend herausgearbeiteten Vor- und Nachteile der quantitativen und qualitativen Methoden der Sozialforschung galt es also zu Beginn der Planungsphase der vorliegenden empirischen Studie abzuwägen. Dieser Prozess ergab, dass die Nachteile der quantitativen Methodik – insbesondere mit Blick auf die in dieser Arbeit untersuchten Themenkomplexe – ihre Vorteile deutlich überwiegen. Aufgrund der Selektivität der quantitativen Verfahren ergibt sich – wie bereits ausgeführt –, dass standardisierte Interviews nur zweckmäßig sind, soweit bereits ein erhebliches Vorwissen über den Untersuchungsgegenstand vorhanden ist.⁴⁰ Ansonsten besteht die Gefahr, dass fehlende Fragen und nicht erschöpfende Antwortvorgaben eine deutliche Reduktion der Forschungserkenntnisse bewirken.

Die FIFA WM 2006TM in Deutschland war ein einmaliges Ereignis, in dessen Vorfeld niemand über ein derart ausgeprägtes Vorwissen verfügte, das die Erstellung abschließender vollstandardisierter Fragebögen ermöglicht hätte.

Das interne Verhältnis zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften sowie dasjenige zwischen privaten Sicherheitsdienstleistern und der Bevölkerung werden durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst und sind für außenstehende Dritte deswegen nur in sehr begrenztem Umfang transparent. Auch diesen komplexen sozialen Beziehungsmustern kann eine rein quantitative Messung nicht gerecht werden.

Vor diesem Hintergrund fiel die Entscheidung zu Gunsten der Methoden der qualitativen Sozialforschung aus.

³⁶ Diekmann (2000): S. 445.

³⁷ Lamnek (2005): S. 338.

³⁸ Bortz/Döring (2003): S. 296.

³⁹ Lamnek (2005): S. 159.

⁴⁰ Lamnek (2005): S. 8; Atteslander (2003): S. 223.

Als methodische Instrumente zur Datengenerierung wurden teilstandardisierte Leitfadengespräche, narrative Interviews, teilnehmende Beobachtungen und ein strukturierter, quantitativer Fragebogen ausgewählt. Somit fand auch eine Methodentriangulation statt.

Leitfadengespräche bezeichnen eine „*halbstrukturierte allgemeine Technik des Fragens anhand eines vorbereiteten, aber flexibel einsetzbaren Fragenkatalogs*“⁴¹. Das im Vorfeld erstellte Fragebogengerüst enthält hauptsächlich offene Fragen und kann während der Interviews in Abhängigkeit von der jeweiligen Situation umstrukturiert, ergänzt oder verkürzt werden. Wichtig ist jedoch, dass in allen Gesprächen bestimmte Schlüsselfragen gestellt werden, denn nur auf diese Weise kann eine Vergleichbarkeit der erhobenen Daten garantiert werden.⁴² Leitfadengespräche wurden mit Vertretern der Polizei, des privaten Sicherheits- und Bewachungsgewerbes sowie mit den Bürgerinnen und Bürgern der Bundesrepublik Deutschland zu allen eingangs aufgelisteten thematischen Inhalten geführt.

Narrative Interviews sind eine „*Erzählform, um erfahrungsnahe subjektive Aussagen über Ereignisse und biographische Abläufe zu gewinnen*“⁴³. Sie zeichnen sich besonders durch ihre Situationsflexibilität aus. Bei narrativen Interviews existiert kein festgelegter Fragebogen. Vielmehr gibt der Interviewer nur eine bestimmte Themenstellung und einen einleitenden Erzählanstoß vor.⁴⁴ Während des Gespräches wird die befragte Person dann zur Erzählung ermuntert. Im Verlauf der Studie wurden narrative Interviews mit Polizisten, privaten Sicherheitsunternehmern und Bürgern durchgeführt. Hierbei wurden u. a. die folgenden Themen beleuchtet: Gründe für die Berufswahl, Einstellung gegenüber privaten Sicherheitsdienstleistern, persönliche Erfahrungen mit der Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften, positive Erfahrungen während der FIFA WM 2006TM etc.

Schließlich fanden während der Weltmeisterschaft an den Hauptbahnhöfen, den Fanmeilen sowie anderen Public-Viewing-Veranstaltungsplätzen und nach der Weltmeisterschaft in den Fußballstadien in Bochum, Dortmund und Gelsenkirchen teilnehmende Beobachtungen statt. Unter teilnehmenden Beobachtungen versteht man die „*geplante Wahrnehmung des Verhaltens von Personen in ihrer natürlichen Umgebung durch einen Beobachter, der an den Interaktionen teilnimmt und von den anderen Personen als Teil ihres Handlungsfeldes angesehen wird*“⁴⁵.

Diese qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung wurden durch den Einsatz strukturierter, quantitativer Fragebögen zur Ermittlung sozialdemographischer Daten ergänzt. Zu diesen Merkmalen gehörten u. a. die Dauer des Bestehens der priva-

⁴¹ Bortz/Döring (2003): S. 314.

⁴² Bortz/Döring (2003): S. 315; Atteslander (2003): S. 157.

⁴³ Schnell/Hill/Esser (2005): S. 322 f.

⁴⁴ Bortz/Döring (2003): S. 314.

⁴⁵ Atteslander (2003): S. 145.

ten Sicherheitsunternehmen, die Anzahl der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer, die Verweildauer der Arbeitnehmer in den Unternehmen, die Beschäftigung von Teilzeitkräften, Frauen und Migranten in den privaten Sicherheitsunternehmen, die Anzahl der Standorte sowie die Mitgliedschaft in einer Sicherheitspartnerschaft.

Diese Kombination eines qualitativen Forschungsansatzes mit einer quantitativen Erhebung eröffnete die Möglichkeit einer ganzheitlichen Analyse der durch die Studie gewonnenen Informationen.

Im weiteren Verlauf der Vorbereitungsphase sind dann für die eingangs genannten Themenkomplexe Arbeitshypothesen entwickelt worden. Aus diesen wurde im Anschluss eine Vielzahl von Fragestellungen abgeleitet, welchen zur Eruiierung des Wahrheitsgehaltes der in Frage stehenden Thesen im Verlauf der Untersuchung nachgegangen werden sollte. Auf diese Weise entstanden die Gesprächsleitfäden, welche die Grundlage der Interviews bilden. Für jede der zu befragenden Gruppen wurde ein eigenständiger Gesprächsleitfaden konzipiert. Aufgrund der während eines Pretests mit Vertretern des privaten Sicherheitsgewerbes aus Dortmund und Polizisten aus Mülheim an der Ruhr gewonnenen Erkenntnisse wurden die Gesprächsleitfäden nochmals überarbeitet und stellenweise ergänzt.

2 Datenerhebung

Die Erhebung der dieser Arbeit zugrunde liegenden empirischen Daten erfolgte in der Zeit von Mai bis August 2006 und von Februar bis Mai 2007.

Die Dauer der in diesen Zeiträumen absolvierten Einzelgespräche betrug mindestens 90 Minuten; der durchschnittliche Wert liegt bei zwei Stunden und fünf Minuten. Die Ergebnisse der einzelnen Interviews wurden protokollarisch festgehalten.

Zunächst wurden 21 private Sicherheitsdienstleister befragt. Diese Gespräche fanden in Bochum, Bottrop, Düsseldorf, Dortmund, Essen, Gelsenkirchen, Köln und Mülheim an der Ruhr statt. In 50 % der Betriebe wurde der Verfasserin im Anschluss an das Gespräch mit dem Arbeitgeber auch die Möglichkeit einer Befragung der Arbeitnehmer eröffnet.

Die privaten Sicherheitsunternehmen beteiligten sich in vielen Fällen sowohl vor als auch nach der FIFA WM 2006TM an diesem Forschungsprojekt. Somit konnten nicht nur ex ante die Vorbereitung bzw. die Erwartungen vor der Weltmeisterschaft, sondern auch ex post die gesammelten Erfahrungen der Gesprächspartner in die empirische Studie einfließen.

Schließlich war es der Verfasserin möglich, die Arbeitnehmer mehrerer privater Sicherheitsunternehmen bei ihren alltäglichen Einsätzen sowie während der Weltmeisterschaft zu begleiten. Auch die auf diesem Wege erworbenen Informationen sind Bestandteil der vorliegenden Arbeit geworden.

Außerdem wurden 30 Polizeibeamtinnen und -beamte aus den Städten Bochum, Essen, Dortmund, Gelsenkirchen, Köln, Mülheim an der Ruhr und Münster, die im Arbeits-

alltag oder im Rahmen von Sicherheitspartnerschaften mit privaten Sicherheitsdienstleistern kooperieren bzw. welche für die Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM verantwortlich waren, interviewt.

Zwei Polizeidienststellen boten der Verfasserin darüber hinaus die Möglichkeit, Polizeibeamte einen ganzen Tag lang bei einem Einsatz für die 1. Fußballbundesliga zu begleiten. Dies geschah in Bochum und Dortmund.

Ferner kam es zu Gesprächen mit Vertretern des Verkehrsverbundes Rhein-Ruhr, der BOGESTRA und einem Mitglied des FIFA Organisationskomitees WM 2006.

Des Weiteren nahmen die Sicherheitsbeauftragten der Fußballvereine Borussia Dortmund und Schalke 04 ebenfalls an den – im Rahmen der empirischen Studie durchgeführten – qualitativen Interviews teil.

In diesem Zusammenhang war die Verfasserin auch in der Lage, die sicherheitsrelevanten Vorgänge eines Fußballbundesligaspieltages im Gelsenkirchener Fußballstadion zu beobachten.

An der durchgeführten Befragung von Bürgerinnen und Bürgern zum Thema `Private Sicherheitsunternehmen und ihre Bedeutung für unsere Gesellschaft´ haben sich insgesamt 343 Personen beteiligt. Bei der Auswahl der einzelnen Gesprächspartner wurde darauf geachtet, eine möglichst repräsentative Stichprobe zu erstellen, welche die Gesellschaftsstruktur in etwa widerspiegelt. Die Befragten waren zwischen 13 und 72 Jahren alt. Es handelte sich um Frauen und Männer sowie um Deutsche und Menschen mit einem Migrationshintergrund. Die Interviews fanden in fünf Städten in NRW statt: Bochum, Dortmund, Essen, Gelsenkirchen und Mülheim an der Ruhr.

Alle interviewten Personen wurden von der Verfasserin vor Beginn der Gespräche über die Studie, in deren Rahmen das mit ihnen geführte Interview erfolgte und die beabsichtigte Verwendung der Ergebnisse informiert.

Neben den Resultaten dieser qualitativen Interviews wurden auch die im Verlauf der durchgeführten Beobachtungen erzielten Erkenntnisse in diese Arbeit mit einbezogen. Die Beobachtungen fanden an den Hauptbahnhöfen, den Fanmeilen sowie anderen Public-Viewing-Veranstaltungsplätzen in den Städten Bochum, Dortmund, Essen, Gelsenkirchen und Mülheim an der Ruhr und in den Fußballstadien in Bochum, Dortmund und Gelsenkirchen statt.

Weitere Grundlagen dieser Untersuchung sind die auf der von der Forschungsstelle Sicherheitsgewerbe (FORSI) der Universität Hamburg in Kooperation mit der Handelskammer Hamburg im September 2006 organisierte und von der Verfasserin besuchte Fachtagung mit dem Titel `Private Sicherheitsdienste bei der WM 2006 – Einsatzerfahrung und Evaluierung´ gehaltenen Referate sowie eine umfangreiche Literaturrecherche.

3 Datenauswertung

Bei der Auswertung der erhobenen und gesammelten Daten sind alle einschlägigen Datenschutzvorschriften eingehalten worden. Insbesondere wurden alle in die vorliegende Arbeit übernommenen Aussagen der interviewten Personen anonymisiert, indem alle Gesprächspartner in einer zufälligen – nicht alphabetisch sortierten – Reihenfolge durchgängig nummeriert worden sind. Hierdurch können die verwendeten Zitate von außenstehenden Lesern dieser Arbeit nicht mehr konkret einzelnen Personen zugeordnet werden.

Im Rahmen der Analyse der vorgenommenen qualitativen Interviews wurden die Sichtweisen aller beteiligten Parteien berücksichtigt. Durch diese Betrachtung der Selbst- und Fremdeinschätzungen soll eine zutreffende Evaluierung der behandelten Themengebiete ermöglicht werden, die u. a. Ansatzpunkte für eine Verbesserung bzw. eine Weiterentwicklung des jetzigen Istzustandes offenbart.

4 Befragte private Sicherheitsunternehmen

An der von mir durchgeführten Befragung privater Sicherheitsdienstleister haben einundzwanzig Sicherheitsunternehmen teilgenommen. Dies waren: Alwas GmbH, Arnolds Sicherheit GmbH, Becker Security & Services, Bremen GmbH, City Security GmbH, CONDOR Schutz- und Sicherheits GmbH, Funke Security & Service, ISSA Security, Kelm Security International, Knoblich Security GmbH, MS-Security-Guard e. K., NBI Security GmbH, Objektcontrol-Sicherheitsdienste Vogt GmbH, Personal Security Service, RESUS Sicherheitsdienst GbR, Sakura Sicherheitsdienstleistungen, SECURITAS, Titz Sicherheitstechnik, Vollmergruppe Security, Wachdienst Rhein-Ruhr GmbH und Wach- und Sicherheitsdienst Zielinski.

Es handelt sich hierbei nicht um eine homogene Gruppe von Anbietern privater Sicherheitsdienstleistungen. Vielmehr weisen die einzelnen Unternehmen erhebliche Unterschiede auf und verfügen über teilweise sehr divergierende Geschäftsphilosophien. Um die in den Gesprächen erhaltenen Informationen und gewonnenen Einblicke im jeweils richtigen Kontext analysieren und bewerten zu können, werden nachstehend einige grundlegende Informationen über die befragten privaten Sicherheitsunternehmen dargestellt und ausgewertet.

4.1 Alter der privaten Sicherheitsunternehmen

Die befragten privaten Sicherheitsdienstleister unterscheiden sich zunächst in der Existenzdauer ihrer Unternehmen. Der älteste Anbieter kann auf eine lange Tradition zurückblicken, denn sein Unternehmen wurde bereits 1901 gegründet. Hiermit ist es nicht nur das älteste der von mir befragten privaten Sicherheitsunternehmen, sondern auch eines der ältesten Unternehmen dieser Branche in ganz Deutschland. Die drei jüngsten Unternehmen, welche an der Befragung teilgenommen haben, wurden im Laufe des Jahres 2004 gegründet.

70 % der befragten privaten Sicherheitsdienstleister existieren ein Jahrzehnt oder länger. Viele Firmen aus dieser Gruppe liegen mit ihrer Existenzdauer deutlich über der Grenze von zehn Jahren. Lediglich 30 % der Befragten sind erst kürzer als ein Jahrzehnt im Sicherheitsgewerbe tätig. Sodass sich eine Durchschnittsbestehensdauer von ca. 28 Jahren pro Sicherheitsanbieter ergibt.

Diese Zahlen veranschaulichen, über wie viel Erfahrung im Sicherheitsgewerbe die Befragten nach ihrer langen Tätigkeit in diesem Sektor verfügen. Außerdem sprechen die ermittelten Werte für eine Qualität und Akzeptanz der Unternehmen. Denn ohne eine solche hätten sie sich nicht derart lange auf dem hart umkämpften Markt des privaten Sicherheitsgewerbes behaupten können. Sicherlich zeugt die lange Existenzdauer der befragten privaten Sicherheitsdienstleister auch von einer großen Innovationskraft und Flexibilität der Firmen, welche es ihnen ermöglichten, sich erfolgreich an die veränderten Bedingungen der jeweiligen Zeiten und die damit verbundenen unterschiedlichen Sicherheitsbedürfnisse anzupassen.

4.2 Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer

Ein anderes Kriterium, bei welchem die befragten Firmen Unterschiede aufweisen, ist die Anzahl der in den Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer. So beschäftigt ein Anbieter deutschlandweit 14.000 Arbeitnehmer und ist damit unter den Befragten der Unternehmer mit den meisten Arbeitnehmern. Aber auch zwei andere Befragungsteilnehmer mit 6.000 und 2.500 Arbeitnehmern verfügen über einen großen Personalbestand. Im Vergleich hierzu sind für die drei kleinsten befragten Sicherheitsunternehmen lediglich zwei, sechzehn bzw. siebzehn Arbeitnehmer tätig.

Die befragten privaten Sicherheitsdienstleister beschäftigen zusammen insgesamt 28.300 Arbeitnehmer. Hieraus resultiert eine Durchschnittsanzahl von 1.415 Arbeitnehmern pro Unternehmen, das an der Befragung teilgenommen hat. Dieser Wert ist jedoch nicht aussagekräftig, da durch die Berücksichtigung einiger weniger privater Sicherheitsdienstleister mit besonders ausgedehntem Personalbestand eine unverhältnismäßig starke Erhöhung der durchschnittlichen Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer erfolgt. Aus diesem Grund ist eine detailliertere Aufschlüsselung des Personalbestandes der Befragten erforderlich, um eine realistische Aussage über die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer bei den Teilnehmern der Befragung treffen zu können. 35 % der befragten privaten Sicherheitsunternehmen beschäftigen bis zu fünfzig Arbeitnehmer. Jeweils 15 % der Befragten haben bis zu hundert bzw. bis zu fünfhundert Arbeitnehmer eingestellt. Weitere 10 % der Firmen verfügen über bis zu tausend Arbeitnehmer. Für 25 % der befragten privaten Sicherheitsdienstleister sind mehr als tausend Arbeitnehmer tätig.

Ungeachtet des durch Dumpinglöhne weiter zugespitzten Konkurrenzkampfes der einzelnen Anbieter auf dem Sektor der privaten Sicherheitsdienstleistungen, ist es den befragten Unternehmen wohl aufgrund der sich verändernden Sicherheitslage in Deutschland und einer damit verbundenen steigenden Nachfrage bzgl. der Erbringung

gen von Sicherheitsdienstleistungen möglich gewesen, eine Ausweitung des Personalbestandes vorzunehmen.

4.3 Verweildauer der Arbeitnehmer in den Unternehmen

Ein wichtiger Bestandteil der Geschäftsphilosophie eines Unternehmens ist die vom Arbeitgeber grundsätzlich angestrebte Verweildauer der Arbeitnehmer im Betrieb. Zu diesem Aspekt werden zwei diametral entgegengesetzte Ansichten von den befragten privaten Sicherheitsdienstleistern vertreten. Auf die Höhe der Fluktuationsrate der Arbeitnehmer in ihrem Unternehmen angesprochen, machten 95 % der Befragten Angaben hierzu. 5 % der Gesprächspartner wollten sich zu diesem Thema nicht äußern. Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf die Firmen, welche diese Frage beantwortet haben. 84 % der privaten Sicherheitsunternehmen streben eine langfristige Betriebszugehörigkeit ihrer Arbeitnehmer an und freuen sich über eine niedrige Fluktuationsrate bei ihren Beschäftigten. In diesem Zusammenhang verwiesen 32 % der Gesprächspartner darauf, dass ein Großteil ihrer Arbeitnehmer bereits seit der Unternehmensgründung bzw. seit zehn bis zwanzig Jahren für sie tätig sei. Durchschnittlich verweilen die Arbeitnehmer mindestens drei Jahre bei den privaten Sicherheitsdienstleistern. In den Unternehmen dieser Gruppe sind jedoch auch Aushilfen tätig, deren Betriebszugehörigkeit nur von kurzer Dauer ist. Als Gründe dafür, dass die Unternehmer eine möglichst niedrige Fluktuation bei ihren Arbeitnehmern anstreben, wurden auf der einen Seite die meist spezifische Ausbildung der einzelnen Arbeitnehmer, welche nicht einfach zu ersetzen ist und die Vorteile einer langfristigen Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen genannt. Auf der anderen Seite *„sind die Kunden sehr empfindlich bei Personalwechseln“*⁴⁶, sodass solche bei einem wiederholten Auftreten durchaus den Fortbestand eines Auftrages gefährden können. Schließlich *„sollen sich die Arbeitnehmer mit der Firma des Kunden identifizieren, in der sie zur Erbringung von Sicherheitsdienstleistungen eingesetzt sind“*⁴⁷. Auch dieses Ziel, das Inhalt der Geschäftsphilosophie bei der Mehrheit der Befragten ist, kann nur mit einem konstanten Personalbestand erreicht werden, der eine weitestgehende Beibehaltung des Einsatzortes für den einzelnen Arbeitnehmer garantiert und kein ständiges, kurzfristiges Einspringen für andere, ausgeschiedene Arbeitnehmer erfordert.

Des Weiteren vertritt ein Großteil der befragten Unternehmer die Ansicht, dass Arbeitnehmer, welche *„die ersten zwei Jahre im Wachdienst überlebt haben, ewig – d. h. natürlich nur bis zur Rente – im Unternehmen bleiben“*⁴⁸. Dies hänge damit zusammen, dass die Arbeit im Wachdienst zum einen viel Ausdauer bei der Ablesung von Geräten oder der Durchführung von Rundgängen erfordere und zum anderen würden die immer gleich bleibenden Routineabläufe manchem Arbeitnehmer die Freude an seiner Tätigkeit verderben. Sobald der Zeitraum zwischen dem Ende der Probezeit und

⁴⁶ P 11: Geschäftsführer.

⁴⁷ P 11: Geschäftsführer.

⁴⁸ P 19: Gebietsleiter.

dem Erreichen einer zweijährigen Beschäftigungsdauer jedoch überwunden sei, stehe einer „*open end*“⁴⁹ Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer grundsätzlich nichts mehr im Wege.

Im Gegensatz hierzu erklärten 16 % der privaten Sicherheitsunternehmer, dass sie Arbeitnehmer nur kurzzeitig und meist auftragsabhängig einstellen. So werden diese Beschäftigten meist nur an einem Wochenende oder zur Erfüllung von ein bis zwei Aufträgen für die Unternehmen tätig. Überraschend ist in dem Zusammenhang, dass diese Art der Beschäftigungspolitik nicht nur von kleineren privaten Sicherheitsunternehmen betrieben wird, welche hierzu meist aus finanziellen Gründen gezwungen sind; sondern auch von solchen Anbietern, die über ganz andere finanzielle Mittel und wirtschaftliche Möglichkeiten verfügen. Als Grund der hohen Personalfluktuations wurde „*eine falsche Einstellung der Arbeitnehmer zur Berufswelt*“⁵⁰ genannt. Die Tätigkeit im Sicherheitsgewerbe sei durch niedrige Löhne, Wochenendarbeit und Wechselschichtdienst geprägt. Dies sei zwar allgemein bekannt, den „*Arbeitnehmern fehlt jedoch die Bereitschaft*“⁵¹ dazu. Ursächlich für die hohe Fluktuation der Arbeitnehmer ist aber auch die Tatsache, dass eine Vielzahl der Arbeitsverträge im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe nur befristet abgeschlossen werden.

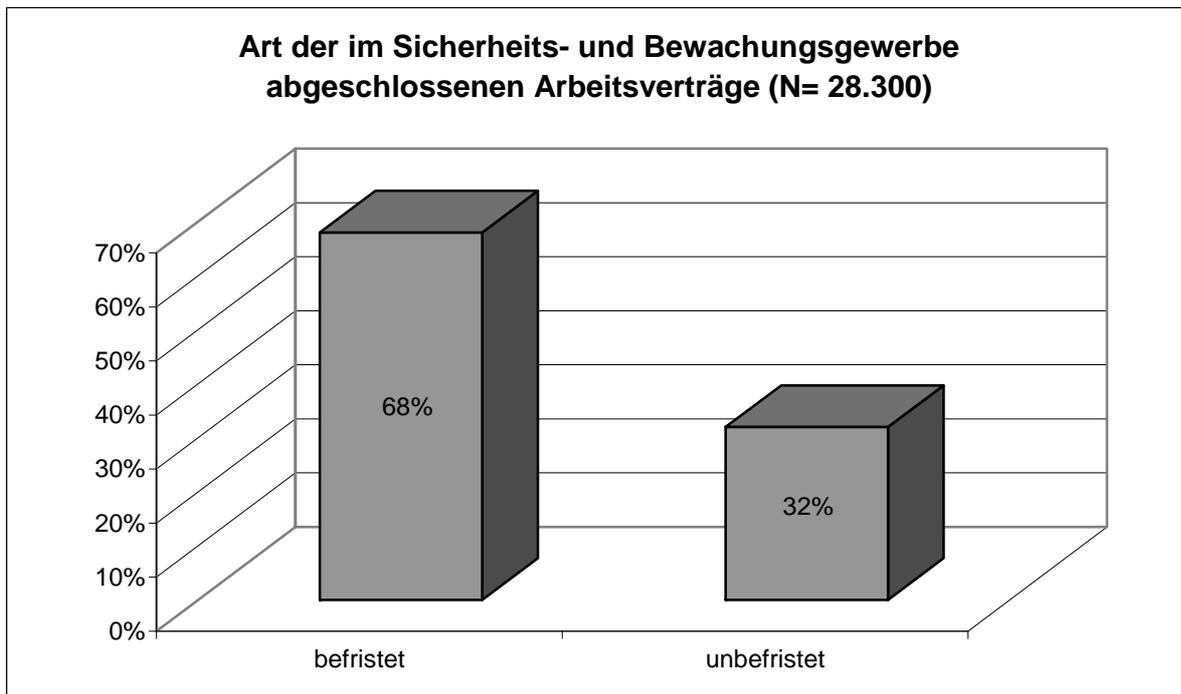


Abb. 5: Art der im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe abgeschlossenen Arbeitsverträge

⁴⁹ P 14: Geschäftsführer.

⁵⁰ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

⁵¹ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

So gaben auf Nachfrage nur 32 % der Befragten an, unbefristete Arbeitsverträge mit ihren Arbeitnehmern einzugehen. Bei der Mehrzahl der privaten Sicherheitsdienstleister – nämlich bei 68 % – werden nur befristete Arbeitsverhältnisse begründet. Dabei wird durchschnittlich zunächst eine drei bis sechsmonatige Probezeit vereinbart.⁵² Anschließend erfolgt dann in den meisten Fällen eine Befristung des Arbeitsverhältnisses auf ein Jahr.

Insbesondere für die Erbringung von Sicherheitsdienstleistungen, welche im Zusammenhang mit der FIFA WM 2006TM standen, wurden mit vielen Arbeitnehmern auf ein bis drei Monate befristete Arbeitsverträge abgeschlossen.

Bei der Betrachtung dieser Befragungsergebnisse fällt auf, dass zwar eine deutliche Mehrheit von 84 % der privaten Sicherheitsunternehmen nach eigenem Bekunden eine langfristige Betriebszugehörigkeit ihrer Arbeitnehmer anstrebt; jedoch 68 % der Befragten nur befristete Arbeitsverträge mit ihren Arbeitnehmern abschließen. Diese ermöglichen es ihnen, flexibel auf das jeweilige Auftragsvolumen und die damit verbundene Wirtschaftslage des Unternehmens zu reagieren, indem sie den Personalbestand den jeweiligen Bedingungen zeitnah anpassen können. Durch diese Unsicherheit bzgl. der Beschäftigungsdauer wird den Arbeitnehmern die Planung ihrer Zukunft erschwert.

4.4 Beschäftigung von Teilzeitkräften

Bei der Beantwortung der Frage nach einer Beschäftigung von Teilzeitkräften bestand bei den privaten Sicherheitsunternehmen eine große Einigkeit. Lediglich 10 % der Befragten beschäftigen keine Teilzeitkräfte in ihren Firmen; die verbleibenden 90 % der Gesprächspartner haben auch Teilzeitkräfte eingestellt. Diese bilden einen erstaunlich großen Anteil der Gesamtbelegschaft der einzelnen Unternehmen. Denn der Prozentsatz der Teilzeitkräfte beträgt mindestens 6 % und in mehreren der befragten Firmen sogar mehr als 90 % des gesamten Personalbestandes. Hieraus ergibt sich ein durchschnittlicher Anteil der Teilzeitkräfte von 68 % aller beschäftigten Arbeitnehmer. Folglich sind mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer, die im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe arbeiten, als Teilzeitkräfte im Einsatz.

Die Teilzeitkräfte arbeiten einerseits in der Verwaltung der privaten Sicherheitsdienstleister; andererseits springen sie für arbeitsunfähig erkrankte oder im Urlaub befindliche Arbeitskollegen ein. Vielfach handelt es sich auch um Rentner, die entweder schon während ihrer Erwerbstätigkeit im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe gearbeitet haben und nicht ganz mit ihrer Tätigkeit bei dem jeweiligen Unternehmen aufhören wollen oder sie kommen aus anderen Berufszweigen und wollen einen Nebenverdienst zu ihrer Rente erwerben.

⁵² Auf die Möglichkeit der Vereinbarung einer Probezeit von bis zu sechs Monaten weist § 2 Nr. 4 des Mantelrahmentarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland (MRTV) ausdrücklich hin.

Die Tatsache, dass durchschnittlich 68 % des Personalbestandes der privaten Sicherheitsunternehmen aus Teilzeitkräften bestehen, relativiert die große Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer auf diesem Sektor. Denn je weniger Stunden der einzelne Arbeitnehmer für einen Anbieter von Sicherheitsdienstleistungen tätig ist, umso mehr Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber einstellen, um das Arbeitsaufkommen zu bewältigen.

4.5 Frauen als Arbeitnehmerinnen bei privaten Sicherheitsunternehmen

Zur Tätigkeit von Frauen im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe vertraten die einzelnen Anbieter von privaten Sicherheitsdienstleistungen teilweise sehr unterschiedliche Standpunkte. Bei allen Befragten werden Frauen beschäftigt; die Anzahl der weiblichen Arbeitnehmer ist jedoch sehr verschieden. Bei einem Sicherheitsdienstleister besteht der gesamte Personalbestand zu 50 % aus Frauen. Hiermit ist er unter den befragten Firmen das Unternehmen mit den meisten Arbeitnehmerinnen. Ihm folgen zwei Unternehmen mit einer Frauenquote von 35 % und 30 % aller Beschäftigten. In den privaten Sicherheitsunternehmen mit der geringsten Anzahl von Arbeitnehmerinnen bilden die Frauen nur 1,3 bzw. 2,4 % der kompletten Belegschaft.

Die Gesamtanzahl der von den privaten Sicherheitsdienstleistern beschäftigten Frauen beträgt 3.316. Da die einundzwanzig befragten Unternehmen zusammen insgesamt über 28.300 Arbeitnehmer verfügen, ergibt sich folglich ein Frauenanteil von 12 % bezogen auf die Gesamtanzahl der eingestellten Arbeitnehmer.

Lediglich 20 % der Gesprächspartner gaben an, bei der Verteilung der Tätigkeiten auf ihre Arbeitnehmer keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu machen. Bei der deutlichen Mehrheit von 80 % der Befragten verrichten Frauen und Männer nicht die gleichen Arbeiten. *„Frauen können nicht rüberbringen, was gewünscht wird, haben zu hohe Hemmschwellen, jemandem weh zu tun und wenn es hart auf hart kommt, haben sie das Nachsehen“*⁵³. Diese und inhaltlich vergleichbare Äußerungen wurden zur Begründung der vorgenommenen Differenzierung zwischen Frauen und Männern angeführt.

Ferner besteht bei den privaten Sicherheitsdienstleistern weitgehend Einigkeit darüber, dass Nachteinsätze aufgrund eines durch die Dunkelheit und die Vereinsamung der zu bewachenden Objekte erhöhten Risikos von gewalttätigen Übergriffen auf die privaten Sicherheitskräfte für Frauen zu gefährlich ist und deshalb nächtliche Funk- und Streifendienste für Frauen nicht in Betracht kommen.

Gefragt nach den typischen Tätigkeitsbereichen, in denen private Sicherheitsunternehmen bevorzugt Frauen einsetzen, nannten 45 % der Befragten Pforten- und Empfangsdienste, 20 % verwiesen auf Verwaltungsaufgaben im kaufmännischen Bereich und weitere 20 % der Gesprächspartner machten darauf aufmerksam, dass für Visitationen an Frauen der Einsatz weiblicher Arbeitnehmer obligatorisch sei. Aber auch bei

⁵³ P 15: Geschäftsführer.

der Besetzung von Stellen im Bereich der Pforten- und Empfangsdienste sind die privaten Sicherheitsunternehmen in besonderem Maße auf ihre Arbeitnehmerinnen angewiesen, weil viele Kunden wegen des „*Charmes*“⁵⁴ und des „*optischen Erscheinungsbildes*“⁵⁵ nicht nur den Einsatz weiblicher Kräfte einfordern, sondern sogar genaue Vorgaben für den erwünschten Frauentyp machen. In Einzelfällen werden Frauen auch als Hundeführerinnen, Kaufhausdetektivinnen, Personenschützerinnen, Sicherungsposten und im Objektschutz tätig. Hierbei geschieht es jedoch nicht selten, dass Arbeitnehmerinnen im Bewachungsdienst die wenig schmeichelhafte Bezeichnung „*Flintenweiber*“⁵⁶ erhalten.

Diese Auswertungsergebnisse belegen, dass das Vorurteil `Das ist keine Arbeit für Frauen; die können das nicht´ auch in der heutigen Zeit immer noch existiert. Obwohl Frauen als Polizistinnen schon viele Jahrzehnte lang erfolgreich für die öffentliche Sicherheit eintreten, sind sie im privaten Sicherheits- und Bewachungsgewerbe zahlenmäßig stark unterrepräsentiert und werden überwiegend lediglich für Aufgaben mit Hostessen- und nicht mit Sicherheitscharakter ausgewählt und eingesetzt. Somit kann festgehalten werden, dass sich die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe noch nicht durchgesetzt hat. Inwiefern dies in Zukunft geschehen wird, bleibt abzuwarten.

4.6 Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund

Zum Thema `Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund´ positionierten sich die befragten privaten Sicherheitsdienstleister in sehr unterschiedlicher Art und Weise. 80 % der Gesprächspartner machten Angaben zu der Höhe des Ausländeranteils in ihren Unternehmen. Die restlichen 20 % der Befragten wollten sich hierzu nicht äußern. Somit beziehen sich die im Folgenden dargestellten Untersuchungsergebnisse lediglich auf die Firmen, welche sich aktiv in diesen Teil der Befragung eingebracht haben. Die überwiegende Mehrheit der privaten Sicherheitsunternehmen –

nämlich 81 % – beschäftigt Menschen mit einem Migrationshintergrund. Es ist jedoch zu beachten, dass die Größe des Anteils, den die Arbeitnehmer ausländischer Abstammung bezogen auf den gesamten Personalbestand bilden, bei den einzelnen privaten Sicherheitsdienstleistern stark variiert. Hierbei umfasst die Spannbreite auf der einen Seite einen Ausländeranteil von unter 2 % der gesamten Belegschaft und auf der anderen Seite eine fast ausschließliche Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund.

Für eine Einstellung von Migranten sprechen nach Ansicht der Befragten die Vorteile, welche aus der Mehrsprachigkeit und dem kulturellen Wissen dieser Menschen über verschiedene Nationen resultieren. So können Arbeitnehmer, die über einen Migrati-

⁵⁴ P 13: Geschäftsführer.

⁵⁵ P 1: Geschäftsführer.

⁵⁶ P 6: Regionalbereichsleiter.

onshintergrund verfügen, in vielen Fällen Sprachbarrieren durchbrechen, an denen ihre deutschen Arbeitskollegen scheitern. Zudem sind sie aufgrund ihrer Kenntnisse und Einblicke in kulturelle und familiäre Strukturen anderer Länder oftmals besser in der Lage, Konflikte mit einer Beteiligung von Ausländern zu deeskalieren und beizulegen, als dies deutschen Arbeitnehmern möglich ist.

Für die restlichen 19 % der privaten Sicherheitsunternehmen sind keine Arbeitnehmer ausländischer Herkunft tätig. Als Grund für die ablehnende Haltung wurden zunächst die mangelnden Sprachkenntnisse der Migranten genannt. Denn ein gutes Ausdrucksvermögen und eine Redegewandtheit in deutscher Sprache seien im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe von essentieller Bedeutung, da nur mit ihrer Hilfe Konflikte und gefährliche Situationen deeskalierend aufgelöst werden könnten. Weiterhin könne die Sachkundeprüfung, welche § 34 a I 5 GewO für die Aufnahme bestimmter Tätigkeiten im Bewachungsgewerbe als zwingende Voraussetzung normiert, nur mit guten Deutschkenntnissen erfolgreich absolviert werden und das Bestehen dieser Prüfung sei eine Einstellungsvoraussetzung.

Ferner waren einige Gesprächspartner der Meinung, dass Ausländern das „Gefühl für den deutschen Rechtsstaat“⁵⁷ fehle. Da „im Sicherheitsgewerbe aber gerade ein ausgeprägter Gerechtigkeitsinn und ein gutes Rechtsempfinden“⁵⁸ erforderlich seien, stelle dieser Dienstleistungssektor nicht das richtige Betätigungsfeld für Menschen mit einem Migrationshintergrund dar. Außerdem wurden von den Befragten die nachstehenden Begründungen geliefert: „Türken können nicht deeskalieren, weil sie zu viel Temperament haben und Ausländer kennen keine Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit“⁵⁹. Aufgrund dieser Ansichten und Bewertungen stellen 19 % der privaten Sicherheitsunternehmen grundsätzlich keine Arbeitnehmer ausländischer Herkunft ein.

Die Gesamtanzahl der beschäftigten Arbeitnehmer mit einem Migrationshintergrund beträgt 2.905. Die einundzwanzig befragten privaten Sicherheitsdienstleister verfügen zusammen insgesamt über 28.300 Arbeitnehmer. Wenn 2.905 dieser Beschäftigten einen Migrationshintergrund aufweisen, so entspricht dies einem Ausländeranteil von ca. 10 % bezogen auf die Gesamtanzahl der Arbeitnehmer.

⁵⁷ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

⁵⁸ P 15: Geschäftsführer.

⁵⁹ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

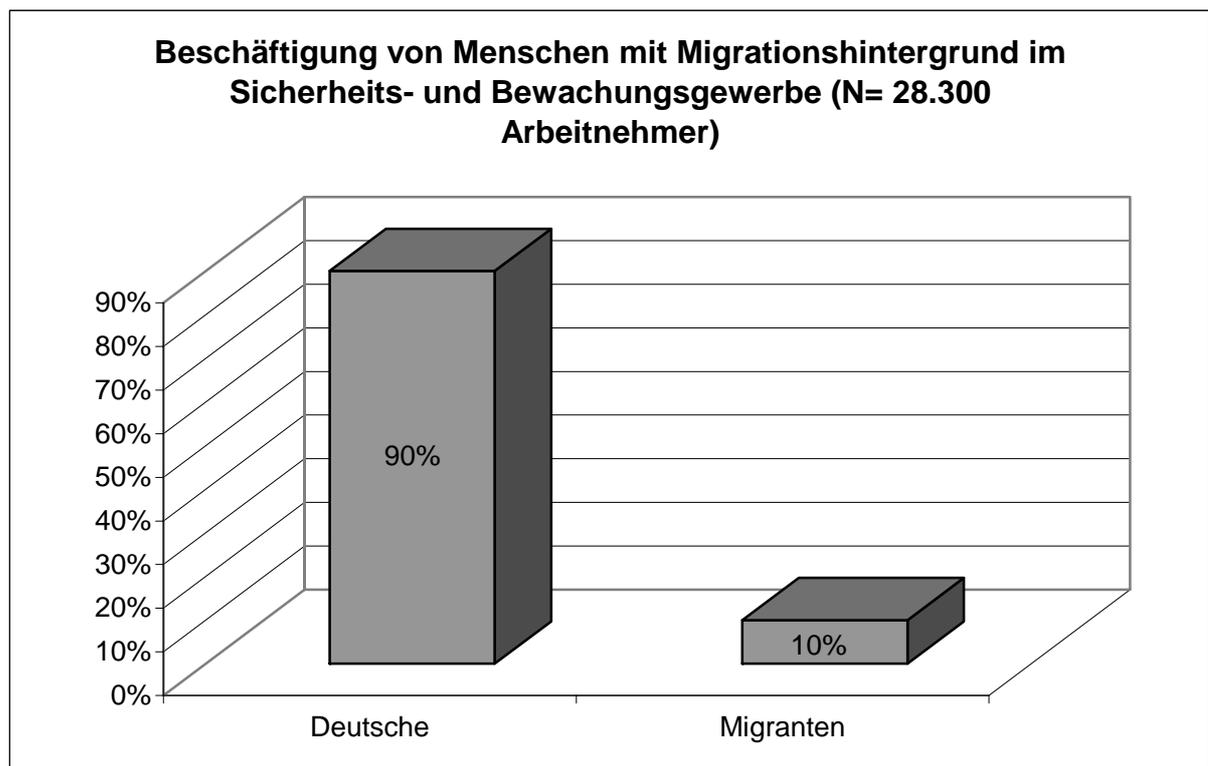


Abb. 6: Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe

Betrachtet man nur diejenigen befragten Firmen, für welche auch Migranten tätig sind, verändert sich dieses Bild nicht signifikant. Die Gesamtanzahl der beschäftigten Arbeitnehmer beträgt dann nur noch 26.962; was den Ausländeranteil des Personalbestandes aber nur leicht – nämlich auf 11 % – ansteigen lässt. Demnach kann festgehalten werden, dass lediglich ca. 10 % der im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe tätigen Arbeitnehmer ausländischer Abstammung sind. Somit arbeiten sehr viel weniger Migranten bei privaten Sicherheitsunternehmen, als dies vermutet bzw. subjektiv von der Bevölkerung wahrgenommen wird. Das Vorurteil, dass bei privaten Anbietern von Sicherheitsdienstleistungen ein Großteil des Personals aus Menschen mit Migrationshintergrund bestehe, stimmt eindeutig nicht mit der Realität in der Mehrheit der befragten Unternehmen überein, sondern trifft lediglich in einigen Ausnahmefällen zu. So überschreitet der Migrantenanteil der Arbeitnehmer die 50 % – Grenze nur bei 10 % der befragten privaten Sicherheitsdienstleistern.

Im Zusammenhang mit diesem Teilbereich der durchgeführten Befragung ist auffällig, dass Vorurteile und strikte Generalisierungen (vgl. z. B. Ausländer kennen weder Pünktlichkeit noch Zuverlässigkeit) zu einer konsequenten Ablehnungshaltung gegenüber der Einstellung von Menschen ausländischer Abstammung führen, ohne dass der einzelne Bewerber die Chance für einen Gegenbeweis eröffnet bekommt. Eine derartige Einstellungspraxis ist bei den befragten privaten Sicherheitsunternehmen jedoch ein nur vereinzelt auftretendes Phänomen.

4.7 Anzahl der Standorte

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal der Interviewpartner stellt die Anzahl der Niederlassungen der privaten Sicherheitsdienstleister dar. Ein Anbieter verfügt bundesweit über siebzig Niederlassungen und ist so dasjenige der befragten Unternehmen, welches am flächendeckendsten in ganz Deutschland agiert. Auch ein anderer Befragungsteilnehmer bietet seine Dienstleistungen deutschlandweit an und hat hierfür ein Netz bestehend aus achtzehn Standorten aufgebaut.

Die befragten privaten Sicherheitsunternehmen erreichen zusammen eine Gesamtanzahl von 132 Standorten in der Bundesrepublik Deutschland. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass 45 % der privaten Sicherheitsdienstleister lediglich über eine Firmenniederlassung verfügen. 30 % der Befragten haben zwei bis fünf Standorte. Sechs bis zehn Niederlassungen wurden von 15 % der privaten Sicherheitsunternehmen aufgebaut und 10 % der Gesprächspartner bieten ihre Dienstleistungen an mehr als zehn Standorten im deutschen Bundesgebiet an. Diese Zahlen veranschaulichen zunächst einmal, dass in Deutschland allein durch die befragten einundzwanzig privaten Sicherheitsunternehmen ein flächendeckendes Angebot an privaten Sicherheitsdienstleistungen entstanden ist, welches durch andere private Sicherheitsdienstleister noch weiter ausgebaut wird. Hieran lässt sich die expandierende Entwicklung des Sicherheits- und Bewachungsgewerbes in den letzten Jahren deutlich ablesen.

Interessant ist, dass sich die Anzahl der Standorte eines Unternehmens nicht proportional mit einer zunehmenden Einstellung von Arbeitnehmern bzw. einer längeren Existenzdauer des Betriebes vermehrt. Vielmehr agieren ältere Unternehmen mit einer Vielzahl von Arbeitnehmern auch erfolgreich von einem einzigen Hauptsitz aus und jüngere private Sicherheitsdienstleister verfügen trotz eines kleinen Personalbestandes über mehrere Niederlassungen.

4.8 Sicherheitsdienstleistungen während der FIFA WM 2006TM

Während des Zeitraumes, in dem die FIFA WM 2006TM in Deutschland stattgefunden hat, haben viele private Sicherheitsunternehmen neben ihren sonstigen Betätigungen zusätzlich weitere spezifische Sicherheits- und Bewachungsaufgaben übernommen, welche in direktem Zusammenhang mit der FIFA WM 2006TM und dem erhöhten Sicherheitsbedürfnis bei diesem Großereignis standen. Dies taten auch 55 % der befragten privaten Sicherheitsunternehmen.

Die restlichen 45 % der Gesprächspartner bemühten sich nicht um den Erhalt von Aufträgen, die mit der FIFA WM 2006TM verbunden waren. Nach Angaben der privaten Sicherheitsdienstleister ist dies unterblieben, weil derartige Sicherungs- und Bewachungsaufgaben aufgrund ihrer zeitlichen Koppelung an das Großereignis keine Zukunftsperspektiven für die Arbeitnehmer und die Unternehmer offerierten.

Kapitel III: Tätigkeitsbereiche und Befugnisse privater Sicherheitskräfte

In Deutschland bieten zur Zeit 3.300 private Sicherheitsunternehmen ihre Dienstleistungen an. Sie beschäftigen zusammengenommen insgesamt 173.000 Arbeitnehmer. Diese Zahlen sind im Verlauf der letzten Jahre und Jahrzehnte stetig immer weiter angestiegen. Sie zeugen von einer enormen Weiterentwicklung des privaten Sicherheitsgewerbes. Mit Blick auf diese Geschehnisse sind die heutigen veränderten Tätigkeitsbereiche privater Sicherheitsdienstleister von besonderem Interesse. Überdies stellt sich die Frage, aufgrund welcher rechtlichen Befugnisse die privaten Sicherheitskräfte die entstandene Vielzahl allgemeiner und spezifischer Sicherheits- und Bewachungsaufgaben wahrnehmen. Aus diesem Grund ist dieses Kapitel den Tätigkeitsbereichen und den rechtlichen Befugnissen des privaten Sicherheitspersonals gewidmet.

1 Betätigungsfelder privater Sicherheitsunternehmen

In der heutigen Zeit bieten die privaten Sicherheitsunternehmen einen umfassenden Katalog vielerlei Dienstleistungen auf den Gebieten Sicherheit, Bewachung und Service an. Ihr Tätigkeitsspektrum hat sich im Laufe der Zeit enorm erweitert, sodass die Vielseitigkeit der Aufgabefelder, in denen private Sicherheitskräfte tätig sind, an dieser Stelle lediglich überblickartig und nicht abschließend dargestellt werden kann. Zunächst erfüllen die privaten Sicherheitsdienstleister Aufgaben für Rechtssubjekte des Privatrechts, nämlich für ihre jeweiligen privaten Auftraggeber. Zu diesem Tätigkeitsfeld gehören u. a. der Veranstaltungs-, Objekt- und Werkschutz, die Alarmaufschaltung in Notruf- und Serviceleitstellen, die Durchführung von Geld- und Werttransporten, der Personenschutz, die Erbringung von Brandschutzdienstleistungen, Empfangs- und Garderobendienste, der Einsatz von Kaufhausdetektiven, die Gleisbausicherung, die nächtliche Bewachung von Großbaustellen, die Sicherheitsberatung, der Verkauf von Sicherheitstechnik sowie die Gebäudereinigung.

Ferner hat der Gesetzgeber vereinzelt die Möglichkeit einer Befugnisübertragung auf die privaten Sicherheitskräfte geschaffen. So ist privates Sicherheitspersonal z. B. gemäß § 29 c I 3 LuftVG im Bereich der Luftverkehrssicherheit bzw. gemäß § 7 II Nr. 5 AtG im Rahmen der Bewachung kerntechnischer Anlagen tätig.

Schließlich üben die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen verschiedene Tätigkeiten aus, die in den Grenzbereich zwischen rein privaten und rein staatlichen Aufgaben fallen. Hierzu zählen die Sicherheitsdienstleistungen innerhalb des öffentlichen Personennahverkehrs, die Revierdienste, die Wohnviertelbewachungen, die Bestreifung öffentlicher bzw. halb-öffentlicher Räume (wie z. B. der Innenstädte oder der Allgemeinheit frei zugänglicher Ladenpassagen – d. h. im sog. `Mass-Private-Property-Bereich´) etc.

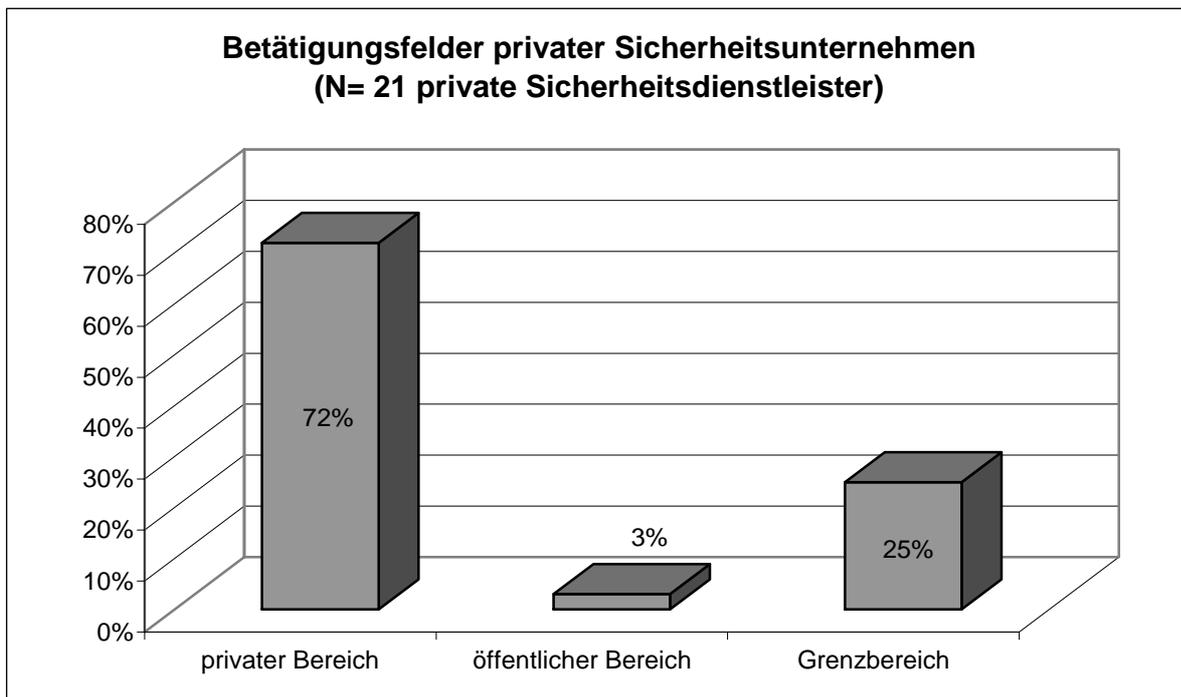


Abb. 7: Betätigungsfelder privater Sicherheitsunternehmen

72 % der befragten privaten Sicherheitsunternehmer gaben an, dass sie privatrechtliche Aufträge ihrer jeweiligen Vertragspartner erfüllen. Lediglich 3 % der Gesprächspartner nehmen staatlich übertragene Aufgaben wahr. Die verbleibenden 25 % der interviewten privaten Sicherheitsdienstleister üben Tätigkeiten im öffentlichen Personennahverkehr oder in Innenstädten und der Allgemeinheit frei zugänglichen Ladenpassagen aus bzw. führen Wohnviertelbewachungen etc. durch.

Als Antwort auf die Frage nach den von ihnen angebotenen Dienstleistungen bezeichnete die Mehrheit der privaten Sicherheitsunternehmer den Veranstaltungs- sowie den Objekt- bzw. den Werkschutz als Haupttätigkeitsfelder ihrer Firmen.

2 Rechtliche Befugnisse privater Sicherheitskräfte

Zur Verdeutlichung der ausgeprägten Praxisrelevanz der rechtlichen Befugnisse privater Sicherheitskräfte werden zu Beginn dieses Kapitels exemplarisch drei typische Fallkonstellationen aus dem Arbeitsalltag der im privaten Sicherheitsgewerbe tätigen Personen nachgezeichnet, in denen private Sicherheitskräfte ihr Einschreiten auf verschiedene Rechtsgrundlagen zurückführen. Diese Beispielfälle wurden von der Verfasserin unter Berücksichtigung der während der Interviews mit den Vertretern der privaten Sicherheitsunternehmen gewonnenen Erkenntnisse und Einblicke in den Arbeitsalltag privater Sicherheitskräfte entwickelt.

Im weiteren Verlauf werden dann zunächst die rechtlichen Befugnisse der staatlichen Sicherheitsorgane aus dem Polizei- und Ordnungsrecht und – zur Klärung der Frage,

ob diese analog auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen angewandt werden können – die Abgrenzung zwischen dem Öffentlichen Recht und dem Privatrecht sowie das Gewaltmonopol des Staates thematisiert.

Im Anschluss hieran wird dann die herausragende Bedeutung des § 34 a V GewO für die Rechte der privaten Sicherheitskräfte gegenüber Dritten dargestellt.

Schließlich dient dieses Kapitel im Rahmen der juristischen Bewertung, der in den Beispielsfällen gezeigten Handlungsweisen privater Sicherheitsdienstleister, der Analyse der Bedeutung und der Auswirkungen verschiedener Normen auf den Arbeitsalltag im privaten Sicherheitsgewerbe. Anhand der ausgewählten Konstellationen sollen insbesondere die praktischen Probleme bei der Umsetzung der rechtlichen Befugnisse sowie die Beweisschwierigkeiten der Arbeitnehmer privater Sicherheitsunternehmen veranschaulicht werden.

2.1 Beispielsfälle aus dem Arbeitsalltag privater Sicherheitskräfte

2.1.1 § 127 I 1 StPO

Das Kaufhaus A hat das private Sicherheitsunternehmen B beauftragt, zur Verhinderung von Ladendiebstählen in seinen Räumlichkeiten Detektive einzusetzen. Diese sollen alle von ihnen beobachteten Ladendiebstähle zur Anzeige bringen.

Am 01. Februar ist C, der für das private Sicherheitsunternehmen B arbeitet, vertragsgemäß als Detektiv im Kaufhaus tätig. Aufgrund seiner langjährigen Erfahrung fällt ihm einer der Kunden (D) sofort auf. Dieser schleicht zwischen den Regalen hin und her, blickt sich immer wieder um und scheint auf einen günstigen Augenblick zu warten, um eines der teuren Parfums für seine Freundin zu stehlen. Als sich D unbeobachtet wähnt, packt er blitzschnell einen Flakon in seine Manteltasche.

C hat alles beobachtet und stellt D vor dem Ausgang. Er setzt D in Kenntnis, was ihm vorgeworfen wird und fordert ihn auf, sich zu identifizieren und mit ihm auf das Eintreffen der bereits verständigten Polizei zu warten. D macht keine Angaben zur Person; behauptet, sich auch nicht ausweisen zu können und versucht seinen Weg in Richtung Ausgang fortzusetzen.

C hält D daraufhin am Arm fest und verursacht hierdurch mehrere Blutergüsse und einen kleinen blutigen Kratzer bei D. Darüber hinaus bittet er ihn erneut, sich aufgrund der gegen ihn im Raum stehenden Vorwürfe bis zum Eintreffen der Polizei nicht zu entfernen. Daraufhin stößt D den C von sich und versucht erneut zu fliehen.

C fixiert D nun auf dem Boden und hält ihn auf diese Weise bis zum Eintreffen der staatlichen Sicherheitskräfte fest.

2.1.2 § 32 StGB

E ist Mitarbeiter eines privaten Sicherheitsunternehmens und befindet sich – in Erfüllung eines Bewachungsauftrages – in einer der Allgemeinheit frei zugänglichen Ladenpassage auf einem Kontrollgang, als ihn F und G wahrnehmen. Anhand seiner Dienstkleidung erkennen die beiden, dass es sich bei E um einen Angestellten eines privaten Sicherheitsunternehmens handelt. F und G stehen dem privaten Sicherheitsgewerbe äußerst ablehnend gegenüber und sind insbesondere der Meinung, dass private Sicherheitskräfte nicht im Bereich von Innenstädten oder Einkaufszentren eingesetzt werden sollten.

Aus dieser Einstellung heraus beschließen die beiden groß gewachsenen und kräftigen F und G, den E spüren zu lassen, was sie von ihm halten. Ohne Vorwarnung oder Grund überfallen sie den ahnungslosen E. Zuerst beleidigen sie ihn. E versucht daraufhin, sie zu beschwichtigen. Dies gelingt ihm jedoch nicht.

Vielmehr schlägt ihm F sofort fest mit der Faust ins Gesicht. Im Verlauf der Auseinandersetzung treffen weitere Schläge und Fausthiebe der beiden Angreifer den Körper des E; bis er endlich den F zu fassen bekommt und ihn mit einem gezielten Hieb bewusstlos schlägt, um den Angriff auf sich zu beenden bzw. um zunächst zumindest einen der Täter vorübergehend außer Gefecht zu setzen.

G gerät darüber in Panik und sieht von weiteren Schlägen auf E ab. Stattdessen flüchtet er.

2.1.3 Hausrecht des Auftraggebers

Der Inhaber einer Diskothek hat ein privates Sicherheitsunternehmen mit dem Schutz seines Etablissements beauftragt. Die privaten Sicherheitskräfte sollen die Einlasskontrollen vornehmen; aber auch die Sicherheit in den Räumlichkeiten der Diskothek gewährleisten. Zur Erfüllung dieser Aufgaben hat der Inhaber sein Hausrecht vertraglich auf das private Sicherheitspersonal übertragen.

Eines Abends fällt einer der Gäste (H) der Diskothek negativ auf. Zunächst beschimpft und beleidigt er – ohne vorangegangene Provokationen – andere Gäste und das Personal. Als H sich anschließend anschickt, vorsätzlich die Einrichtung zu beschädigen, schreiten Mitarbeiter des beauftragten privaten Sicherheitsunternehmens ein und fordern den Störer auf, das Lokal zu verlassen.

Dieser Bitte kommt H zwar auch nach; aber auf dem Bürgersteig vor der Diskothek macht er seinem Unmut weiterhin Luft.

Obwohl sich die ankommenden Gäste der Diskothek durch H gestört fühlen, schreiten die privaten Sicherheitskräfte nicht erneut gegen den lautstark schimpfenden – aber nicht gewalttätigen – H ein.

2.2 Rechtliche Befugnisse der staatlichen Sicherheitsorgane aus dem Polizei- und Ordnungsrecht

Da kein Spezialgesetz für das private Sicherheitsgewerbe existiert, welches die Befugnisse der privaten Sicherheitskräfte regelt, hielten einige der befragten Vertreter des privaten Sicherheits- und Bewachungsgewerbes eine Anwendung der *Befugnisnormen, die für die staatlichen Sicherheitsorgane geschaffen worden sind, auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der privaten Sicherheitsunternehmen für denkbar*. „Aufgrund unserer besonderen Ausbildung haben wir nur Nachteile. Wir haben mehr Pflichten und können Konflikten nicht einfach aus dem Weg gehen, wie es die Bürger können. Denn wir müssen die Interessen unserer Auftraggeber aktiv vertreten. Auf der anderen Seite haben wir weniger Rechte, weil wir juristisch besser geschult sind als Laien und deshalb besonnener eingreifen müssen. Eigentlich müssten unsere Rechte denen der Polizei angepasst werden, weil wir vergleichbare Aufgaben übernommen haben.“⁶⁰

Zur Veranschaulichung des Umfangs und der Tragweite einer derartigen Anwendung werden nachfolgend zunächst die Aufgaben und Befugnisse der Polizei dargestellt.

Gemäß der Polizeigesetze der Länder hat die Polizei die Aufgabe, Gefahren für die öffentliche Sicherheit abzuwehren. Sie hat im Rahmen dieser Aufgabe Straftaten zu verhüten sowie für die Verfolgung künftiger Straftaten vorzusorgen und die erforderlichen Vorbereitungen für die Hilfeleistung und das Handeln in Gefahrenfällen zu treffen. Der Schutz privater Rechte obliegt der Polizei nur dann, wenn gerichtlicher Schutz nicht rechtzeitig zu erlangen ist oder wenn ohne polizeiliche Hilfe die Verwirklichung des Rechts vereitelt oder wesentlich erschwert werden würde. Ferner leistet die Polizei anderen Behörden Vollzugshilfe. Schließlich hat die Polizei Aufgaben zu erfüllen, die ihr durch andere Rechtsvorschriften übertragen sind. Neben der Erfüllung dieser Aufgaben aus dem präventiven Bereich der Gefahrenabwehr werden die Polizeibeamten im Rahmen der Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten auch repressiv tätig.

Die von Seiten der Polizei getroffenen Maßnahmen gehören zum Bereich der Eingriffsverwaltung und bedürfen somit zu ihrer Legitimation einer gesetzlich normierten Ermächtigungsgrundlage. Deswegen existiert neben den allgemeinen Aufgabenzuweisungsnormen eine Vielzahl weiterer Regelungen, welche den Polizeibeamtinnen und -beamten konkrete Befugnisse übertragen. Zu nennen ist in diesem Zusammenhang zunächst die polizeirechtliche Generalklausel, die z. B. in § 8 PolG NRW⁶¹ normiert ist. Gemäß § 8 I PolG NRW kann die Polizei die notwendigen Maß-

⁶⁰ P 15: Geschäftsführer.

⁶¹ Im weiteren Verlauf dieses Kapitels werden sowohl das PolG NRW als auch das OBG NRW verwendet, weil die qualitativen Interviews und die begleitenden Beobachtungen, welche dieser Studie zu Grunde liegen, ausschließlich in Nordrhein-Westfalen durchgeführt worden sind und das Polizei- und Ordnungsrecht des Landes Nordrhein-Westfalen somit den einschlägigen juristischen Hintergrund darstellt, vor dem die gewonnenen Untersuchungsergebnisse betrachtet und bewertet werden müssen.

nahmen treffen, um eine im einzelnen Falle bestehende, konkrete Gefahr für die öffentliche Sicherheit abzuwehren.

Ergänzt wird diese allgemeine Befugnis durch eine ganze Reihe von Spezialermächtigungen; den sog. Standardmaßnahmen, welche die Polizei ebenfalls vornehmen darf. Diese sind in den §§ 9–46 PolG NRW geregelt und umfassen u. a. die folgenden Handlungsmöglichkeiten: Datenerhebung (§§ 9–21 PolG NRW), Datenspeicherung, -veränderung und -nutzung (§§ 22–25 PolG NRW), Datenübermittlung (§§ 26–30 PolG NRW), Rasterfahndung (§ 31 PolG NRW), Platz- und Wohnungsverweisungen (§§ 34, 34 a PolG NRW), Gewahrsamnahmen (§§ 35–38 PolG NRW), Durchsuchungen (§§ 39–42 PolG NRW) sowie die Sicherstellung und Verwahrung gemäß §§ 43–46 PolG NRW. Die Voraussetzungen für die Anwendung verschiedener Zwangsmaßnahmen durch die Polizei sind in den §§ 50–66 PolG NRW normiert.

Unter Berücksichtigung der strengeren Anforderungen, welche an die Einschlägigkeit der Spezialbefugnisse der Polizei (vgl. §§ 9 ff. PolG NRW) gestellt werden, ist zu beachten, dass den sog. Standardmaßnahmen aufgrund des Spezialitätsprinzips eine Sperrwirkung zukommt. D. h., soweit die Spezialbefugnisse tatbestandlich anwendbar sind, ist – beim Fehlen einzelner Voraussetzungen für ein polizeiliches Einschreiten – ein Rückgriff auf die Generalklausel des § 8 I PolG NRW wegen des abschließenden Charakters der Standardmaßnahmen ausgeschlossen.

In Nordrhein-Westfalen obliegt die Gefahrenabwehr nicht ausschließlich der Polizei, sondern auch den Ordnungsbehörden. Denn diese haben gemäß § 1 I OBG NRW ebenfalls die Aufgabe, Gefahren für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung abzuwehren. Bei einer derartigen Doppelzuständigkeit zweier organisatorisch getrennter staatlicher Sicherheitsorgane ist eine exakte und eindeutige Kompetenzabgrenzung unverzichtbar. Eine solche ist in § 1 I 3 PolG NRW normiert worden. Danach hat die Polizei – wenn andere Behörden neben ihr für die Gefahrenabwehr zuständig sind – in eigener Zuständigkeit tätig zu werden, soweit ein Handeln der anderen Behörden nicht oder nicht rechtzeitig möglich erscheint. Somit sind in Nordrhein-Westfalen grundsätzlich die Ordnungsbehörden für die Gefahrenabwehr zuständig und die Polizei wird lediglich subsidiär tätig.⁶² Sie verfügt im Bereich der Gefahrenabwehr über eine Eilkompetenz. Dieses sog. Recht des ersten Zugriffs erlaubt die Vornahme unaufschiebbarer Maßnahmen zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit.⁶³ § 1 I 2 PolG NRW bleibt unberührt.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die allgemeine Gefahrenabwehr ausschließlich den staatlichen Sicherheitsorganen obliegt oder ob auch den privaten Sicherheitsdienstleistern eine gewisse Verantwortung für diesen Bereich zukommt, bzw. ob die soeben dargestellten Aufgaben und Befugnisse analog auf das private Sicherheitsgewerbe angewandt werden können.

⁶² Götz (2001): S. 200 Rdn. 494; Pieroth/Schlink/Kniesel (2007): Rdn. 18.

⁶³ Gusy (2006): § 3 Rdn. 136; Tegtmeyer/Schmidt (2004): Rdn. 16.

2.3 Gewaltmonopol des Staates

Die Beantwortung der vorstehend aufgeworfenen Fragen kann nur unter Berücksichtigung des staatsrechtlichen rechtlichen Verständnisses, welches der Bundesrepublik Deutschland zugrunde liegt, erfolgen. Zunächst ist die duale Struktur der deutschen Rechtsordnung von Bedeutung. Danach gehören alle Normen entweder zum Privatrecht oder zum Öffentlichen Recht.⁶⁴ Das Polizei- und Ordnungsrecht wird eindeutig dem Bereich des Öffentlichen Rechts zugeordnet. Eine direkte Anwendung dieser öffentlich-rechtlichen Befugnisnormen auf das Sicherheits- und Bewachungsgewerbe scheidet demnach aus.

Mit Blick auf die zu klärende Fragestellung, ob die allgemeine Gefahrenabwehr eine reine Aufgabe der staatlichen Sicherheitsorgane ist oder ob sie ebenfalls den privaten Sicherheitsdienstleistern obliegt und damit eine analoge Anwendung des Polizei- und Ordnungsrechts auf die privaten Sicherheitskräfte möglich ist, sind Zweck und Aufgaben der Staatsgewalt von Interesse. Zur Aufrechterhaltung der inneren Sicherheit⁶⁵ und Ordnung – verfügt der Staat über die Befugnis, einseitig verbindliche Regelungen und Anordnungen treffen zu können. Darüber hinaus ist er allein berechtigt, diese Entscheidungen notfalls zwangsweise durchzusetzen. Der Staat hat demnach ein Gewaltmonopol inne, welches ihm seine Selbstbehauptung im Inneren ermöglicht.⁶⁶ Hieraus resultiert im Umkehrschluss ein Gewaltverbot für die Staatsangehörigen.⁶⁷ Den einzelnen Bürgern ist es nicht erlaubt, ihre Rechte selbst gewaltsam durchzusetzen.⁶⁸ Vielmehr müssen sie zur Wahrung und Durchsetzung ihrer Rechtspositionen den Staat in Anspruch nehmen.

Die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen erhalten durch ihre Betätigung für einen privaten Sicherheitsdienstleister keine Privilegien im Vergleich zur restlichen Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland.⁶⁹ Demnach müssen auch private Sicherheitskräfte das staatliche Gewaltmonopol respektieren und unterliegen gleichzeitig selbst dem für alle Bürger geltenden Gewaltverbot. Sie verfügen weder über öffentlich-rechtliche noch über den öffentlich-rechtlichen Befugnissen vergleichbare Kompetenzen und die von ihnen getroffenen Maßnahmen können folglich weder durch einen direkten noch einen analogen Rückgriff auf das Polizei- und Ordnungsrecht legi-

⁶⁴ Schenke (2005): Rdn. 100; Rennert, in: Eyer mann/Fröhler (2006): S. 157 Rdn. 42; Hufen (2005): Rdn. 33.

⁶⁵ Feltes, in: Stober (2000): Rdn. 173.

⁶⁶ Degenhart (2006): Rdn. 5 f.; Maurer (2007): Rdn. 7; Kugelmann (2006): Rdn. 173.

⁶⁷ Maurer (2007): Rdn. 14; Kugelmann (2006): Rdn. 11, 13, 15.

⁶⁸ DIHK (2002): Unterrichtung im Bewachungsgewerbe, 7. Aufl., S. 17.

⁶⁹ Die absehbaren Konsequenzen einer derartigen Erweiterung der Befugnisse einzelner Privatpersonen fassen *Hartmut Maurer* und *Dieter Kugelmann* anschaulich in ihren Werken zusammen: „... wenn der Staat nicht im Stande oder bereit ist, das Recht seiner Bürger zu schützen, werden sich auch das Gewaltmonopol des Staates und die Friedenspflicht der Bürger nicht mehr lange halten lassen.“ (vgl. Maurer [2007]: Rdn. 14; Kugelmann [2006]: Rdn. 11, 13, 15).

timiert werden.⁷⁰ Das staatliche Gewaltmonopol bildet die Grenze für die Befugnisse des privaten Sicherheitsgewerbes.⁷¹

2.4 Auswirkungen verschiedener rechtlicher Befugnisse auf den Arbeitsalltag privater Sicherheitskräfte

In diesem Abschnitt sollen die Handlungen des privaten Sicherheitspersonals, welche in den Beispielfällen vorstehend geschildert worden sind, unter Berücksichtigung der juristischen Hintergründe analysiert werden. Hierbei sind auch die praktischen Probleme bei der Umsetzung der rechtlichen Befugnisse und die Beweisschwierigkeiten, welche die alltägliche Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen prägen, Gegenstand der Ausführungen.

2.4.1 § 34 a V GewO

Gemäß § 34 a V 1 GewO dürfen der Gewerbetreibende und seine Beschäftigten bei der Durchführung von Bewachungsaufgaben gegenüber Dritten nur die Rechte, die Jedermann im Falle einer Notwehr, eines Notstandes oder einer Selbsthilfe zustehen, die ihnen vom jeweiligen Auftraggeber vertraglich übertragenen Selbsthilferechte sowie die ihnen gegebenenfalls in Fällen gesetzlicher Übertragung zustehenden Befugnisse eigenverantwortlich ausüben. In den Fällen der Inanspruchnahme dieser Rechte und Befugnisse ist gemäß § 34 a V 2 GewO der Grundsatz der Erforderlichkeit zu beachten. Somit können private Sicherheitskräfte ihre Handlungen und die von ihnen getroffenen Maßnahmen sowohl auf eigene Rechte als auch auf die von ihren jeweiligen Auftraggebern abgeleiteten Rechte stützen. Im weiteren Verlauf dieses Kapitels wird dieses komplexe System der Befugniserteilung für das private Sicherheitsgewerbe mittels näher beleuchtet.

Die eigenen Rechte der privaten Sicherheitskräfte rühren gemäß § 34 a V 1 GewO entweder aus einer expliziten gesetzlichen Übertragung oder aus den allgemeinen Jedermanns- bzw. Notrechten her. Beispiele für eine durch den Gesetzgeber geschaffene Möglichkeit der Befugnisübertragung auf das private Sicherheitsgewerbe bilden u. a. die §§ 29 c I 3 LuftVG, 5, 8, 9 LuftSiG und 7 II Nr. 5 AtG.

Die zweite Quelle aus der die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen eigene Rechte schöpfen, sind die sog. Jedermannsrechte. Diese stehen grundsätzlich jedem Bürger der Bundesrepublik Deutschland zum Schutz seiner rechtlich anerkannten Güter und Interessen zu. Dies gilt auch für solche Bürger, die als privates Sicherheitspersonal im Einsatz sind; denn sie dürfen durch ihre Tätigkeit nicht das Mindestmaß an Befugnissen einbüßen, das allen Bürgern gleicher Maßen zusteht. Die allgemeinen Jedermannsrechte wurden nicht in einem Spezialgesetz normiert. Vielmehr finden sie sich u. a. im Strafgesetzbuch, im Bürgerlichen Gesetzbuch, im Gesetz über Ord-

⁷⁰ Götz, V. (2001): Rdn. 493 c; Knemeyer (2004): S. 15; Kugelmann (2006): Rdn. 173.

⁷¹ Tettinger, in: Tettinger/Wank (2004): § 34 a Rdn. 23.

nungswidrigkeiten und in der Strafprozessordnung. Hierbei unterscheidet man die sog. Rechtfertigungs- und die Entschuldigungsgründe. Die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen können ihre Befugnisse aus den folgenden Rechtfertigungsgründen ableiten: strafrechtliche Notwehr und Nothilfe gemäß § 32 StGB, strafrechtlicher Notstand gemäß § 34 StGB, rechtfertigende Pflichtenkollision, rechtfertigende Einwilligung, mutmaßliche Einwilligung, vorläufiges Festnahmerecht gemäß § 127 I 1 StPO, Notwehr gemäß § 15 I, II OWiG, rechtfertigender Notstand gemäß § 16 OWiG, zivilrechtliche Notwehr gemäß § 227 BGB, zivilrechtlicher Notstand gemäß § 228 BGB, zivilrechtliches Selbsthilferecht gemäß §§ 229–231 BGB. Zudem können sie sich auf diese Entschuldigungsgründe berufen: entschuldigender Notstand gemäß § 35 StGB, Überschreitung der Notwehr gemäß § 33 StGB, entschuldigende Pflichtenkollision, Überschreitung der Notwehr gemäß § 15 III OWiG.

Neben diesen originären, eigenen Rechten basiert die Tätigkeit der Arbeitnehmer privater Sicherheitsunternehmen auf einem zweiten ebenso wichtigen Standbein, nämlich auf den Rechten ihres jeweiligen Auftraggebers, die ihnen kraft privatrechtlichen Vertrages übertragen werden. Zu den wichtigsten derivativen Rechten des privaten Sicherheitspersonals gehören: die zivilrechtlichen Selbsthilferechte der Auftraggeber gemäß §§ 229–231 BGB, die zivilrechtlichen Rechte aus den §§ 858 ff. BGB und aus den §§ 903 ff. BGB, die sich aus der Besitzer- bzw. Eigentümerposition der Auftraggeber ergeben und das privatrechtliche Hausrecht der Auftraggeber. Insofern können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten auf eine Vielzahl von Befugnissen⁷², die ihnen gemäß § 34 a V 1 GewO zustehen, berufen.

2.4.2 § 127 I 1 StPO

In der ersten geschilderten Fallkonstellation (vgl. S. 37 f.) hat der Arbeitnehmer des privaten Sicherheitsunternehmens (C) durch das Festhalten des D bis zum Eintreffen der Polizei tatbestandlich eine Körperverletzung i. S. d. § 223 I StGB, eine Freiheitsberaubung i. S. d. § 239 I StGB sowie eine Nötigung i. S. d. § 240 I, II StGB begangen. In Betracht kommt jedoch eine Rechtfertigung des Eingreifens durch C gemäß § 127 I 1 StPO. In § 127 I 1 StPO ist ein vorläufiges Festnahmerecht geregelt. Es steht jedermann bis zum Eintreffen der Polizei zu, um den jeweiligen Täter der Strafverfol-

⁷² Die meisten Befugnisse privater Sicherheitskräfte entstammen jedoch den Jedermannsrechten. Vor diesem Hintergrund wird teilweise kritisiert, dass das private Sicherheitsgewerbe derartige Rechte zum einen planmäßig, von Berufs wegen und zum anderen dauerhaft zur Rechtfertigung u. a. von Gewaltanwendungen gegenüber Dritten in Anspruch nehmen (vgl. Götz [2001]: S. 15; Schenke [2005]: Rdn. 473). Ein derartiges Vorgehen führe zu einer Aushebelung des anerkannten Ausnahmecharakters der Jedermannsrechte, indem die Ausnahme zum Normalfall umfunktioniert werde (vgl. Pieroth/Schlink/Kniesel [2007]: Rdn. 64). Des Weiteren würde auf diesem Weg das staatliche Gewaltmonopol umgangen und ausgehöhlt (vgl. Pieroth/Schlink/Kniesel [2007]: Rdn. 64; Gusy [2006]: § 3 Rdn. 162).

gung zuführen zu können.⁷³ Obwohl der Wortlaut des § 34 a V 1 GewO § 127 I 1 StPO nicht explizit erfasst, ist dennoch allgemein anerkannt, dass privaten Sicherheitskräften auch das Recht zur vorläufigen Festnahme gemäß § 127 I 1 StPO zusteht.⁷⁴

Umstritten^{75, 76} ist zunächst, ob § 127 I 1 StPO das Vorliegen einer Tat voraussetzt oder ob ein dringender Tatverdacht ausreichend ist. Im vorliegenden Fall kann eine Entscheidung dieses Streitstandes dahinstehen, da D sich zumindest gemäß § 242 I StGB strafbar gemacht hat, indem er den Parfumflakon in seine Manteltasche gesteckt hat. Folglich liegt sogar eine Straftat vor, sodass die erste Voraussetzung des § 127 I 1 StPO gegeben ist.

Außerdem hat C den D auf frischer Tat i. S. d. § 127 I 1 StPO betroffen. Er hat den gesamten Ablauf der Tat beobachtet und den D direkt im Anschluss an die Begehung der Tat noch in unmittelbarer Nähe zu dem Ort, an dem der Diebstahl begangen wurde, gestellt.

In diesem Fall sind beide in § 127 I 1 StPO normierten Festnahmegründe einschlägig. C setzte D über die gegen ihn bestehenden Vorwürfe in Kenntnis und forderte ihn auf, sich zu identifizieren und mit ihm auf das Eintreffen der bereits verständigten Polizei zu warten. D machte keine Angaben zu seiner Person und versuchte, seinen Weg in Richtung Ausgang fortzusetzen. Als C ihn daraufhin am Arm festhielt, stieß D ihn weg und versuchte erneut, den Ausgang zu erreichen. Dieses Verhalten des D lässt nur einen einzigen Rückschluss zu; nämlich dass er das Kaufhaus unverzüglich verlassen wollte und sich damit der Strafverfolgung entzogen hätte, wenn C ihn nicht an diesem Vorhaben gehindert hätte. Somit bestand ein Fluchtverdacht i. S. d. § 127 I 1 StPO. Da D zum anderen auch Angaben zur Person verweigerte und erklärte, dass er sich nicht ausweisen könne, war es für C unmöglich, den – ihm und den anderen Anwesenden unbekannt – D zu identifizieren.

Ferner standen C keine milderen Mittel zur Verfügung, um D an seinem offensichtlichen Fluchtvorhaben zu hindern. Außerdem ist zu beachten, dass C seine Maßnahmen stets erst als Reaktion auf das eskalierende Verhalten des D traf. Sie waren demzufolge auch erforderlich. Schließlich standen die angewandten Methoden in einem angemessenen Verhältnis zum Festnahmezweck, denn die Strafverfolgung eines Diebstahls nicht geringwertiger Sachen gemäß § 242 I StGB ist von gewichtigem Interesse für den Geschädigten A sowie für die Allgemeinheit. Somit hat C den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gewahrt.

Folglich ist das Verhalten des C durch § 127 I 1 StPO gerechtfertigt; also handelte er nicht rechtswidrig. Demnach hat sich C nicht gemäß §§ 239 I, 240 I, 223 I StGB wegen Freiheitsberaubung, Nötigung oder Körperverletzung strafbar gemacht.

⁷³ Joecks (2006): S. 280 Rdn. 5; Kindhäuser (2006): § 8 Rdn. 24; Pfeiffer (2005): § 127 Rdn. 4.

⁷⁴ Schenke (2005): Rdn. 473; Gusy (2006): § 3 Rdn. 162; Pieroth/Schlink/Kniesel (2007): Rdn. 55.

⁷⁵ Joecks (2006): S. 280 Rdn. 2; Beulke (2006): Rdn. 235.

⁷⁶ Pfeiffer (2005): § 127 Rdn. 2; Roxin (1998): S. 262 Rdn. 2; Kindhäuser (2006): § 8 Rdn. 26 ff.

In dieser ersten Fallkonstellation ist die Beweislage eindeutig. Es ist davon auszugehen, dass die meisten Warenhäuser ihre Verkaufsräume videoüberwachen. Des Weiteren sind durchgängig Dritte, seien es Kunden oder das Personal, anwesend. Schließlich befindet sich das Diebesgut im Zeitpunkt der vorläufigen Festnahme gemäß § 127 I 1 StPO in der Kleidung, den Taschen etc. des Täters. Demzufolge sehen sich private Sicherheitskräfte in Kaufhäusern meist weniger Beweisschwierigkeiten gegenüber als ihre Kollegen, die anderen sicherheitsrelevanten Tätigkeiten nachgehen.

Die dargestellte Situation aus dem Arbeitsalltag privater Sicherheitsdienstleister offenbart deutlich die Grenzen ihrer Tätigkeiten und die Unterschiede zwischen ihren und den Befugnissen der Polizei. So bleibt festzuhalten, dass private Sicherheitskräfte keine Ausweiskontrollen durchführen dürfen. Sie verfügen lediglich über die Möglichkeit, nach den Personalien des Betroffenen zu fragen. Diesem steht es dann jedoch frei, ob er diese gegenüber dem privaten Sicherheitspersonal offenbaren möchte oder nicht. Falls nicht, können ihn die Mitarbeiter der privaten Sicherheitsunternehmen bis zum Eintreffen der Polizei festhalten (vgl. § 127 I 1 StPO). Den Beamtinnen und -beamten der Polizei gegenüber besteht dann eine Identifizierungspflicht bzw. die Polizisten sind befugt, die Personalien der beteiligten Personen zu ermitteln (vgl. §§ 9 I, II, 12 PolG NRW). Außerdem sind die privaten Sicherheitskräfte nicht berechtigt, Durchsuchungen vorzunehmen, um nach Ausweispapieren etc. zu suchen. Derartige Maßnahmen können nicht auf § 127 I 1 StPO gestützt werden.⁷⁷ Folglich müssen die privaten Sicherheitsdienstleister im Bedarfsfalle – mangels eigener, so weit reichender Befugnisse – die Hilfe der Polizei anfordern, um eigene oder die Rechte ihrer jeweiligen Auftraggeber durchsetzen zu können.

2.4.3 § 32 StGB

In der an zweiter Stelle geschilderten Fallkonstellation (vgl. S. 38) hat der Angestellte des privaten Sicherheitsunternehmens tatbestandlich eine Körperverletzung gemäß § 223 I StGB begangen, indem er den F schlug. In Betracht kommt hier jedoch eine Rechtfertigung des E gemäß § 32 StGB, soweit er in Notwehr gehandelt hat. Voraussetzung hierfür ist zunächst das Vorliegen einer Notwehrlage i. S. d. § 32 StGB; d. h. es müsste ein gegenwärtiger, rechtswidriger Angriff auf ein notwehrfähiges Rechtsgut gegeben sein.⁷⁸ F und G haben den E mit Schlägen und Fausthieben traktiert und nicht von ihm abgelassen. Dieses Verhalten der beiden stellt einen Angriff auf die körperliche Unversehrtheit und eventuell sogar auf das Leben des E dar. Hierbei handelt es sich um geschützte Rechtsgüter, welche notwehrfähig i. S. d. § 32 StGB sind. Da der Angriff auf E bereits begonnen hatte, aber noch nicht beendet war, ist auch von einer Gegenwärtigkeit des Angriffs auszugehen. F und G haben sich durch ihr Verhalten zumindest gemäß §§ 223 I, 224 I Nr. 4 StGB strafbar gemacht. Folglich handelt es sich

⁷⁷ Pfeiffer (2005): § 127 Rdn. 6; Joecks (2006): S. 281 Rdn. 8 f.

⁷⁸ Wessels/Beulke (2006): § 8 Rdn. 325; Kindhäuser (2006): § 16 Rdn. 6; Lenckner/Perron, in: Schönke/Schröder (2006): § 32 Rdn. 3.

auch um einen rechtswidrigen Angriff auf E. Somit liegt eine Notwehrlage i. S. d. § 32 StGB vor.

Zudem war die Verteidigungshandlung des E auch erforderlich⁷⁹ i. S. d. § 32 II StGB. E wurde von zwei groß gewachsenen und kräftigen Männern zeitgleich angegriffen, welche trotz eines Versuches sie zu beschwichtigen, nicht von E abließen. Außerdem ist zu beachten, dass er sich in Unterzahl befand. Der Hieb, der den F traf, war geeignet, den Angriff durch diesen endgültig zu beenden. Des Weiteren standen dem E keine gleichermaßen geeigneten, milderen Alternativmittel zur Verfügung, denn auf seinen verbalen Beruhigungsversuch reagierten F und G nicht. Der Einsatz von gefährlichen Werkzeugen oder Waffen etc. hätte intensivere Schäden beim Angreifer ausgelöst, als dies durch den einen Schlag mit der bloßen Hand geschehen ist. Zwar ist *„die private Notwehr im Verhältnis zur staatlichen Gefahrenabwehr nur subsidiär; aber an der Erforderlichkeit der Notwehr fehlt es nur, wenn die staatliche Hilfe präsent, parat, einschreitungsbereit und ebenso wirksam ist, wie die Notwehr und sich in milderer Form ausüben lässt“*.⁸⁰ Zum einen verfügte E nicht über die Möglichkeit, während der Angriffe auf ihn die Polizei zu informieren und diese um Hilfe zu bitten. Zum anderen war es dem E auch nicht zumutbar, die Polizei zu verständigen und die Angriffe des F und G bis zu ihrem Eintreffen ohne Gegenwehr auszuhalten.

Eine Gebotenheit der Verteidigungshandlung ist zu bejahen, wenn sich diese im Rahmen des normativ Angemessenen bewegt; d. h. wenn sie keinen Rechtsmissbrauch darstellt.⁸¹ Die von E ausgewählte Verteidigungshandlung stellt keinen Rechtsmissbrauch dar. Für die Einschlägigkeit einer der anerkannten Einschränkungen des Notwehrrechts ist im vorliegenden Fall nichts ersichtlich. Insbesondere hat E den Angriff von F und G nicht provoziert.

Schließlich kann im vorliegenden Fall dahinstehen, ob die bloße Kenntnis der Notwehrsituation ausreicht bzw. ob der Verteidigungswille das Hauptmotiv des Handelnden sein muss oder ob andere Beweggründe daneben unschädlich sind, da E gezielt und ausschließlich in Verteidigungsabsicht gehandelt hat, als er den F bewusstlos schlug.

Somit ist das Verhalten des E gemäß § 32 StGB durch Notwehr gerechtfertigt, sodass er nicht rechtswidrig gehandelt hat. Folglich hat sich E nicht gemäß § 223 I StGB wegen Körperverletzung strafbar gemacht, indem er den F bewusstlos schlug.

Demnach ist die juristische Würdigung der zweiten beschriebenen Fallkonstellation eindeutig. Wenn sich derartige Situationen im Arbeitsalltag privater Sicherheitskräfte ereignen, sehen sich die Betroffenen jedoch meist umfangreichen Beweisschwierigkeiten ausgesetzt. Die Befragung der privaten Sicherheitsunternehmer ergab, dass in – der

⁷⁹ Joecks (2007): § 32 Rdn. 11; Kindhäuser (2006): § 32 Rdn. 29; Tröndle/Fischer (2007): § 32 Rdn. 16; Lackner/Kühl (2007): § 32 Rdn. 9.

⁸⁰ Tröndle/Fischer (2007): § 32 Rdn. 17; Lackner/Kühl (2007): § 32 Rdn. 11 a.

⁸¹ Haft (2004): S. 85; Kindhäuser (2006): § 16 Rdn. 35.

hier geschilderten Konstellation – vergleichbaren Situationen oft Strafanzeigen wegen Körperverletzung gegen die Mitarbeiter der privaten Sicherheitsdienstleister erstattet werden. Dies geschieht aus Selbstschutz, um einer Anzeige durch die privaten Sicherheitskräfte zuvorzukommen. Wenn das private Sicherheitspersonal dann keine unbeteiligten Dritten als Zeugen benennen kann, besteht die Gefahr einer Verurteilung aufgrund der Zeugenaussagen der Betroffenen, welche dann übereinstimmend von einem Angriff des privaten Sicherheitsdienstleisters berichten. Dieses Beispiel veranschaulicht eindrucksvoll ein erhebliches Risiko, das einer jeden Betätigung im privaten Sicherheitsgewerbe innewohnt. Die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen können die von ihnen getroffenen Maßnahmen nicht auf explizite Befugnisnormen stützen. Vielmehr stehen ihnen gemäß § 34 a V 1 GewO lediglich die allgemeinen Jedermannsrechte zu; d. h. sie verwirklichen durch ihr Verhalten in vielen Fällen die Voraussetzungen eines Straftatbestandes (z. B. §§ 223, 239, 240 StGB) und müssen ihre Handlungen anschließend mit Hilfe der anerkannten Rechtfertigungs- oder Entschuldigungsgründe, auf die sie sich gemäß § 34 a V 1 GewO berufen dürfen, rechtfertigen oder entschuldigen.

Mit Blick auf die in vielen Fällen bestehenden Beweisschwierigkeiten erscheint es nicht sinnvoll, die jetzige – für die Arbeitnehmer des privaten Sicherheitsgewerbes meist unpraktikable – Regelung der rechtlichen Befugnisse privater Sicherheitskräfte auf Dauer weiterhin unverändert so beizubehalten.

2.4.4 Hausrecht des Auftraggebers

Auch in der dritten Fallkonstellation (vgl. S. 38) haben die Mitarbeiter des privaten Sicherheitsunternehmens rechtmäßig gehandelt, als sie den Störer aufforderten, die Diskothek zu verlassen. Aus den privatrechtlichen Besitz- und Eigentumsrechten (vgl. §§ 858 ff., 903 ff., 1004 BGB) ergibt sich, dass der Inhaber der Diskothek über das Hausrecht in seinen Räumlichkeiten verfügte; d. h. er hatte die Befugnis inne, Personen zum Verlassen dieses Ortes auffordern zu können. Dieses Recht hat er vertraglich auf den privaten Sicherheitsdienstleister übertragen. Die mit der Gewährleistung der Sicherheit in den Räumlichkeiten der Diskothek betrauten Mitarbeiter des privaten Sicherheitsunternehmens schritten gegen H ein, weil dieser ohne vorangegangene Provokationen die anderen anwesenden Gäste und das Personal beleidigte und sich anschickte, vorsätzlich die Einrichtung des Lokals zu beschädigen. Der Hausrechtsinhaber ist nicht verpflichtet derartige Störungen innerhalb seines Herrschaftsbereiches hinzunehmen. Somit handelten die privaten Sicherheitskräfte rechtmäßig, als sie den Störer aufforderten, die Diskothek zu verlassen. Gleiches gilt für ihre Zurückhaltung bzgl. der Handlungen des H auf dem öffentlichen Bürgersteig vor der Diskothek.

Dieses Beispiel veranschaulicht ebenfalls die Grenzen der Tätigkeiten privater Sicherheitskräfte und die Unterschiede zwischen ihren und den Befugnissen der Polizei. Im Gegensatz zur Polizei, die u. a. gemäß § 34 PolG NRW einen Platzverweis aussprechen kann, sind die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen nicht befugt, Menschen, die sich auf öffentlichem Gelände befinden, z. B. zum Weitergehen aufzufor-

dern. Das ihnen übertragene Hausrecht kann seine Geltung nur innerhalb des von ihnen bewachten Bereiches – also in den Räumlichkeiten ihres jeweiligen Auftraggebers – beanspruchen. Den privaten Sicherheitskräften stehen nicht mehr Rechte zu als ihren Auftraggebern. Im vorliegenden Beispielsfall erstreckt sich das übertragene Hausrecht also nicht auch auf den öffentlichen Bürgersteig vor der Diskothek. Zu beachten ist jedoch, dass sich auch für den Bereich vor den bewachten Örtlichkeiten Befugnisse für das private Sicherheitspersonal ergeben können. Wenn z. B. ein abgewiesener Gast die privaten Sicherheitsdienstleister vom Bürgersteig aus körperlich attackiert, so kann dies einen gegenwärtigen, rechtswidrigen Angriff i. S. d. 32 StGB darstellen; mit der Folge, dass die Verteidigungshandlungen der angegriffenen privaten Sicherheitskräfte wegen Notwehr gerechtfertigt wären. An dieser Stelle gelten die vorstehenden Ausführungen zu den Beweisschwierigkeiten.

Die Gespräche mit den privaten Sicherheitsunternehmern ergaben, dass selbst eine Videoüberwachung der zu sichernden Objekte den Arbeitnehmern die Beweisführung nicht immer erleichtert. Sie erklärten, viele Täter begingen ihre Angriffe auf das Sicherheitspersonal von einem Platz aus, der für die installierten Videokameras in einem toten Winkel liege, sodass die dann von den Videokameras aufgezeichnete, nachfolgende Verteidigungshandlung der privaten Sicherheitskräfte wie der eigentliche Angriff wirke. Derartige Schwierigkeiten bestimmen den Arbeitsalltag der privaten Sicherheitsdienstleister.

Kapitel IV: Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte

Die Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte werden zunächst durch die gewerberechtliche Rahmenordnung geprägt. Diese setzt sich aus Vorschriften der Gewerbeordnung, der Bewachungsverordnung und der Bewachungsverwaltungsvorschrift NRW zusammen. Ferner wirken arbeitsrechtliche Bestimmungen und nicht zuletzt tarifvertragliche Vereinbarungen auf die Arbeitsbedingungen im privaten Sicherheitsgewerbe ein.

Zu den Aspekten, die im Verlauf dieses Kapitels näher untersucht werden, gehören u. a. die Einstellungsvoraussetzungen, die Arbeitszeiten, das Arbeitsentgelt, die Ausrüstung und Bewaffnung der Arbeitnehmer im privaten Sicherheitsgewerbe sowie die Existenz von Betriebsräten in den einzelnen privaten Sicherheitsunternehmen.

1 Rekrutierung der Arbeitnehmer

Das Sicherheits- und Bewachungsgewerbe stellt einen äußerst sensiblen Dienstleistungsbereich dar. Folglich sind die privaten Sicherheitsunternehmen auf gut qualifizierte und besonders vertrauenswürdige Arbeitnehmer angewiesen. Außerdem stehen die Beschäftigten der privaten Sicherheitsdienstleister fortlaufend in Kontakt mit anderen Menschen – wie Kunden, Bürgern und Polizisten. Demnach müssen die Arbeitnehmer u. a. auch über hinreichende emphatische Fähigkeiten verfügen und deeskalierende Verhaltensweisen und Eingriffstechniken zur gewaltfreien Lösung von Konfliktsituationen beherrschen. Überdies müssen die neu eingestellten Arbeitnehmer in das im Unternehmen bereits existierende Team von Mitarbeitern integrierbar sein und es positiv verstärken.

Diese und weitere Anforderungen werden im privaten Sicherheits- und Bewachungsgewerbe an die Arbeitnehmer gestellt. Damit kommt der Rekrutierung der zum jeweiligen privaten Sicherheitsunternehmen passenden Beschäftigten eine besondere Bedeutung zu. Den Interviewten wurden daher Fragen zur Rekrutierung ihrer Arbeitnehmer und den hierbei im Laufe der Jahre gesammelten Erfahrungen gestellt.

1.1 Möglichkeiten der Rekrutierung

Alle befragten Anbieter privater Sicherheitsdienstleistungen nutzen verschiedene Möglichkeiten, um ihre Arbeitnehmer zu rekrutieren. 75 % der Gesprächspartner stellen bevorzugt Menschen ein, die ihnen entweder persönlich bekannt sind oder die ihnen von Bekannten als zuverlässige Mitarbeiter empfohlen worden sind. Die nachfolgend zusammengestellten Äußerungen der Befragten veranschaulichen beispielhaft die Entstehung und die Funktionsweise derartiger Netzwerke.

- *„Ich kenne mich aus und stelle nur Leute ein, die ich kenne.“⁸²*

⁸² P 3: Geschäftsführer.

- *„Die meisten Arbeitnehmer waren vor ihrer Einstellung schon als Aushilfen für uns tätig. Sie werden dann zuerst angesprochen, wenn ein neuer Festangestellter gesucht wird.“⁸³*
- *„Ich war früher woanders Geschäftsführer und habe meine Arbeitnehmer vom alten Unternehmen mitgenommen.“⁸⁴*
- *„Wir rekrutieren unsere Leute aus unserer eigenen Kampfsportschule.“⁸⁵*
- *„Der Unternehmerverband hilft uns bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern.“⁸⁶*
- *„Bildungsträger empfehlen uns Leute, die dort positiv aufgefallen sind.“⁸⁷*

50 % der Befragten erklärten, „Initiativbewerbungen sind jederzeit möglich“⁸⁸. „Wir sehen uns interessante Leute an, auch wenn eigentlich kein konkreter Bedarf besteht.“⁸⁹

45 % der privaten Sicherheitsunternehmen schalten Stellenanzeigen, wenn sie beabsichtigen, ihren Personalbestand zu vergrößern. Zwei Drittel dieser Gesuche erscheinen in den Printmedien, d. h. in verschiedenen lokalen und überregionalen Druckerzeugnissen. Das verbleibende Drittel der Stellenanzeigen wird in die unterschiedlichsten Internetportale eingestellt.

35 % der Interviewten gaben an, dass sie bei der Rekrutierung neuer Arbeitnehmer für ihre Unternehmen mit verschiedenen Bildungsträgern – wie z. B. dem Berufsförderungswerk, privaten Ausbildungsakademien etc. – kooperieren. Diese Einrichtungen suchen Bewerber aus, unterrichten sie und bereiten sie auf die Sachkundeprüfung i. S. d. § 34 a I 5 GewO vor, deren erfolgreiche Ablegung vor der Industrie- und Handelskammer für die Durchführung folgender Tätigkeiten erforderlich ist:

- Kontrollgänge im öffentlichen Verkehrsraum oder in Hausrechtsbereichen mit tatsächlich öffentlichem Verkehr,
- Schutz vor Ladendieben und
- Bewachungen im Einlassbereich von gastgewerblichen Diskotheken.

Folglich weisen die durch Bildungsträger vermittelten Arbeitnehmer eine hohe fachliche Qualifikation auf.

⁸³ P 4: Geschäftsführer.

⁸⁴ P 1: Geschäftsführer.

⁸⁵ P 9: Geschäftsführer.

⁸⁶ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

⁸⁷ P 2: Betriebsleiter.

⁸⁸ P 2: Betriebsleiter.

⁸⁹ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

Schließlich werden 25 % der privaten Sicherheitsdienstleister bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften von der Bundesagentur für Arbeit unterstützt. Diese Zusammenarbeit *„ist sehr vorteilhaft, weil die Leute schon ausgebildet sind“*⁹⁰, wenn sie ihre Tätigkeit für die privaten Anbieter aufnehmen. Außerdem wiesen die Arbeitgeber auf den folgenden Umstand hin: *„Das Arbeitsamt zahlt die Förderung der Arbeitnehmer; das nutzen wir natürlich gern.“*⁹¹

1.2 Erfahrungen der Arbeitgeber bzgl. der Arbeitnehmerrekrutierung

Im Verlauf der Gespräche mit den Vertretern der privaten Sicherheitsunternehmen stellte sich heraus, dass zwischen 50 und 150 Bewerbungen pro ausgeschriebener Stelle bei ihnen eingehen. *„Es gibt viel zu viele Bewerbungen.“*⁹² *„Die meisten Bewerber wissen gar nicht, worauf sie sich bei dem ausgeschriebenen Job einlassen.“*⁹³ Aus diesen Gründen müssen die Befragten nach eigenen Angaben aufwendige Auswahlverfahren durchführen, um die ihren Bedürfnissen entsprechenden Kandidaten unter der Vielzahl der Bewerber zu ermitteln. Hierfür fehlen der Mehrheit der privaten Sicherheitsdienstleister sowohl die erforderliche Zeit als auch die nötigen finanziellen Mittel, was die folgenden Zitate unter Beweis stellen.

- *„Wir schalten keine Stellenanzeigen mehr. Unser Unternehmen hat hohe Ansprüche und es gibt zu viele schlechte Bewerber. Deshalb geht durch Anzeigen einfach zu viel Zeit verloren.“*⁹⁴
- *„Wir schalten keine Stellenanzeigen mehr, weil man dann mindestens 14 Tage Vorlauf bis zur Einstellung braucht. So viel Zeit haben wir nicht; die würde dann ja woanders fehlen.“*⁹⁵

Vor dem Hintergrund dieser Äußerungen wird deutlich, warum 75 % der privaten Sicherheitsunternehmen bevorzugt Menschen einstellen, die ihnen entweder persönlich bekannt sind oder die ihnen von Bekannten als zuverlässige Mitarbeiter empfohlen worden sind. Diese Vorgehensweise ermöglicht den privaten Sicherheitsdienstleistern Zeit- und Geldersparnisse und minimiert das Risiko einer ausgeprägten Arbeitnehmerfluktuation.

Aus diesem Grund hat sich die Anzahl der Stellenanzeigen in den letzten Jahren stark reduziert. Dieser Trend wird sich in Zukunft noch weiter fortsetzen. Denn die Gesprächspartner betonten, dass die Aufgabe von Stellengesuchen mit Blick auf die hohe Anzahl der bei ihnen eingehenden Initiativbewerbungen (ca. 30 Stück pro Monat) fi-

⁹⁰ P 18: Geschäftsführer.

⁹¹ P 16: Prokurist und Geschäftsführer.

⁹² P 12: Einsatzleiter.

⁹³ P 13: Geschäftsführer.

⁹⁴ P 13: Geschäftsführer.

⁹⁵ P 18: Geschäftsführer.

nanziell betrachtet nicht sinnvoll sei. Die Arbeitssuchenden melden sich auch ohne gezielte Aktivitäten der Unternehmer in mehr als ausreichender Anzahl bei diesen.

2 Gründe für die Berufswahl

Die Dienstleistungen im Bereich des Sicherheits- und Bewachungssektors umfassen breit gefächerte, besonders anspruchsvolle und vertrauensvolle Aufgabenkomplexe. Neben speziellen Fachkenntnissen auf den Gebieten des Rechts, des Brandschutzes, der Ersten Hilfe etc. sind auch psychologisches Hintergrundwissen und gut ausgeprägte Fähigkeiten im Umgang mit anderen Menschen erforderlich.

Die Arbeitsbedingungen sind durch lange Arbeitszeiten, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie gefährlichen Situationen im Arbeitsalltag geprägt. Darüber hinaus wird von verschiedenen Stellen die unangemessen niedrige Entlohnung der Arbeitnehmer im privaten Sicherheits- und Bewachungsgewerbe kritisiert. Des Weiteren müssen die Beschäftigten privater Sicherheitsunternehmen vielerorts gegen Vorurteile und ein negatives Image ihres Berufsstandes kämpfen.

Deshalb stellt sich die Frage nach den Gründen, welche die Arbeitnehmer zu der Aufnahme einer Tätigkeit im privaten Sicherheitsgewerbe veranlasst haben. Die nachfolgende Darstellung der unterschiedlichen Sichtweisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sowie der anschließende Vergleich zwischen Selbst- und Fremdbild dienen der Erforschung der Motivation, die hinter der oben angesprochenen Berufswahl steht.

2.1 Sichtweise der Arbeitnehmer

Zur Veranschaulichung der verschiedenen Wege, die zu einer Tätigkeit im privaten Sicherheitsgewerbe führen können, werden zu Beginn dieses Abschnittes die beruflichen Lebensläufe von vier realen Personen⁹⁶ nachgezeichnet, welche ihrer Arbeit in dieser Branche nachgehen.

Adam B. verpflichtete sich nach dem erfolgreichen Abschluss seiner Ausbildung zum Polsterer und Dekorateur für vier Jahre als Berufssoldat bei der Bundeswehr. Anschließend heuerte er als Steward auf einem Kreuzfahrtschiff an. Im Anschluss hieran erfolgte dann schließlich über den Werkschutz bei einem Unternehmen der Chemiebranche der Einstieg in den Sicherheitssektor.

Chris D. engagierte sich aktiv im Bereich des Kampfsportes. In diesem Umfeld wurde ihm im Alter von achtzehn Jahren von einem guten Freund eine Beschäftigung als Türsteher angeboten. Später war Chris D. als Personenschützer in Hamburg tätig. Im Laufe der Zeit sammelte er auch Erfahrungen im Bereich des Veranstaltungsschutzes. Mittlerweile hat sich Chris D. selbstständig gemacht und leitet als Geschäftsführer sein eigenes privates Sicherheitsunternehmen.

⁹⁶ Die Identitäten der Personen wurden auf Wunsch der Betroffenen anonymisiert.

Egon F. hat sich nach der erfolgreich abgelegten Abiturprüfung bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen beworben. Aus gesundheitlichen Gründen wurde er jedoch nicht bei der Polizei angenommen. Deshalb verpflichtet sich Egon F. für zwölf Jahre bei der Bundeswehr, die keine gesundheitlichen Bedenken hatte und war dort als Militärpolizist tätig. Im Anschluss hieran wechselte er in das private Sicherheitsgewerbe, wo er in einem großen privaten Sicherheitsunternehmen mittlerweile eine Position auf Leitungsebene übernommen hat.

Gustav H. engagierte sich zunächst aktiv in mehreren der sog. Kampfsportdisziplinen und begann seine Karriere im privaten Sicherheitsgewerbe als Türsteher. Da er positive Arbeitsergebnisse vorzuweisen hatte, wurde er von einem Eventveranstalter an einen größeren privaten Sicherheitsdienstleister vermittelt. Danach absolvierte Gustav H. eine Ausbildung im Bereich des Sicherheitsgewerbes und machte sich schließlich selbstständig. Heute ist er Geschäftsführer seines eigenen privaten Sicherheitsunternehmens.

Diese vier exemplarischen Karrieren im privaten Sicherheitsgewerbe beweisen, dass die Arbeitnehmer dieser Branche aus einer Vielzahl anderer Berufe in den Sektor der Sicherheitsdienstleistungen wechseln. An dieser Stelle seien noch einige weitere Beschäftigungen genannt, welche die befragten Arbeitnehmer vor ihrer Tätigkeit im privaten Sicherheitsgewerbe ausgeübt haben: Informationstechniker, Jurist oder Informatiker. Für viele dieser Arbeitnehmer stellte ihre Tätigkeit im Sicherheitsgewerbe zunächst lediglich einen Nebenberuf bzw. die Möglichkeit der Überbrückung einer Phase der beruflichen Neuorientierung dar. *„Aber dann lief es gut im Unternehmen und es wurde zu einer dauerhaften Hauptbeschäftigung für mich.“*⁹⁷

Gefragt nach den Gründen ihrer Berufswahl, nannten die einzelnen Arbeitnehmer der privaten Sicherheitsunternehmen die unterschiedlichsten Motivationen, aus denen heraus sie sich für die Aufnahme einer Tätigkeit im Sicherheitsgewerbe entschieden haben. Die nachfolgende Zusammenstellung bündelt die mehrheitlich vorgetragenen Begründungen der Arbeitnehmer für die von ihnen getroffene Berufswahl:

- *„Ich erstelle gerne Sicherheitskonzepte, weil ich Organisationstalent und Menschenkenntnis habe.“*⁹⁸
- *„Ich mag den Umgang mit Menschen.“*⁹⁹
- *„Ich habe mich schon immer für den Bereich der Sicherheit interessiert.“*¹⁰⁰
- *„Mir macht es viel Spaß, Konflikte zu regeln. Das mache ich aber mit dem Kopf und nicht durch Schlagen.“*¹⁰¹

⁹⁷ P 50: Arbeitnehmer.

⁹⁸ P 47: Arbeitnehmer.

⁹⁹ P 43: Arbeitnehmer.

¹⁰⁰ P 44: Arbeitnehmer.

¹⁰¹ P 48: Arbeitnehmer.

- *„Jetzt habe ich viel mehr Freiraum als in meinem alten Beruf.“¹⁰²*
- *„Das ist familienbedingt gewesen.“¹⁰³*
- *„Hier im Unternehmen gibt es gute Arbeitsbedingungen.“¹⁰⁴*

Die Untersuchung der Sichtweise der Arbeitnehmer privater Sicherheitsunternehmen umfasste einen weiteren Gesichtspunkt; nämlich die Frage, ob sich die im privaten Sicherheitsgewerbe Beschäftigten auch eine Tätigkeit bei der Polizei vorstellen können. Die Mehrheit der befragten Arbeitnehmer bekundete ein großes Interesse an einer Einstellung in den Polizeidienst. Eine solche ist nach Auskunft der Arbeitnehmer jedoch bisher aus den verschiedensten Gründen, wie z. B. der ausländischen Staatsangehörigkeit bzw. des Alters der Bewerber oder aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen, gescheitert. Einige Arbeitnehmer privater Sicherheitsunternehmen lehnen eine Beschäftigung bei der Polizei jedoch grundsätzlich ab.

- *„Für mich kommt die Polizei nicht in Frage, die ist zu politisch und viel zu lahm.“¹⁰⁵*
- *„Ich arbeite lieber in der freien Wirtschaft, weil ich hier vielseitiger tätig sein kann.“¹⁰⁶*

2.2 Sichtweise der Arbeitgeber

Die befragten Arbeitgeber aus dem privaten Sicherheitsgewerbe waren sich darin einig, dass der Großteil ihrer Arbeitnehmer bei der Einstellung nicht über fachliche Vorkenntnisse auf dem einschlägigen Gebiet verfügt. *„Die Arbeitnehmer kommen aus allen möglichen Berufen.“¹⁰⁷* Sie waren früher z. B. als Theologen, Maurer, Maler, Juristen oder Diplomingenieure tätig. Ferner wiesen die Arbeitgeber darauf hin, dass die Betätigungsmöglichkeiten in ihrer Branche *„wegen des geringen Lohnes kein Traumberuf“¹⁰⁸* seien. Bzgl. der Motivation ihrer Arbeitnehmer, die sie zu ihrer Berufswahl veranlasst hat, gelangten einige Arbeitgeber zu äußerst negativen Urteilen über ihre Mitarbeiter. *„Das sind alles gescheiterte Existenzen.“¹⁰⁹* *„Die haben einfach nichts anderes gefunden.“¹¹⁰*

¹⁰² P 45: Arbeitnehmer.

¹⁰³ P 42: Arbeitnehmer.

¹⁰⁴ P 46: Arbeitnehmer.

¹⁰⁵ P 45: Arbeitnehmer.

¹⁰⁶ P 49: Arbeitnehmer.

¹⁰⁷ P 1: Geschäftsführer.

¹⁰⁸ P 1: Geschäftsführer.

¹⁰⁹ P 19: Gebietsleiter.

¹¹⁰ P 2: Betriebsleiter.

2.3 Auswertung

Ein Vergleich des Selbst- und des Fremdbildes ergibt zunächst, dass die Arbeitgeber die Vorbildung ihrer Arbeitnehmer richtig einschätzen. Die Mehrheit der Arbeitnehmer verfügt bei ihrer Einstellung nicht über spezifische Fachkenntnisse auf dem Gebiet des Sicherheits- und Bewachungssektors.

Auffällig ist jedoch die äußerst negativ gefärbte Sichtweise der Arbeitgeber. Einige von ihnen sind der Meinung, dass sich vielfach „*gescheiterte Existenzen*“¹¹¹ in der Sicherheitsbranche bewerben, die somit lediglich einen Ausweg im Notfall darstellt. Diese Beurteilung kann nicht auf alle Arbeitnehmer im privaten Sicherheitsgewerbe übertragen werden und lässt außer Betracht, dass nicht jede berufliche Veränderung eines Menschen zwingend auf einem vorangegangenen beruflichen Scheitern beruht. Vielmehr sind auch andere Motive, wie z. B. der Wunsch nach einer beruflichen Weiterentwicklung oder nach neuen Herausforderungen sowie eine Verschiebung von Prioritäten und Interessen denkbar. Derartige Ursachen berücksichtigen die Vertreter der Arbeitgeber ebenso wenig, wie die Vielzahl der Anreize, welche die befragten Arbeitnehmer als ausschlaggebend für ihre Berufswahl bezeichneten (s. S. 52 f.).

Zudem lassen die in den Gesprächen mit den Arbeitnehmern und Arbeitgebern gewonnenen Informationen erkennen, mit welchen Schwierigkeiten Einstellungen im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe verbunden sind. Die Vielzahl der Bewerber kommt aus anderen Berufsfeldern und verfügt deshalb bei der Einstellung meistens noch nicht über das erforderliche Fachwissen bzw. eine Berufserfahrung im Bereich der Sicherheitsbranche. Daher müssen im Vorfeld oder zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses zunächst Qualifizierungsmaßnahmen für die Menschen durchgeführt werden. Diese sind zeit- und kostenintensiv. Im Übrigen sind die Seiteneinsteiger nicht mit den alltäglichen Arbeitsbedingungen im Sicherheitsgewerbe vertraut. Diese Tatsache birgt die Gefahr einer hohen Fluktuationsrate der Arbeitnehmer in sich. An einer solchen sind die privaten Sicherheitsunternehmer aber zumindest aus betriebswirtschaftlicher Sicht nicht interessiert, da in die Schulung jedes einzelnen Arbeitnehmers zuvor Zeit und finanzielle Mittel investiert worden sind. Diese Gegebenheiten sind der Grund für die vorstehend herausgearbeiteten Verhaltensweisen der Arbeitgeber bei der Rekrutierung ihrer Arbeitnehmer (vgl. S. 49 ff.). Zur Vermeidung von – im soeben beschriebenen Sinne – „verlustträchtigen“ Einstellungen müssten in den privaten Sicherheitsunternehmen zeit- und kostenaufwändige Auswahlverfahren durchgeführt werden. Um die finanziellen Belastungen, welche durch die Rekrutierung neuer Arbeitnehmer hervorgerufen werden, in einem überschaubaren Rahmen zu halten, stellen 75 % der befragten Unternehmer bevorzugt Arbeitnehmer ein, die ihnen entweder persönlich bekannt sind oder die ihnen von Bekannten als zuverlässige Mitarbeiter empfohlen worden sind. Außerdem begründen die Arbeitgeber Arbeitsverhältnisse mit Bewerbern, die ihnen durch Bildungsträger oder die Agentur für Arbeit vermittelt wer-

¹¹¹ P 19: Gebietsleiter.

den. Dieses Vorgehen reduziert das Risiko einer hohen Fluktuationsrate der Arbeitnehmer, da die neu eingestellten Kräfte bereits ausgebildet und mit den Arbeitsbedingungen im Sicherheitsgewerbe vertraut sind.

3 Auflagen für die Einstellung von Arbeitnehmern

Die im privaten Sicherheitsgewerbe tätigen Personen tragen Verantwortung für Leib, Leben und/oder das Eigentum Dritter, welche sich ihrem Schutz anvertraut haben. Aufgrund des stetig wachsenden, komplexen Aufgabenkanons privater Sicherheitskräfte stehen die Arbeitnehmer der Sicherheitsbranche vielseitigen Anforderungen gegenüber. Sie müssen über Kenntnisse aus den unterschiedlichsten Fachbereichen, wie z. B. der Rechtswissenschaft, der Psychologie und der Ersten Hilfe, verfügen. In diesem Kontext werden im folgenden Kapitel die Qualifikation der Arbeitnehmer und die Einstellungsvoraussetzungen im privaten Sicherheitsgewerbe sowie die Bedeutung und die Konsequenzen von Vorstrafen analysiert.

3.1 Qualifikation der Arbeitnehmer

65 % der privaten Sicherheitsdienstleister sind der Meinung, dass für eine Tätigkeit im Sicherheitsgewerbe „kein bestimmter Schulabschluss erforderlich“¹¹² ist. „Überwiegend gibt es in der Sicherheitsbranche nur sog. Anlernberufe.“¹¹³ Deshalb gilt vielfach „learning by doing im Job“¹¹⁴.

Die Gesprächspartner wiesen darauf hin, dass auch Hauptschüler in ihren Unternehmen eingestellt werden.¹¹⁵ Denn „die Woller sind besser für den Einstieg als die Köhner“¹¹⁶. Hierbei achten die privaten Sicherheitsdienstleister jedoch auf eine „gesunde Mischung von Hauptschülern und Studenten, damit sowohl das Praktische als auch die Rechtschreibung in den Berichten stimmt“.¹¹⁷

Die Befragten waren sich darin einig, dass letztendlich jedoch „das persönliche Erscheinungsbild des einzelnen Bewerbers entscheidet“¹¹⁸. In persönlichen Gesprächen mit den Kandidaten wird erforscht, „ob ein wirkliches Interesse für das Berufsbild besteht“¹¹⁹. Wenn dies der Fall ist, werden die Bewerber – ungeachtet ihres Schulabschlusses – von den Unternehmen eingestellt.

¹¹² P 5: Personalleiter.

¹¹³ P 5: Personalleiter.

¹¹⁴ P 15: Geschäftsführer.

¹¹⁵ „Teilweise hapert es aber sehr. Wir müssen manchmal sogar erklären, dass man sich nach der Toilettenbenutzung die Hände wäscht und wie bzw. in welchen zeitlichen Abständen Socken gewaschen werden müssen.“ (P 14: Geschäftsführer).

¹¹⁶ P 14: Geschäftsführer.

¹¹⁷ P 20: Geschäftsführer.

¹¹⁸ P 9: Geschäftsführer.

¹¹⁹ P 12: Einsatzleiter.

Die Vertreter der privaten Sicherheitsdienstleister machten deutlich, dass die Anforderungen, welche an die Qualifikation der einzelnen Arbeitnehmer gestellt werden, vom jeweiligen Tätigkeitsbereich des Beschäftigten abhängig sind. So werden z. B. für Bürokräfte und Hundeführer höhere Schulabschlüsse und weitere spezielle Kenntnisse zwingend vorausgesetzt. Außerdem ist für die Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit ein Realschulabschluss erforderlich.

Überdies unterstrichen die Interviewten, dass die Mehrheit der in ihren Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer qualifiziert sei, da sie nach einer abgeschlossenen – in den meisten Fällen akademischen – Ausbildung aus anderen Berufszweigen in das private Sicherheitsgewerbe gewechselt seien.

3.2 Einstellungsvoraussetzungen

Im Verlauf des nachstehenden Abschnittes werden die Einstellungsvoraussetzungen, welche die Personen, die im privaten Sicherheitsgewerbe tätig werden wollen, erfüllen müssen, im Einzelnen näher betrachtet.

3.2.1 Alter der Arbeitnehmer

Bei der Einstellung neuer Arbeitnehmer gibt zunächst das Alter der Bewerber einen entscheidenden Ausschlag. Bei den befragten privaten Sicherheitsunternehmern bestand dahingehend Konsens, dass ihre Mitarbeiter ein gewisses Mindestlebensalter aufweisen müssen, da eine Tätigkeit im privaten Sicherheitsgewerbe ein bestimmtes Maß an „*Lebenserfahrung*“¹²⁰, „*Menschenkenntnis*“¹²¹ und „*Persönlichkeitsreife*“¹²² erfordert. Bei zu jungen Arbeitnehmern drohe u. a. im Bereich des Veranstaltungsschutzes eine Reizüberflutung, die sich negativ auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiter auswirke. Bei der exakten Bezifferung des erforderlichen Mindestalters der Arbeitnehmer fielen die Angaben der Gesprächspartner jedoch auseinander. Das von den Arbeitgebern erwünschte Mindesteintrittsalter der Beschäftigten liegt zwischen 18 und 27 Jahren. Im Durchschnitt setzen die privaten Sicherheitsdienstleister ein Mindestlebensalter von 21 Jahren voraus.

Gemäß § 9 I 1 Nr. 2 BewachV dürfen die Gewerbetreibenden nur Personen mit Bewachungsaufgaben beschäftigen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben oder einen Abschluss nach § 5 I Nr. 1–3 BewachV besitzen. Die von den Befragten gemachten Altersangaben verdeutlichen, dass die für diesen Aspekt gesetzlich normierte Voraussetzung von ihnen eingehalten wird.

¹²⁰ P 5: Personalleiter.

¹²¹ P 18: Geschäftsführer.

¹²² P 13: Geschäftsführer.

Aufgrund der „*abnehmenden Reaktionsstärke und körperlichen Fitness der Mitarbeiter*“¹²³ existiert im Sicherheitsgewerbe eine Altersobergrenze. „*Objektschutz und Nachtdienst sind dann einfach zu schwer für die Leute.*“¹²⁴ Auch diese Altersobergrenze variiert in den einzelnen privaten Sicherheitsunternehmen. Sie verläuft im Zeitfenster von 44 bis 65 Jahren und ist sowohl tätigkeits- als auch auftragsabhängig. So ist z. B. im Bereich des Veranstaltungs- und Diskothekenschutzes von einer niedrigen Altersobergrenze auszugehen, die sich nicht auf andere Bereiche privater Sicherheitsdienstleistungen übertragen lässt. Die Ausführungen der Interviewten ergaben eine durchschnittliche Altersobergrenze von 56 Jahren.

Das Durchschnittsalter der Belegschaft schwankt bei den verschiedenen privaten Sicherheitsdienstleistern zwischen 27 und 50 Jahren und beträgt durchschnittlich 37 Jahre.

3.2.2 Unterrichtung der Arbeitnehmer nach § 34 a I 4 GewO i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 3 GewO

Für 63 % der befragten privaten Sicherheitsunternehmer stellt die Unterrichtung der Bewerber gemäß § 34 a I 4 GewO i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 3 GewO eine Voraussetzung für deren Einstellung dar. Die nähere Ausgestaltung des Unterrichtungsverfahrens, der inhaltlichen Schwerpunkte sowie Angaben zum betroffenen Personenkreis etc. sind in den §§ 1–5 BewachV normiert. Gemäß § 1 II BewachV haben sich dem Unterrichtungsverfahren zu unterziehen:

- Personen, die das Bewachungsgewerbe nach § 34 a I 1 GewO als Selbständige ausüben wollen,
- bei juristischen Personen die gesetzlichen Vertreter, soweit sie mit der Durchführung von Bewachungsaufgaben direkt befasst sind,
- die mit der Leitung des Gewerbebetriebes beauftragten Personen und
- sonstige Unselbstständige, die mit der Durchführung von Bewachungsaufgaben nach § 34 a I 4 GewO beschäftigt werden sollen.

Die Unterrichtung erfolgt gemäß § 2 S. 1 BewachV durch die Industrie- und Handelskammern. Gemäß § 3 BewachV umfasst das Unterrichtungsverfahren – in Abhängigkeit von der im Sicherheitsgewerbe angestrebten Tätigkeit – zwischen 40 und 80 Unterrichtsstunden, welche durch einen aktiven Dialog mit den Unterrichtsteilnehmern sowie durch mündliche und schriftliche Verständnisfragen geprägt sind. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Unterrichtungsverfahrens bilden gemäß § 4 BewachV die fachspezifischen Pflichten und Befugnisse aus den folgenden Sachgebieten:

- Recht der öffentlichen Sicherheit und Ordnung einschließlich Gewerberecht und Datenschutzrecht,

¹²³ P 5: Personalleiter.

¹²⁴ P 13: Geschäftsführer.

- Bürgerliches Gesetzbuch,
- Straf- und Strafverfahrensrecht einschließlich Umgang mit Waffen,
- Unfallverhütungsvorschrift Wach- und Sicherungsdienste,
- Umgang mit Menschen, insbesondere Verhalten in Gefahrensituationen und Deeskalationstechniken in Konfliktsituationen und
- Grundzüge der Sicherheitstechnik.

Schließlich eröffnet § 5 BewachV die Möglichkeit der Anerkennung anderer Nachweise.

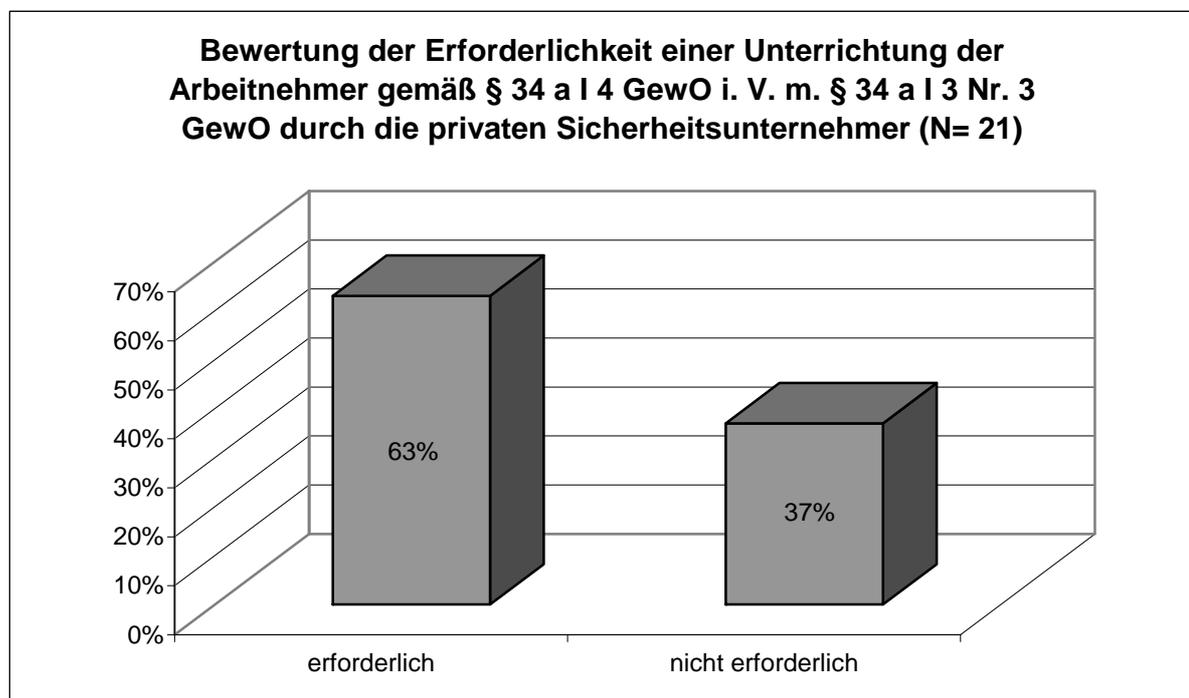


Abb. 8: Bewertung der Erforderlichkeit einer Unterrichtung der Arbeitnehmer gemäß § 34 a I 4 GewO i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 3 GewO durch die privaten Sicherheitsunternehmer

Im Gegensatz zu der oben genannten Gruppe ist für 37 % der privaten Sicherheitsdienstleister im Rahmen des Einstellungsprozesses unerheblich, ob die Bewerber eine Unterrichtung i. S. d. § 34 a I 4 i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 3 GewO erhalten haben. Gemäß § 34 a I 4 GewO dürfen die Gewerbetreibenden mit der Durchführung von Bewachungsaufgaben nur Personen beschäftigen, welche die Voraussetzungen nach § 34 a I 3 Nr. 1 und 3 GewO erfüllen; d. h. die gemäß § 34 a I 3 Nr. 3 GewO durch eine Bescheinigung einer Industrie- und Handelskammer nachweisen, dass sie über die für die Ausübung des Gewerbes notwendigen rechtlichen Vorschriften unterrichtet wurden und mit ihnen vertraut sind. Eine Beschäftigung von Personen, welche die erforderliche Bescheinigung der Industrie- und Handelskammer nicht vorweisen können, stellt einen Verstoß gegen § 34 a I 4 GewO dar.

Gemäß § 9 II 1 BewachV hat der Gewerbetreibende die Wachpersonen, die er beschäftigen will, der zuständigen Behörde unter Übersendung der in § 9 I 1 BewachV genannten Unterlagen (u. a. ein Unterrichtsnachweis nach § 3 II BewachV) vorher zu melden. Durch diese Regelung wird sichergestellt, dass alle Arbeitnehmer, die in der Sicherheitsbranche tätig sind, an einem Unterrichtsverfahren i. S. d. §§ 1–5 BewachV teilgenommen haben. Selbst die 37 % der privaten Sicherheitsdienstleister, welche das Vorhandensein eines Unterrichtsnachweises als unerheblich einstufen, müssen bei der Meldung ihrer Arbeitnehmer bei der zuständigen Behörde gemäß § 9 III 1 BewachV einen solchen vorlegen. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung stellt gemäß § 144 II Nr. 1 GewO i. V. m. § 16 I Nr. 3 und 4 BewachV i. V. m. § 9 I, III BewachV eine Ordnungswidrigkeit dar, die gemäß § 144 IV GewO mit einer Geldbuße von bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden kann. An dieser Stelle ist klar erkennbar, welche herausragende Bedeutung der Gewerbeaufsicht in diesem Zusammenhang beizumessen ist. Denn nur eine effektiv ausgeübte Gewerbeaufsicht kann an dieser Stelle dazu führen, dass auch diejenigen Arbeitgeber, die ansonsten auf eine Unterrichtung ihrer Arbeitnehmer gemäß § 34 a I 4 i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 3 GewO verzichten würden, diese bereits bei der Einstellung ihrer Arbeitnehmer verlangen müssen. Nur auf diese Weise können die erforderlichen Qualitätsstandards der Ausbildung privater Sicherheitskräfte flächendeckend gewährleistet werden.

3.2.3 Sehbehinderungen

Ein weiterer Aspekt, welcher die Auswahl der Arbeitnehmer beeinflusst, ist die Existenz von Sehbehinderungen. 33 % der Befragten stellen keine Brillen- oder Kontaktlinsenträger ein. Die verbleibenden 67 % der privaten Sicherheitsdienstleister beschäftigen in ihren Unternehmen auch Menschen mit einer Sehbehinderung. Sie werden jedoch lediglich zur Erfüllung bestimmter Aufgabenbereiche eingesetzt. Oft sind sie als Pforten- und Empfangskräfte tätig. Des Weiteren gilt für diese Arbeitnehmer: „*Eine Zweitbrille muss immer mitgeführt werden.*“¹²⁵

3.2.4 Gesundheits- und Sporttests

Weitere Faktoren, die Einfluss auf das Einstellungsverfahren im privaten Sicherheitsgewerbe nehmen, sind Gesundheits- und Sporttests, denen sich die Bewerber stellen müssen. In 41 % der privaten Sicherheitsunternehmen werden arbeitsmedizinische Untersuchungen, wie z. B. Seh- und Hörtests, durchgeführt. Diese sind insbesondere bei Personenschützern und Brandschutzposten von Bedeutung. Aber auch bei bestimmten Objekten und spezifischen Aufträgen müssen die privaten Sicherheitsdienstleister darauf achten, dass arbeitsmedizinische Vorschriften von den Arbeitnehmern beachtet und eingehalten werden. Dies gilt in besonderem Maße für jegliche Fahr- und Steuerungstätigkeiten der Beschäftigten.

¹²⁵ P 14: Geschäftsführer.

Gemäß § 11 ArbSchG hat der Arbeitgeber den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen. Folglich sind die privaten Sicherheitsunternehmer verpflichtet, ihren Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen auch während der Beschäftigungsdauer arbeitsmedizinische Untersuchungen zu ermöglichen.

59 % der Gesprächspartner verneinten die Existenz von Gesundheits- und Sporttests in ihren Unternehmen.

- *„Bei uns stehen Prävention und Selbstschutz im Vordergrund und nicht das gewaltsame Eingreifen. Dafür brauchen wir keine Gesundheits- oder Sporttests.“¹²⁶*
- *„Nach Krankheiten wie Diabetes und Epilepsie wird aber gefragt, denn Zuckerkrankte dürfen keine Nacht- und Wechselschicht machen. Das müssen wir vor der Einstellung wissen.“¹²⁷*

3.2.5 Sonstige Einstellungskriterien

Die Einstellungsentscheidungen der privaten Sicherheitsunternehmer sind abhängig von einem Bündel weiterer Kriterien. In diesem Zusammenhang wurde jedoch vereinzelt darauf hingewiesen, dass die Arbeitgeber nicht zu viele Anforderungen an die Bewerber stellen dürfen, weil sich diese ansonsten einem Konkurrenzunternehmen zuwenden, welches über weniger ausgefeilte Einstellungsprofile verfügt. *„Alles, was sie bei uns an weiteren Voraussetzungen erbringen müssen, bewirkt, dass sie woanders hingehen, wo sie leichter reinkommen. Und uns fehlen dann Leute.“¹²⁸*

Ungeachtet des soeben beschriebenen Konkurrenzkampfes zwischen den privaten Sicherheitsunternehmen um Arbeitnehmer, haben sich im Laufe der Zeit weitere Einstellungsbedingungen im privaten Sicherheitsgewerbe etabliert. 32 % der privaten Sicherheitsdienstleister verlangen von ihren Arbeitnehmern gute Deutschkenntnisse und eine ausgeprägte kommunikative Veranlagung. *„Die Mitarbeiter müssen gebildet sein und sich gut artikulieren können, weil Reden wichtig für die Deeskalation ist.“¹²⁹* Die besondere Bedeutung, welche den deutschen Sprachkenntnissen im privaten Sicherheitsgewerbe zukommt, wird auch durch § 3 I 1 BewachV in Bezug auf das Unterrichtsverfahren i. S. d. § 34 a I 3 Nr. 3 GewO unterstrichen. Denn gemäß § 3 I 1 BewachV muss die zu unterrichtende Person über die zur Ausübung der Tätigkeit und

¹²⁶ P 1: Geschäftsführer.

¹²⁷ P 13: Geschäftsführer.

¹²⁸ P 15: Geschäftsführer.

¹²⁹ P 8: Geschäftsführer.

zum Verständnis des Unterrichtsverfahrens unverzichtbaren deutschen Sprachkenntnisse verfügen.

Jeweils 21 % der privaten Sicherheitsunternehmen fordern für eine Einstellung eine eintragungsfreie Schufa-Auskunft (vgl. § 34 a I 3 Nr. 2 GewO, der ausschließlich für Gewerbetreibende – also die Arbeitgeber – einschlägig ist) bzw. eine erfolgreich abgelegte Sachkundeprüfung i. S. d. § 34 a I 5 GewO.

Die §§ 5a–5d BewachV enthalten detaillierte Regelungen bzgl. der formalen Voraussetzungen und der inhaltlichen Gestaltung der Sachkundeprüfung i. S. d. § 34 a I 5 GewO. Gemäß § 5 a II BewachV sind die in § 4 BewachV für das Unterrichtsverfahren aufgeführten Sachgebiete Gegenstand der Sachkundeprüfung. Die Industrie- und Handelskammern sind gemäß § 5 b I BewachV die für die Abnahme der Sachkundeprüfung zuständigen Stellen. Gemäß § 5 c BewachV ist die Prüfung in einen mündlichen und einen schriftlichen Teil zu gliedern. § 5 d BewachV eröffnet – genau wie § 5 BewachV – die Möglichkeit der Anerkennung anderer Nachweise.

16 % der Befragten gaben an, dass das Vorhandensein eines Führerscheines bei den Bewerbern eine weitere Einstellungsvoraussetzung sei.

Für 11 % der Gesprächspartner ist die sportliche Erscheinung der Kandidaten ebenfalls von Bedeutung. *„Der Mitarbeiter muss aber kein Schrank sein.“*¹³⁰

Schließlich können die Bewerber – nach Angaben der Interviewten – ihre Chancen auf eine Einstellung durch einen lückenlosen Lebenslauf mit Arbeitszeugnissen, eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit, gute Umgangsformen, eine Mindestgröße von 1,70 m sowie durch grundlegende PC-Kenntnisse steigern. Auch das polizeiliche Führungszeugnis der Bewerber und Kenntnisse auf dem Gebiet des Kampfsportes gehört zu den Einstellungsvoraussetzungen im privaten Sicherheitsgewerbe. Diese Merkmale sind jedoch aufgrund ihres inhaltlichen Kontextes an anderer Stelle Gegenstand der Ausführungen (vgl. S. 62 f., 75 f.).

3.3 Bedeutung von Vorstrafen der Arbeitnehmer

Schließlich stellt sich unter Berücksichtigung der Tatsache, dass eine Vielzahl der privaten Sicherheitsunternehmen die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses von den Bewerbern verlangen, die Frage, welche Bedeutung den Vorstrafen der Kandidaten zukommt. 44 % der privaten Sicherheitsdienstleister beschäftigen keine vorbestraften Arbeitnehmer in ihren Unternehmen.

- *„Das polizeiliche Führungszeugnis unserer Mitarbeiter muss eintragungsfrei sein.“*¹³¹
- *„Vorstrafen verhindern die Einstellung eines Arbeitnehmers auf jeden Fall.“*¹³²

¹³⁰ P 13: Geschäftsführer.

¹³¹ P 12: Einsatzleiter.

In diesem Zusammenhang wiesen die Gesprächspartner darauf hin, dass im polizeilichen Führungszeugnis „*nur die großen Vorstrafen*“¹³³ aufgelistet werden. Außerdem würden die Einträge im polizeilichen Führungszeugnis unter bestimmten Voraussetzungen nach Ablauf von fünf Jahren gelöscht. Somit bietet ein aktuell eintragungsfreies polizeiliches Führungszeugnis den Arbeitgebern keine Gewähr dafür, dass der betroffene Bewerber in der Vergangenheit nie strafrechtlich in Erscheinung getreten ist. „*Das Ordnungsamt weiß aber mehr, als das polizeiliche Führungszeugnis ausweist; auch die Daten, welche im polizeilichen Führungszeugnis gelöscht wurden, sind dort bekannt.*“¹³⁴ Nach Angaben der privaten Sicherheitsunternehmer müssen die Arbeitnehmer deshalb zunächst dem jeweils zuständigen Ordnungsamt gemeldet und von diesem genehmigt werden, bevor ein Arbeitsvertrag mit ihnen abgeschlossen werden darf.

Diese Einschätzung der Befragten stimmt nicht exakt mit der geltenden Rechtslage überein. Gemäß § 9 III 1 BewachV hat der Gewerbetreibende die Wachpersonen, die er beschäftigen will, der zuständigen Behörde unter Übersendung der in § 9 I 1 BewachV genannten Unterlagen vorher zu melden. Somit enthält § 9 III 1 BewachV lediglich eine Meldepflicht; aber keinen Genehmigungsvorbehalt. Gemäß § 34 a IV GewO kann dem Gewerbetreibenden jedoch die Beschäftigung einer Person, die in einem Bewachungsunternehmen mit Bewachungsaufgaben beschäftigt ist, untersagt werden, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass die Person die für ihre Tätigkeit erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt. Demnach muss das Ordnungsamt nicht die Einstellung jedes einzelnen Arbeitnehmers genehmigen; eine solche muss ihm lediglich angezeigt werden. Daraufhin kann dann entweder unverzüglich oder im weiteren Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses eine Untersagungsverfügung i. S. d. § 34 a IV GewO erlassen werden, soweit die hierfür erforderlichen Voraussetzungen vorliegen. Um einer derartigen Verfügung vorzubeugen, suchen die privaten Sicherheitsunternehmer bereits im Vorfeld einer Neueinstellung den Kontakt und Konsens mit der zuständigen Behörde. Diese Vorgehensweise wird von den interviewten Unternehmern als Genehmigungsvorbehalt wahrgenommen.

¹³² P 11: Geschäftsführer.

¹³³ P 8: Geschäftsführer.

¹³⁴ P 18: Geschäftsführer.

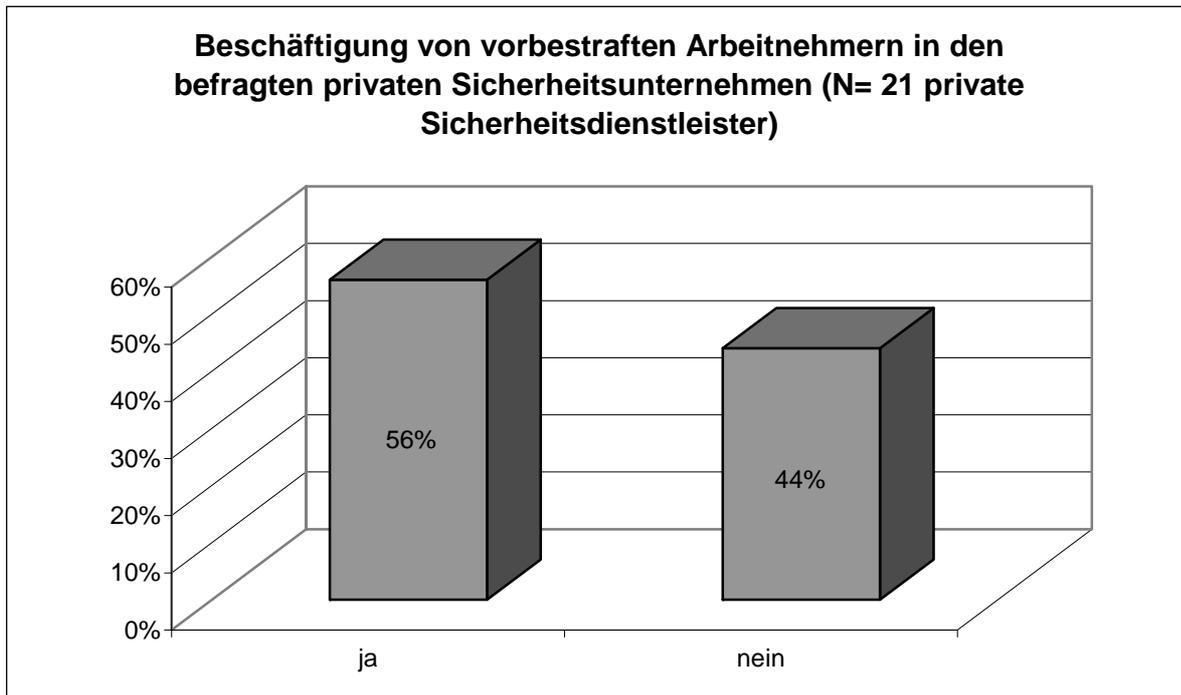


Abb. 9: Beschäftigung von vorbestraften Arbeitnehmern in den befragten privaten Sicherheitsunternehmen

56 % der privaten Sicherheitsdienstleister vertreten die Ansicht, dass Vorstrafen der Bewerber ihrer Einstellung nicht entgegenstehen. „Die Vorstrafenfreiheit ist für uns kein K.o.-Kriterium.“¹³⁵ 10 % der Befragten dieser Gruppe lassen die Vorstrafen der Bewerber grundsätzlich außer Acht. Die verbleibenden 90 % der privaten Sicherheitsunternehmer dieser Gruppe führen eine deliktsspezifische Betrachtung der Vorstrafen durch. Welche Delikte hierbei einen Ausschluss der Bewerber aus dem Einstellungsverfahren zur Folge haben, ist unter den verschiedenen Anbietern jedoch umstritten. Teilweise waren die Interviewten der Meinung, dass Vorstrafen wegen Körperverletzung gemäß §§ 223 ff. StGB, wegen Diebstahls gemäß §§ 242 ff. StGB bzw. wegen Betruges gemäß §§ 263 ff. StGB eine Einstellung der betroffenen Bewerber verhindern würden. Andere Befragte stimmten dieser Sichtweise nur eingeschränkt zu. Sie vertraten die Ansicht, dass die soeben genannten Vorstrafen einer Einstellung der betroffenen Kandidaten nicht entgegenstehen, wenn die Verurteilungen bereits eine gewisse Zeit zurückliegen.

Weitere Delikte, deren Begehung im Einzelfall eine Einstellung im privaten Sicherheitsgewerbe verhindern kann, sind „sexuelle Delikte oder Delikte gegenüber Kindern“¹³⁶ sowie „alles rund ums Nachtleben, wie z. B. Zuhälterei oder Verstöße gegen das BtMG“.¹³⁷ Jugendstrafen, Verurteilungen wegen Verkehrsdelikten oder Schwarzfahrten sind jedoch unschädlich.

¹³⁵ P 2: Bereichsleiter.

¹³⁶ P 8: Geschäftsführer.

¹³⁷ P 15: Geschäftsführer.

Eine weitere gesetzlich normierte Einstellungsvoraussetzung ist gemäß § 34 a I 4 GewO i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 1 GewO, § 9 I 1 Nr. 1 BewachV die Zuverlässigkeit des Bewerbers. Der Gewerbetreibende darf mit Bewachungsaufgaben nur Personen beschäftigen, die zuverlässig sind. Zur Überprüfung der Zuverlässigkeit einer Person werden von der zuständigen Behörde Auskünfte aus dem Bundeszentralregister eingeholt (vgl. § 34 a III GewO und § 9 I 2 BewachV). Ferner sind gemäß § 15 BewachV in Strafsachen gegen die in § 1 II BewachV aufgeführten Personen, wenn der Tatvorwurf geeignet ist, Zweifel an der Eignung oder Zuverlässigkeit hervorzurufen, von den Staatsanwaltschaften und Gerichten Informationen an die für die Überwachung des Bewachungsunternehmens zuständige Behörde zu richten. Demnach sind Vorstrafen eines Bewerbers Anzeichen für Charaktereigenschaften, welche die Person unzuverlässig i. S. d. §§ 34 a I 3 Nr. 1 GewO, 9 I 1 Nr. 1 BewachV machen.

Problematisch ist vor diesem Hintergrund, dass 56 % der befragten privaten Sicherheitsdienstleister die Ansicht vertreten, dass Vorstrafen der Bewerber ihrer Einstellung nicht entgegenstehen. Die Beschäftigung einer Person, die in einem Bewachungsunternehmen mit Bewachungsaufgaben betraut ist, kann dem Gewerbetreibenden gemäß § 34 a IV GewO untersagt werden, wenn Tatsachen – z. B. eine einschlägige Vorstrafe – die Annahme rechtfertigen, dass die Person die für ihre Tätigkeit erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt. Auch an diesem Punkt wird deutlich, welcher Stellenwert der Gewerbeaufsicht in diesem Zusammenhang beizumessen ist. Denn nur eine effektiv praktizierte Gewerbeaufsicht kann garantieren, dass die im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe tätigen Personen wirklich über die gemäß § 34 a I 4 GewO i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 1 GewO, 9 I 1 Nr. 1 BewachV erforderliche Zuverlässigkeit verfügen. Darüber hinaus begehen die Unternehmer gemäß § 144 II Nr. 1 GewO i. V. m. § 16 I Nr. 3 BewachV i. V. m. § 9 I 1 Nr. 1 BewachV eine Ordnungswidrigkeit, wenn sie vorsätzlich oder fahrlässig eine unzuverlässige Person in ihrer Firma mit Bewachungsaufgaben beschäftigen. Diese Ordnungswidrigkeit kann gemäß § 144 IV GewO mit einer Geldbuße von bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

4 Ausstattung der Arbeitnehmer

Dieses Kapitel ist der Ausstattung der Arbeitnehmer privater Sicherheitsunternehmen und damit einem grundlegenden Themenkomplex gewidmet, der die Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte nachhaltig beeinflusst. Dabei geht es um die Dienstkleidung und einzelne Ausrüstungsgegenstände, die den Arbeitnehmern ihren Arbeitsalltag erleichtern sollen.

4.1 Dienstkleidung der Arbeitnehmer

Anders als bei der Polizei spricht man im privaten Sicherheitsgewerbe nicht von einer Dienstuniform, sondern von einer Dienstkleidung der Beschäftigten. Gemäß § 12 S. 1 BewachV hat der Gewerbetreibende dafür zu sorgen, dass die von ihm für seine Wachpersonen bestimmte Dienstkleidung nicht mit Uniformen der Angehörigen von

Streitkräften oder behördlichen Vollzugsorganen verwechselt werden kann und dass keine Abzeichen verwendet werden, die Amtsabzeichen zum Verwechseln ähnlich sind. *„Es gibt keine Dienstuniform, weil diese nur staatlichen Behörden erlaubt ist. Die Dienstkleidung unserer Mitarbeiter muss sich von der Uniform der Polizei unterscheiden; d. h. Hoheitszeichen, Flaggen und Wappen sind verboten. Ansonsten droht eine Verwechslung mit staatlichen Stellen.“*¹³⁸

In 15 % der befragten privaten Sicherheitsunternehmen existiert keine einheitliche Dienstkleidung, welche für die Arbeitnehmer verpflichtend ist. Hierfür wurden die unterschiedlichsten Begründungen angeführt.

- *„Die Kleidung der Mitarbeiter ist egal; nur die Farbe wird vorgegeben. Sonst werden die Leute lächerlich gemacht, weil die Kleidung nicht sitzt oder sie ein Barett tragen müssen etc.“*¹³⁹
- *„Wir wollen uns von den großen privaten Sicherheitsunternehmen absetzen.“*¹⁴⁰
- *„Bei uns haben die Leute die Freiheit mitzugestalten.“*¹⁴¹

Die Arbeitnehmer dieser Unternehmen dürfen in Ausübung ihres Dienstes kein eingefriedetes Besitztum betreten, denn gemäß § 12 S. 2 BewachV müssen Wachpersonen, die eingefriedetes Besitztum in Ausübung ihres Dienstes betreten sollen, eine Dienstkleidung tragen.

Um einer Einschränkung des Tätigkeitsbereiches im oben genannten Sinne vorzubeugen, existiert in der Mehrzahl der privaten Sicherheitsunternehmen eine Dienstkleidung für die Arbeitnehmer. 85 % der privaten Sicherheitsdienstleister stellen ihren Arbeitnehmern eine Dienstkleidung zur Verfügung. Diese *„erzeugt ein Zusammengehörigkeitsgefühl – eine sog. corporate identity und hat einen Wiedererkennungseffekt“*¹⁴². Zudem müssen die Arbeitnehmer der privaten Sicherheitsunternehmen *„im Publikumsverkehr optisch erkennbar sein“*¹⁴³. Dies ergibt sich aus § 11 IV BewachV, wonach Wachpersonen, die Tätigkeiten nach § 34 a I 5 Nr. 1 (Kontrollgänge im öffentlichen Verkehrsraum oder in Hausrechtsbereichen mit tatsächlich öffentlichem Verkehr) und Nr. 3 GewO (Bewachungen im Einlassbereich von gastgewerblichen Diskotheken) ausüben, ein Schild mit ihrem Namen oder einer Kennnummer sowie den Namen des Gewerbetreibenden sichtbar zu tragen haben.

Die Ausgestaltung der Dienstkleidung im Einzelnen ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Zum einen richten sich die privaten Sicherheitsdienstleister nach den Wünschen und Vorstellungen ihres jeweiligen Auftraggebers. So bestehen z. B. große Un-

¹³⁸ P 1: Geschäftsführer; vgl. auch Hoffmann/Janssen/Krautschneider (1968): S. 137.

¹³⁹ P 15: Geschäftsführer.

¹⁴⁰ P 15: Geschäftsführer.

¹⁴¹ P 3: Geschäftsführer.

¹⁴² P 9: Geschäftsführer.

¹⁴³ P 14: Geschäftsführer.

terschiede zwischen der Dienstkleidung von Arbeitnehmern, die in Behörden und Banken tätig sind (Anzug, Hemd und Krawatte) und derjenigen von Mitarbeitern, welche die Sicherheit bei Sportveranstaltungen gewährleisten (Hose und Poloshirt). Zum anderen wird die Dienstkleidung der Beschäftigten von den Wetter- und Klimabedingungen sowie dem jeweiligen Einsatzort der Mitarbeiter beeinflusst. Teilweise muss die Bekleidung der Arbeitnehmer z. B. feuer- oder schnittfest sein.

53 % der privaten Sicherheitsunternehmen versehen die Dienstkleidung ihrer Angestellten mit einem Firmenlogo, sodass auch für außenstehende Dritte optisch erkennbar ist, für welchen Anbieter die Arbeitnehmer tätig sind (vgl. auch § 11 IV BewachV). „Das hat dann auch einen gewissen Werbeeffect für uns.“¹⁴⁴

Die farbliche Gestaltung der Dienstkleidung durch die einzelnen privaten Sicherheitsunternehmen erfolgt weitgehend einheitlich. Bevorzugt werden gedeckte Farben, mit denen Seriosität und Kompetenz assoziiert werden. Die Dienstkleidung in den Firmen der Befragten ist in Blau (35 %) ¹⁴⁵, Schwarz (29 %), Grau (12 %), Anthrazit (12 %), Rot (6 %) und Gelb (6 %) gehalten.

Schließlich hat der Gewerbetreibende gemäß § 11 I 1 BewachV der Wachperson einen Ausweis auszustellen. Dieser muss die folgenden Angaben enthalten:

- Namen und Vornamen der Wachperson,
- Namen und Anschrift des Gewerbetreibenden,
- Lichtbild der Wachperson und
- Unterschriften der Wachperson sowie des Gewerbetreibenden, seines Vertreters oder seines Bevollmächtigten.

Lediglich 12 % der Befragten erwähnten den erforderlichen Dienstausweis ausdrücklich als Bestandteil der Dienstkleidung ihrer Mitarbeiter.

4.2 Ausrüstung der Arbeitnehmer

67 % der privaten Sicherheitsdienstleister gaben an, dass ihre Mitarbeiter während ihrer Arbeitszeit Funkgeräte bei sich führen. Diese verfügen teilweise über die technischen Voraussetzungen, die bei der sog. `Todmannstellung` automatisch Alarm auslösen; d. h. sobald das Funkgerät waagrecht liegt, wird der Arbeitgeber per Alarm verständigt. Dieser schaltet dann die Polizei ein und schickt eigenes Personal zur Unterstützung des z. B. niedergeschlagenen Arbeitnehmers. 56 % der Befragten geben Diensthandys an ihre Mitarbeiter aus. 44 % der privaten Sicherheitsunternehmen stellen ihren Angestellten Dienstfahrzeuge zur Verfügung. Diese werden mit dem Firmenlogo versehen und erhöhen durch ihre Präsenz im Verkehrsbild den Bekanntheitsgrad

¹⁴⁴ P 19: Gebietsleiter.

¹⁴⁵ Die Prozentangaben beziehen sich auf die Häufigkeit der Verwendung dieser Farben durch die Gesprächspartner.

des jeweiligen Anbieters. Außerdem werden die Arbeitnehmer in 22 % der Firmen mit elektronischen Lesegeräten ausgerüstet, deren Magnetstreifen als Nachweis für die Rundgänge der Mitarbeiter in den Räumlichkeiten der Auftraggeber dienen. Ein weiterer wichtiger Ausstattungsgegenstand der im privaten Sicherheitsgewerbe Tätigen ist eine Taschenlampe. 44 % der privaten Sicherheitsdienstleister geben diese an ihre Arbeitnehmer aus. In der Mehrheit der Fälle handelt es sich hierbei um eine stahlummantelte Variante. Diese dient nicht nur zur nächtlichen Orientierung, sondern auch zur *„Eigensicherung der Beschäftigten“*¹⁴⁶. *„Eine voll aufgeladene Lampe bewirkt eine zwanzigsekündige Blendung des Angreifers.“*¹⁴⁷

In der Sicherheitsbranche ist umstritten, ob Schlagstöcke, Waffen und Handschellen ebenfalls zur Ausrüstung der Arbeitnehmer gehören sollen bzw. dürfen oder nicht. *„Wenn derartige Gegenstände zum Einsatz kommen, müssen die Arbeitnehmer die Notwendigkeit der Verwendung nachweisen und den Grund für das Mittragen des Gegenstandes nennen.“*¹⁴⁸

In 56 % der privaten Sicherheitsunternehmen sind die Arbeitnehmer teilweise mit Schlagstöcken bzw. Waffen ausgerüstet. Welche Mitarbeiter einen Schlagstock oder eine Waffe bei sich führen, ist zunächst von der jeweils ausgeübten Tätigkeit des Einzelnen abhängig. Insbesondere in den Bereichen des Personenschutzes und der Geld- und Werttransporte sowie bei Hundeführern wird die Grundausrüstung der Arbeitnehmer um einen der in Frage stehenden Gegenstände erweitert. Überdies werden die Wünsche des jeweiligen Auftraggebers von den privaten Sicherheitsdienstleistern bei der Ausrüstung der Angestellten berücksichtigt.

Darüber hinaus *„bleibt es den Arbeitnehmern überlassen, zu entscheiden, ob sie Schlagstöcke zum Einsatz mitnehmen wollen“*¹⁴⁹. Diese Vorgehensweise der privaten Sicherheitsunternehmer stellt einen Verstoß gegen § 10 I 3 BewachV dar, denn gemäß § 10 I 3 BewachV muss die Dienstanweisung auch bestimmen, dass die Wachperson während des Dienstes nur mit Zustimmung des Gewerbetreibenden eine Schusswaffe, Hieb- und Stoßwaffen sowie Reizstoffsprüngeräte führen darf und jeden Gebrauch dieser Waffen unverzüglich der zuständigen Polizeidienststelle und dem Gewerbetreibenden anzuzeigen hat. Somit können die Arbeitnehmer nicht alleine entscheiden, ob sie Schlagstöcke (Hieb- und Stoßwaffen) bei sich führen wollen oder nicht; vielmehr muss der Arbeitgeber ausdrücklich seine Zustimmung hierzu erklären.

In diesem Zusammenhang machen die Industrie- und Handelskammern auf einen weiteren Problembereich aufmerksam: *„Für alle Folgen und Rechtsansprüche Dritter, aus Verwendung und Einsatz der ohne Kenntnis des Gewerbetreibenden beschafften Ausrüstungsgegenstände, Einsatzmittel, Hilfsmittel der körperlichen Gewalt (Waffen,*

¹⁴⁶ P 20: Geschäftsführer.

¹⁴⁷ P 20: Geschäftsführer.

¹⁴⁸ P 9: Geschäftsführer.

¹⁴⁹ P 9: Geschäftsführer.

Reizstoffe, Schlagstöcke u. a.) etc., haftet ausschließlich der Mitarbeiter als Beschaffer und Verwender. Sofern sich Beschäftigte Ausrüstung, Einsatzmittel, Hilfsmittel der körperlichen Gewalt etc. auf eigene Rechnung beschaffen, ist unabhängig von den jeweiligen Vorschriften zur Benutzung, die Genehmigung des Gewerbetreibenden zu deren Einsatz in seinem Betrieb, aus Gründen der Rechtssicherheit möglichst in schriftlicher Form, erforderlich. Erst durch diese Genehmigung ist der rechtmäßige Einsatz durch die Betriebshaftpflichtversicherung des Unternehmers gedeckt.“¹⁵⁰

Vielen Arbeitnehmern wird nicht bewusst sein, dass die Übertragung der Entscheidungsbefugnis vom privaten Sicherheitsunternehmer auf sie eine Befreiung ihres Arbeitgebers von seiner Haftungspflicht zur Folge hat.

Beachtenswert ist, dass die verschiedenen Anbieter sich über die Art und Weise des Mitführens von Schlagstöcken durch ihre Arbeitnehmer nicht einig waren.

- „Schlagstöcke dürfen nicht offen getragen werden.“¹⁵¹
- „Schlagstöcke müssen sichtbar getragen werden, damit sie nicht als verdeckte Bewaffnung gelten.“¹⁵²
- „Teleskopschlagstöcke können verdeckt getragen werden.“¹⁵³

44 % der privaten Sicherheitsdienstleister lehnen die Ausstattung ihrer Arbeitnehmer mit Schlagstöcken und/oder Waffen ab. Diese Einstellung beruht auf ganz unterschiedlichen Überzeugungen der einzelnen Befragten.

- „Wir lehnen Waffen ab, weil sie auch gegen unsere Arbeitnehmer eingesetzt werden können; sie sind eher von Nachteil für unsere Mitarbeiter.“¹⁵⁴
- „Gut gebaute Jungs brauchen keine Waffen.“¹⁵⁵

Ebenfalls 44 % der privaten Sicherheitsunternehmer sind gegen eine Ausgabe von Handschellen an die Arbeitnehmer. Da diese „nur die Jedermannsrechte haben und die Verhältnismäßigkeit beachten müssen“¹⁵⁶ (vgl. § 34 a V GewO), wäre der Einsatz von Handschellen durch die Beschäftigten nicht gerechtfertigt und daher rechtswidrig. 56 % der Befragten sind in diesem Punkt anderer Ansicht. Ihre Mitarbeiter führen „manchmal Fesseln oder Kabelbinder“¹⁵⁷ mit. Dies ist u. a. abhängig vom Einsatzort der Beschäftigten und den Wünschen des jeweiligen Auftraggebers. „Letztendlich ist

¹⁵⁰ Schönweitz, Haftpflichtrisiko bei Verwendung von selbst beschafften Ausrüstungsgegenständen, in: DIHK (2002), Unterrichtung im Bewachungsgewerbe, 6. Aufl., S. 137.

¹⁵¹ P 7: Geschäftsführer.

¹⁵² P 18: Geschäftsführer.

¹⁵³ P 15: Geschäftsführer.

¹⁵⁴ P 19: Gebietsleiter.

¹⁵⁵ P 8: Geschäftsführer.

¹⁵⁶ P 1: Geschäftsführer.

¹⁵⁷ P 15: Geschäftsführer.

es jedoch die Entscheidung des einzelnen Mitarbeiters, ob er Kabelbinder mitnimmt oder nicht. ¹⁵⁸

Je nach Tätigkeitsschwerpunkt des einzelnen privaten Sicherheitsunternehmens beinhaltet die Ausstattung der Arbeitnehmer weitere Gegenstände. 28 % der Befragten geben schnittfeste Handschuhe an ihre Mitarbeiter aus. Zum Schutz vor Angriffen durch Tiere erhalten die Beschäftigten in 22 % der Firmen Pfefferspray. Weitere 11 % der privaten Sicherheitsdienstleister rüsten ihre Arbeitnehmer mit CS-Gas aus. Als nützlich wurden von den Interviewten weiterhin die folgenden Gegenstände eingestuft, die ebenfalls vereinzelt von der Ausstattung der Arbeitnehmer umfasst werden: Kameras, Atemschutzgeräte, Sicherheitsschuhe, Bauhelme, Warnwesten, Stahlruten, Flatterband, Klappleitern, Dietriche, Erste-Hilfe-Taschen, Aids-Handschuhe u. a.

5 Weiterbildungsangebote für die Arbeitnehmer

Durch die kontinuierliche Erweiterung der Betätigungsfelder privater Sicherheitsunternehmen in den letzten Jahren stiegen zeitgleich die Anforderungen an die Ausbildung und die fachspezifischen Kenntnisse der Arbeitnehmer dieser Branche stetig an. Die Vielzahl der von den privaten Sicherheitsdienstleistern übernommenen Aufgabebereiche machte somit eine breiter gefächerte und verbesserte Qualifikation der in der Sicherheitsbranche Beschäftigten erforderlich. Es stellt sich daher die Frage, wie die Anbieter privater Sicherheitsdienstleistungen auf diese Entwicklung reagiert haben. Deshalb wurde im Rahmen der geführten Interviews untersucht, welche Aus- und Fortbildungsangebote den Arbeitnehmern im privaten Sicherheitsgewerbe unterbreitet werden und welche Aufstiegsmöglichkeiten ihnen in den privaten Sicherheitsunternehmen offen stehen.

5.1 Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit

Im Jahr 2002 wurde ein neuer Ausbildungsberuf geschaffen. Seit dieser Zeit können sich Menschen, die sich für eine Tätigkeit im privaten Sicherheitsgewerbe interessieren, zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit ausbilden lassen. Dieses Angebot stößt auf große Resonanz; so steigen die Zahlen der Auszubildenden für das neu entstandene Berufsbild seit 2002 kontinuierlich an. Sie haben sich von 175 Personen im Jahr 2002 auf 1.713 Auszubildende im Jahr 2005 verzehnfacht.

„Nach einer Erhebung des Bundesverbandes Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. (BDWS) werden fast die Hälfte aller in Deutschland tätigen Auszubildenden zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit von Mitgliedern des BDWS oder des Schwesterverbandes, der Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste e. V. (BDGW), ausgebildet. ¹⁵⁹

¹⁵⁸ P 14: Geschäftsführer.

¹⁵⁹ Feuerstein (2006): Fast 50 % der Fachkraft-Azubis bei BDWS und BDGW, in: Pressemitteilung 12/2006 des BDWS vom 14. 11. 2006.

75 % der privaten Sicherheitsdienstleister ist bekannt, dass eine Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit geschaffen worden ist. Die verbleibenden 25 % der Befragten hatten von diesem Umstand keine Kenntnis.

53 % derjenigen, welche über die Existenz des o. g. Ausbildungsberufes informiert waren, bilden in ihren Unternehmen selbst aus. In diesem Zusammenhang wiesen die Gesprächspartner darauf hin, dass viele der Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung von den privaten Sicherheitsunternehmen übernommen werden; d. h. sie erhalten eine Festanstellung im ausbildenden Betrieb.

Weitere 27 % der Interviewten dieser Gruppe unterstützen Arbeitnehmer, die bereits für sie tätig sind und nun eine Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit anstreben. Die entstehenden Ausbildungskosten stellen hierbei jedoch einen Hinderungsgrund dar, der in jedem Einzelfall individuell – z. B. mit Hilfe einer finanziellen Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit – überwunden werden muss. Gemäß § 14 Nr. 2 des Mantelrahmentarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland (MRTV) trägt der Arbeitnehmer die Kosten für das Unterrichtsverfahren und die Sachkundeprüfung gemäß § 34 a GewO. Eine derartige finanzielle Belastung können die meisten Arbeitnehmer jedoch nicht alleine bewältigen. Deshalb benötigen sie eine finanzielle Unterstützung durch Dritte.

20 % der privaten Sicherheitsunternehmen lehnen die Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit ab. Dies geschieht u. a. mit Hinweis auf die Tatsache, dass die im o. g. Sinne ausgebildeten Arbeitnehmer keine erhöhte – ihrer besseren Qualifikation angepasste – Entlohnung für die von ihnen geleistete Arbeit erhalten. Fachkräfte für Schutz und Sicherheit gehören zur Lohngruppe 2.0.21. des Lohntarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen (LTV). Demnach beträgt ihr Stundenlohn 11,76 € Einen höheren Stundenlohn erhalten in der Sicherheitsbranche lediglich die im Bereich von Geld- und Werttransporten Beschäftigten der Lohngruppe 2.0.7. Ihnen werden 11,88 € pro Stunde gezahlt. Somit sieht der einschlägige Lohntarifvertrag NRW sehr wohl eine – der Qualifikation der Fachkräfte für Schutz und Sicherheit angepasste – erhöhte Entlohnung für die von ihnen geleistete Arbeit vor. Vielfach sind die Auftraggeber jedoch nicht bereit, diese zu vergüten, sodass die Fachkräfte für Schutz und Sicherheit in der Praxis oft unter Tarif bezahlt werden. *„Die gute Ausbildung der Arbeitnehmer bedeutet nicht, dass sie auch mehr Geld verdienen. Denn die meisten Kunden zahlen dies nicht.“*¹⁶⁰

5.2 Fortbildungsmaßnahmen

80 % der befragten privaten Sicherheitsunternehmen führen Fortbildungsmaßnahmen für ihre Arbeitnehmer durch. Im Gegensatz dazu offerieren 20 % der privaten Sicherheitsdienstleister ihren Mitarbeitern keine Fortbildungsmöglichkeiten. *„Das kostet zu viel Geld und der Markt ist hart umkämpft. Die Kunden bezahlen keine Weiterbil-*

¹⁶⁰ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

ungen der Arbeitnehmer, deshalb sind diese finanziell nicht machbar. Das ist zwar schade; aber es ist so.“¹⁶¹

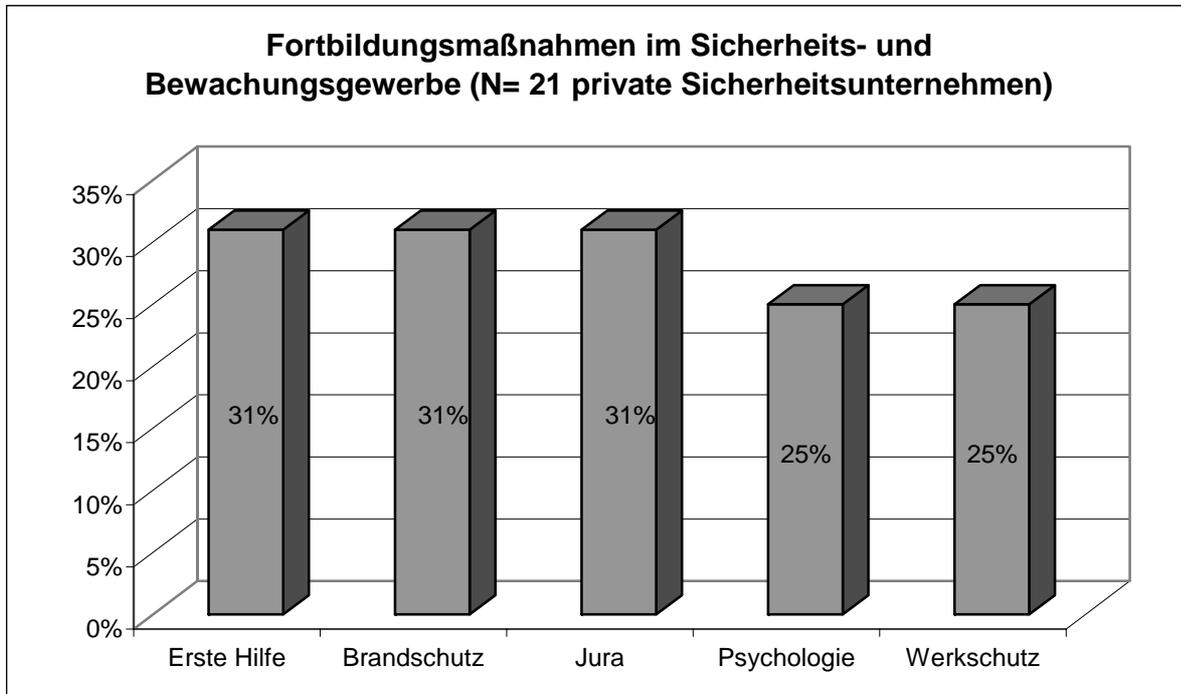


Abb. 10: Fortbildungsmaßnahmen im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe

Jeweils 31 % der Gesprächspartner führen Fortbildungen zu den Themen `Erste Hilfe`, `Brandschutz` und `Jura` durch. Jeweils 25 % der Interviewten schulen ihre Arbeitnehmer im Umgang mit Menschen bzw. in der Werkschutzdienstkunde. Außerdem finden Fortbildungsveranstaltungen u. a. zu den folgenden Themenkomplexen statt: Selbstverteidigung, Sicherheitstechnik, Waffensachkunde (jeweils in 19 % der privaten Sicherheitsunternehmen), Hundeführer- und Fahrsicherheitstraining (jeweils in 13 % der befragten Firmen), Durchführung von Visitationen sowie Panikverhalten bei Großveranstaltungen. Darüber hinaus erhalten die Arbeitnehmer privater Sicherheitsunternehmen, die im Bereich des ÖPNV` s eingesetzt werden, spezielle Ausbildungen bzgl. der verschiedenen Tarife, der Hausordnung der Deutschen Bahn etc., damit sie den bei ihnen Rat suchenden Bürgern kompetente Sachauskünfte erteilen können.

Nach Angaben der Vertreter der privaten Sicherheitsdienstleister werden diese Fortbildungsmaßnahmen „jedes Jahr in unregelmäßigen Abständen“¹⁶² veranstaltet. Welche Schulungsangebote dem einzelnen Arbeitnehmer hierbei unterbreitet werden, ist bei 31 % der Befragten abhängig von der aktuellen Auftragslage des Unternehmens

¹⁶¹ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

¹⁶² P 4: Geschäftsführer.

sowie von der Funktion und der konkreten Aufgabe des Beschäftigten. Die Interviewten sprachen in diesem Zusammenhang von einer sog. „*Verwendungsschulung*“¹⁶³.

Bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen werden 44 % der privaten Sicherheitsunternehmen von Seiten der Polizei, der Feuerwehr und des Deutschen Roten Kreuzes unterstützt. So sind Polizisten, Angehörige der Berufsfeuerwehr, Rettungssanitäter und Rechtsanwälte als Dozenten oder Schulungsleiter in den Fortbildungsprogrammen der privaten Sicherheitsdienstleister tätig. Zudem kooperieren einzelne Anbieter im Rahmen ihres Weiterbildungsunterrichtes mit zusätzlichen Partnern, wie z. B. der Berufsgenossenschaft bzw. dem ADAC. Teilweise verfügen die privaten Sicherheitsunternehmen auch über unternehmenseigene Bildungseinrichtungen.

- „*Wir haben eine eigene Akademie, die nach den allgemeinen Ausbildungsrichtlinien agiert und vom BDWS anerkannt worden ist.*“¹⁶⁴
- „*Wir haben ein eigenes Bildungszentrum für den ganzen Konzern.*“¹⁶⁵

Schlussendlich verwiesen die Interviewten darauf, dass die Industrie- und Handelskammern – ungeachtet der soeben dargestellten Weiterbildungsbemühungen der privaten Sicherheitsdienstleister – das Monopol auf die Grundausbildung der im Sicherheitsgewerbe tätigen Personen gemäß § 34 a GewO innehaben. Nach § 2 S. 1 BewachV erfolgt die Unterrichtung i. S. d. § 34 a I 4 GewO i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 3 GewO durch die Industrie- und Handelskammern und die Abnahme der Sachkundeprüfung i. S. d. § 34 a I 5 GewO erfolgt gemäß § 5 b I BewachV ebenfalls durch diese. Demnach entspricht die Einschätzung der Befragten den rechtlichen Gegebenheiten.

5.3 Aufstiegsmöglichkeiten der Arbeitnehmer

Die Aufstiegsmöglichkeiten der Arbeitnehmer variieren in den verschiedenen privaten Sicherheitsunternehmen. Sie stehen sowohl unter dem Einfluss von personen- als auch von unternehmensbezogenen Faktoren. Zunächst geben die fachliche Qualifikation und die Persönlichkeit des Arbeitnehmers den Ausschlag für seinen beruflichen Werdegang. Dieser ist aber auch in erheblicher Art und Weise von der Organisation und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens sowie dem Vorhandensein von Mitbewerbern im Betrieb abhängig. Folglich sind die Aufstiegsmöglichkeiten der Arbeitnehmer in den einzelnen privaten Sicherheitsunternehmen sehr unterschiedlich ausgestaltet und daher nicht verallgemeinerungsfähig.

Die nachfolgende Zusammenstellung erfolgte unter Berücksichtigung der Angaben der Befragten und veranschaulicht beispielhaft verschiedene Karrierepotentiale im privaten Sicherheitsgewerbe.

¹⁶³ P 6: Regionalbereichsleiter.

¹⁶⁴ P 6: Regionalbereichsleiter.

¹⁶⁵ P 19: Gebietsleiter.

- Arbeitnehmer im Sicherheitsdienst → Einsatzleiter → Mitglied der Führungsebene
- Objektleiter → Bereichsleiter → Einsatzleiter
- Revierfahrer → Geld- und Werttransportfahrer → Mitarbeiter in der Notrufzentrale → Mitglied der Verwaltung

6 Körperliches Training der Arbeitnehmer

Im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe ist ein gewisses Maß an körperlicher Fitness der Arbeitnehmer erforderlich. Wie ausgeprägt dieses sein muss, ist abhängig von der Tätigkeit, die der einzelne Mitarbeiter jeweils ausübt. So werden an die körperliche Fitness von sog. Personenschützern höhere Anforderungen gestellt, als dies z. B. bei Arbeitnehmer im Pforten- und Empfangsdienst der Fall ist.

Dabei ist zu beachten, dass es bei der Feuerwehr und der Polizei ein verpflichtendes Fitnesstraining für die Beschäftigten gibt. Vor diesem Hintergrund wurden die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen auch danach gefragt, ob im privaten Sicherheitsgewerbe ebenfalls ein verpflichtendes Trainingsprogramm für die Beschäftigten existiert sowie welche Einstellung sie zu Kampfsportdisziplinen haben.

6.1 Fitnesstraining

15 % der Befragten haben in ihren Unternehmen ein für die Arbeitnehmer verpflichtendes Fitnesstraining eingeführt. *„Unsere Mitarbeiter treffen sich ein- bis zweimal in der Woche und trainieren WT. Das ist eine Selbstverteidigungstechnik und keine Kampfsportart. Die GSG9 der Polizei trainiert das auch.“*¹⁶⁶ *„Unsere Leute absolvieren das Programm unserer Kampfsportschule.“*¹⁶⁷

60 % der Gesprächspartner verneinten die Existenz eines für die Arbeitnehmer verpflichtenden Fitnesstrainings in den von ihnen vertretenen privaten Sicherheitsunternehmen. Zum einen ist ein Fitnesstraining *„nur für Personenschützer bzw. Waffenträger verpflichtend“*¹⁶⁸. Zum anderen wird von den Arbeitnehmern *„eine Strategie der Deeskalation verfolgt, für welche keine besonders ausgeprägte körperliche Fitness von Nöten ist. Vielmehr ist ein jederzeitiger Rückzug der Mitarbeiter möglich“*¹⁶⁹. Schließlich gab ein Teil der Interviewpartner zu bedenken, dass die Einführung eines für alle Beschäftigten verpflichtenden Fitnesstrainings im Hinblick auf die Vielzahl der Teilzeitbeschäftigten zeitliche Probleme hervorrufen würde. Denn diese Arbeitnehmer seien nicht gleichzeitig im Unternehmen anwesend und ihre ohnehin begrenzte Arbeitszeit würde durch derartige Veranstaltungen weiter verkürzt. Da einige der Befragten

¹⁶⁶ P 8: Geschäftsführer.

¹⁶⁷ P 9: Geschäftsführer.

¹⁶⁸ P 6: Regionalbereichsleiter.

¹⁶⁹ P 2: Betriebsleiter.

dieser Gruppe die Ansicht vertreten, „ein Fitnessstraining für die Arbeitnehmer ist wünschenswert“¹⁷⁰, wurden in den privaten Sicherheitsunternehmen vielfach Trainingsangebote ausgearbeitet. Diese müssen die Arbeitnehmer aber nicht zwingend wahrnehmen.

- „Bei uns gibt es eine Fußballmannschaft. Aber die Teilnahme hieran ist für die Arbeitnehmer freiwillig.“¹⁷¹
- „Wir bieten freiwillige Taekwondo-Übungen für unsere Leute an.“¹⁷²
- „Wir trainieren regelmäßig die Übungen der Polizei. Da die meisten unserer Mitarbeiter öfter üben als die Polizisten, sind sie deutlich fitter als diese.“¹⁷³

25 % der privaten Sicherheitsdienstleister sahen von Angaben zu diesem Themenkomplex ab.

6.2 Kampfsportdisziplinen

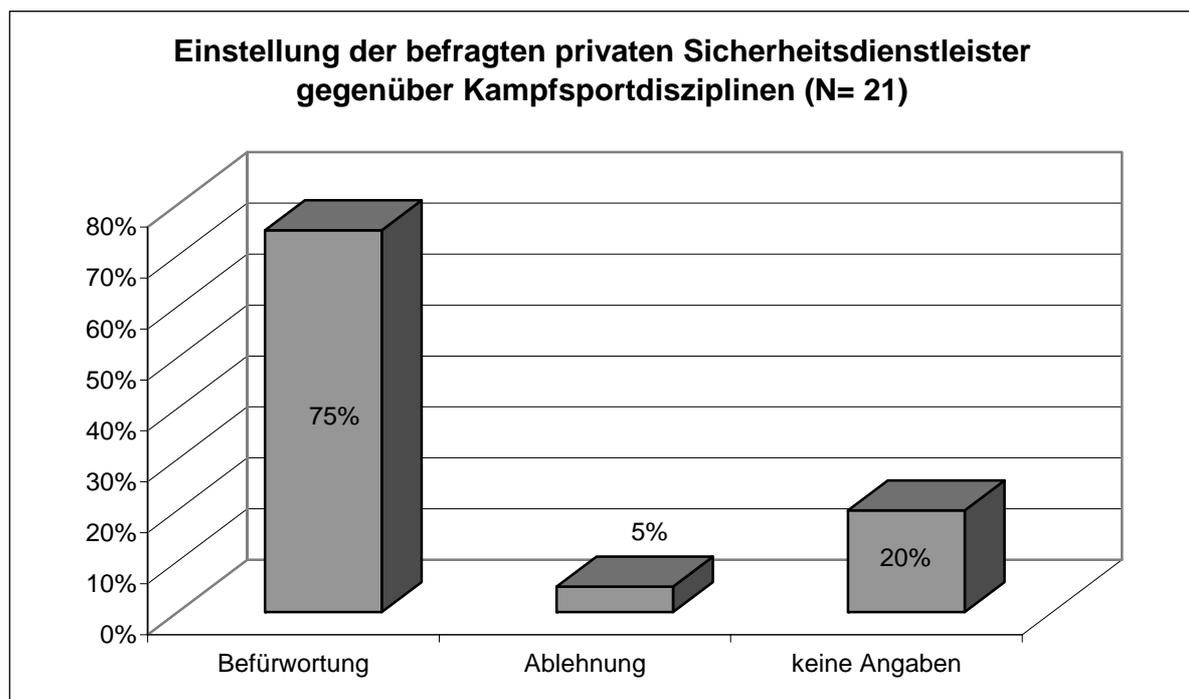


Abb. 11: Einstellung der befragten privaten Sicherheitsdienstleister gegenüber Kampfsportdisziplinen

75 % der befragten privaten Sicherheitsunternehmer stehen Kampfsportarten aufgeschlossen gegenüber. Lediglich 5 % der Gesprächspartner lehnten diese ab. Die

¹⁷⁰ P 15: Geschäftsführer.

¹⁷¹ P 6: Regionalbereichsleiter.

¹⁷² P 5: Personalleiter.

¹⁷³ P 15: Geschäftsführer.

verbleibenden 20 % der privaten Sicherheitsdienstleister wollten sich nicht zu ihrer Einstellung gegenüber Kampfsportdisziplinen äußern.

33 % derjenigen Anbieter privater Sicherheitsdienstleistungen, die Kenntnisse ihrer Arbeitnehmer auf dem Gebiet des Kampfsportes befürworten, sehen dieses Wissen der Arbeitnehmer als zwingende Einstellungsvoraussetzung an. In ihren Unternehmen sind ausschließlich Arbeitnehmer tätig, die über Erfahrungen im Bereich von Kampfsportdisziplinen verfügen.

- *„Bei uns machen alle Kampfsport. Entscheidend ist dabei die richtige Schule.“¹⁷⁴*
- *„Unsere Mitarbeiter müssen sich schon wehren können; sie müssen aber keine Weltmeister sein.“¹⁷⁵*
- *„Unsere Leute können aus allen Kampfsportarten das Wichtigste. Es geht uns um Selbstverteidigung und nicht um Zerstörung. Schlagen ist ein Fehler und sollte nur das letzte Argument sein.“¹⁷⁶*

In 67 % der privaten Sicherheitsunternehmen dieser Gruppe können die Arbeitnehmer zwar Kenntnisse im Kampfsport aufweisen; sie werden jedoch nicht zwingend von den Arbeitgebern vorausgesetzt. Vielmehr verfügt in der heutigen Zeit ein Großteil der im Sicherheitsgewerbe Beschäftigten über einschlägige Fähigkeiten, die bei einer Einstellung unaufgefordert auch in das neue Unternehmen eingebracht werden.

- *„Kampfsportarten werden nicht von allen Arbeitnehmern beherrscht. Einige haben aber Erfahrungen in diesem Bereich.“¹⁷⁷*
- *„Es ist besser, wenn die Mitarbeiter Erfahrungen im Kampfsport haben. Aber es muss nicht sein. Wir rufen ja die Polizei, wenn etwas ist.“¹⁷⁸*
- *„Bei uns kommen nicht alle Arbeitnehmer aus dem Kampfsport. Wir handeln nämlich lediglich bei Notwehr und Selbsthilfe. Die einschlägigen Paragraphen sind den Arbeitnehmern auch bekannt.“¹⁷⁹*

In 5 % der befragten privaten Sicherheitsunternehmen ist *„Kampfsporterfahrung nicht erwünscht“¹⁸⁰*. Denn *„die Arbeitnehmer müssen reden können und Kenntnisse auf dem Gebiet des Kampfsportes sind nur im Fernsehen wichtig“¹⁸¹*; nicht jedoch im realen Arbeitsalltag des privaten Sicherheitsgewerbes. *„Es gibt nur Ärger im Betrieb, wenn*

¹⁷⁴ P 14: Geschäftsführer.

¹⁷⁵ P 8: Geschäftsführer.

¹⁷⁶ P 15: Geschäftsführer.

¹⁷⁷ P 19: Gebietsleiter.

¹⁷⁸ P 4: Geschäftsführer.

¹⁷⁹ P 2: Betriebsleiter.

¹⁸⁰ P 11: Geschäftsführer.

¹⁸¹ P 11: Geschäftsführer.

*Kampfsport in falschen Händen liegt. Deshalb sind Erfahrungen unserer Arbeitnehmer auf diesem Gebiet nicht wünschenswert für uns.*¹⁸² Des Weiteren wiesen die Befragten darauf hin, dass bei ausgebildeten Kampfsportlern die Gefahr bestehe, dass sie sich bei Eingriffen gemäß § 224 I Nr. 2 StGB wegen gefährlicher Körperverletzung strafbar machen, da ihre Hände als Werkzeuge angesehen werden.

Diese Einschätzung der interviewten Unternehmer entspricht nicht der herrschenden juristischen Meinung.¹⁸³ Nach herrschender Meinung in Rechtsprechung¹⁸⁴ und Literatur¹⁸⁵ scheiden Körperteile des Täters als gefährliche Werkzeuge i. d. S. aus. Dies gilt selbst dann, wenn sie mit gefährlicher Wirkung (z. B. Faust- oder Handkantenschlag) eingesetzt werden.¹⁸⁶ In solchen Fällen kann jedoch gegebenenfalls eine lebensgefährliche Behandlung i. S. d. § 224 I Nr. 5 StGB vorliegen. Dies wäre aber auch der Fall, wenn der lebensgefährliche Schlag von einer Person ohne Kenntnisse auf dem Gebiet des Kampfsportes ausgeführt würde.

7 Tarifverträge

Im Rahmen der Untersuchung der Tariftreue im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe wurde zunächst ermittelt, wie viele Arbeitgeber aus diesem Wirtschaftszweig kollektiv-rechtlich organisiert sind. Der einschlägige Arbeitgeberverband für die Sicherheitsbranche ist der Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. (BDWS).

¹⁸² P 20: Geschäftsführer.

¹⁸³ Ein gefährliches Werkzeug i. S. d. § 224 I Nr. 2, 2. Alt. StGB ist jeder Gegenstand, der nach seiner objektiven Beschaffenheit und der Art seiner Verwendung im konkreten Fall geeignet ist, erhebliche Verletzungen hervorzurufen. (vgl. Wessels/Hettinger [2003]: Rdn. 275; Joecks [2005]: § 224 Rdn. 16; Kindhäuser [2005]: § 224 Rdn.7).

¹⁸⁴ BGH GA **84**, 124, 125.

¹⁸⁵ Joecks (2005): § 224 Rdn. 20; Wessels/Hettinger (2003): Rdn. 276; Tröndle/Fischer (2004): § 224 Rdn. 8.

¹⁸⁶ Kindhäuser (2005): § 224 Rdn. 9; Joecks (2005): § 224 Rdn. 20.

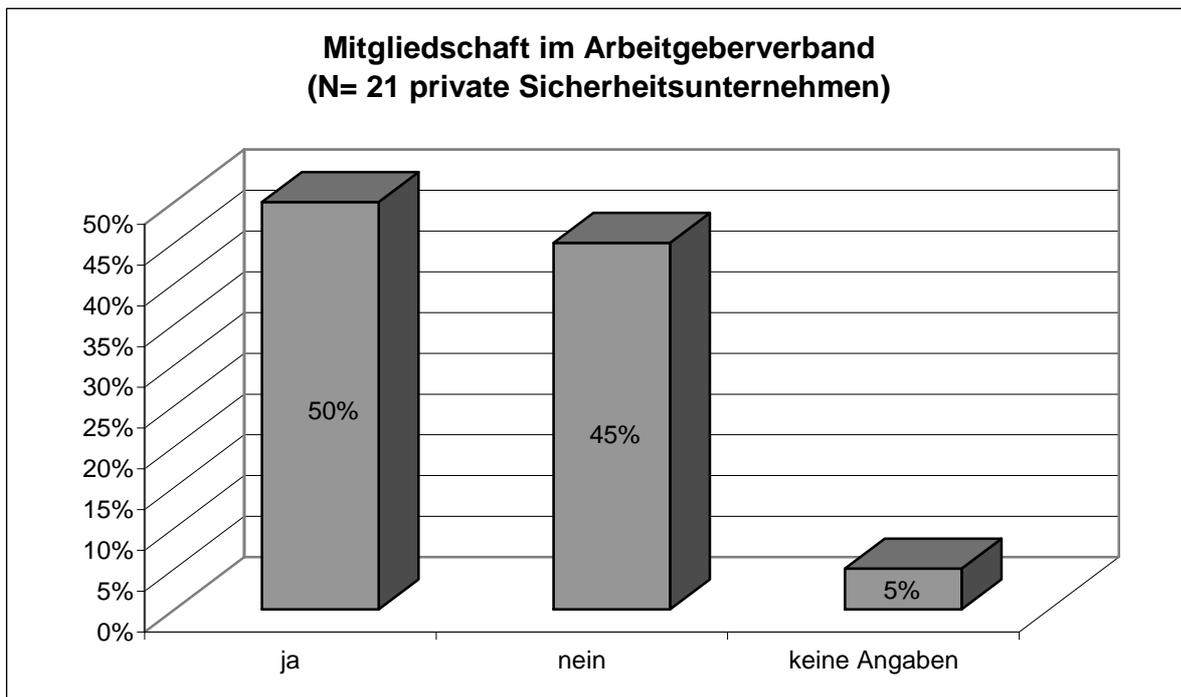


Abb. 12: Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband

50 % der befragten privaten Sicherheitsdienstleister sind Mitglieder des BDWS. Im Gegensatz dazu lehnen 45 % der Gesprächspartner eine solche Mitgliedschaft ab. Dies geschieht aus den verschiedensten Gründen. Auf der einen Seite gibt es inhaltliche Differenzen bzgl. bestimmter Themenkomplexe, bei denen einige private Sicherheitsunternehmen den Eindruck hatten, dass sich der BDWS anders positioniert hat, als sie sich dies gewünscht hätten. Ein Beispiel für diesen Problembereich bildet die Einführung eines Ausbildungsberufes im Bewachungsgewerbe. Nach Ansicht einiger privater Sicherheitsdienstleister sprach sich der BDWS damals gegen die Schaffung einer Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit aus. Da eine angemessene Bezahlung dieses qualifizierten Fachpersonals – seiner Meinung nach – nicht realisierbar sei. Zum einen seien die Kunden nicht bereit, die höheren Stundenlöhne der Fachkräfte für Schutz und Sicherheit zu bezahlen und zum anderen könnten die meisten privaten Sicherheitsunternehmen die Erhöhung des Arbeitsentgelts der betroffenen Arbeitnehmer nicht selbst tragen. Die Bewertung der Einführung des neuen Ausbildungsberufes durch Vertreter des BDWS steht im Gegensatz zu diesen Erinnerungen der befragten Unternehmer. Anlässlich der steigenden Zahl von Auszubildenden erklärte *Wolfgang Waschulewski*: „Die Entwicklung der Azubi-Zahlen ist sehr erfreulich. ... Die Schaffung des Ausbildungsberufes ist Teil der sog. Meilensteine, die der BDWS in den vergangenen Jahren erarbeitet hat. Die positive Entwicklung dieser Zahlen sollte für die Sicherheitsbranche Ansporn sein, auch in Zukunft in den Ausbildungsbemühungen

nicht nachzulassen.“¹⁸⁷ Auch der Vizepräsident des BDWS *Franz Feuerstein* sieht die Rolle des BDWS bei der Einführung des Ausbildungsberufes anders als die interviewten Unternehmer und bewertet die Entstehung positiv, „weil der BDWS von Anfang an bei der Schaffung des Ausbildungsberufes maßgeblich beteiligt war. Wir haben ihn quasi aus der Taufe gehoben.“¹⁸⁸ Darüber hinaus setzt er sich für die Schaffung eines weiteren Ausbildungsberufes in der Sicherheitsbranche ein. „Die Servicekraft für Schutz und Sicherheit ist eine sinnvolle und notwendige Ergänzung zur bestehenden Ausbildungspalette. Insbesondere für einfache Tätigkeiten haben unsere Mitglieder großen Bedarf an gut ausgebildeten Mitarbeitern, der bisher nicht gedeckt werden kann.“¹⁸⁹

Aus dieser unterschiedlichen Wahrnehmung der vergangenen Geschehnisse resultiert die vorab beschriebene ablehnende Haltung einzelner privater Sicherheitsunternehmer gegenüber dem BDWS. Einige Vertreter der privaten Sicherheitsdienstleister empfinden die Bezahlung der ausgebildeten Fachkräfte nicht als unzumutbare Belastung, sondern verbinden mit der Schaffung der Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit vielmehr die Möglichkeit, in der Dienstleistungserbringung des Bewachungsgewerbes dauerhaft höhere Qualitätsstandards zu etablieren.

Auf der anderen Seite stehen für einige Anbieter von Sicherheitsdienstleistungen monetäre Erwägungen einer Mitgliedschaft im BDWS entgegen.

- „Ich war früher Mitglied im BDWS; bin aber wegen der zu hohen Beitragsforderungen wieder ausgetreten. Jetzt machen wir als freier Vertragspartner bessere Erfahrungen.“¹⁹⁰
- „Wegen der hohen Aufnahmegebühren sind wir kein Mitglied des BDWS. Der BDWS bewegt nämlich nicht viel; kassiert seine Mitglieder aber ganz schön ab.“¹⁹¹

Die restlichen 5 % der Befragten machten keine Angaben zu der Frage nach ihrer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband.

Nachdem vorstehend die kollektiv-rechtliche Organisation der privaten Sicherheitsunternehmer im Arbeitgeberverband beleuchtet worden ist, wird das Augenmerk im folgenden Abschnitt auf der Gewerkschaftszugehörigkeit der im Bewachungsgewerbe tätigen Arbeitnehmer liegen. Die für sie zuständige Institution ist die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Ihr gehören nach eigenen Angaben 30 % der befragten Arbeitnehmer an. 15 % der Gesprächspartner verneinten eine Mitgliedschaft bei ver.di;

¹⁸⁷ Waschulewski (2006): Fachkraft für Schutz und Sicherheit: Azubi-Zahl steigt, in: Pressemitteilung 8/2006 des BDWS vom 05. 04. 2006.

¹⁸⁸ Feuerstein (2006): Fast 50 % der Fachkraft-Azubis bei BDWS und BDGW, in: Pressemitteilung 12/2006 des BDWS vom 14. 11. 2006.

¹⁸⁹ Feuerstein (2006): a.a.O.

¹⁹⁰ P 14: Geschäftsführer.

¹⁹¹ P 20: Geschäftsführer.

der Großteil der Arbeitnehmer – nämlich 55 % – verweigerte jedoch jeglichen Kommentar zu einer potentiellen Gewerkschaftszugehörigkeit.

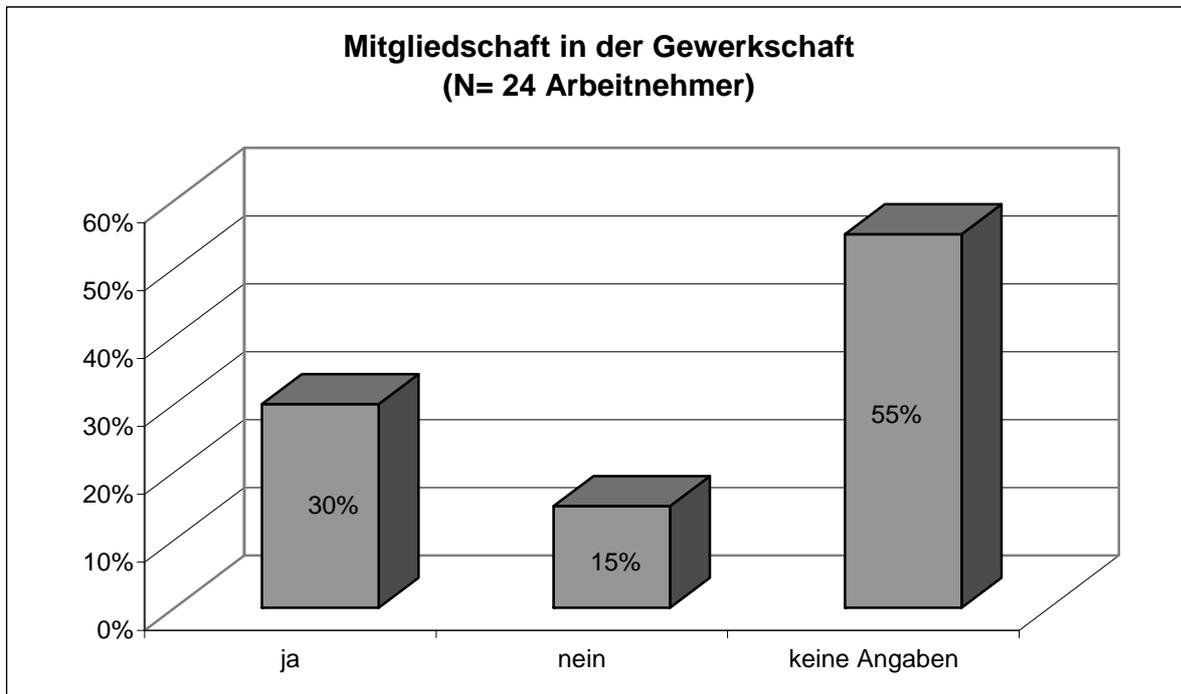


Abb. 13: Mitgliedschaft in der Gewerkschaft

Bei der Analyse der soeben dargestellten Daten fällt zunächst die sehr unterschiedlich ausgeprägte Auskunftsfreudigkeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf. Während auf Seiten der privaten Sicherheitsunternehmen lediglich 5 % aller Befragten keine Angaben zu dem oben angesprochenen Themenkomplex machten, verweigerten im Gegensatz dazu 55 % der interviewten Arbeitnehmer eine entsprechende Stellungnahme. Dieses Verhalten der Arbeitnehmer kann dahingehend bewertet werden, dass sie Dritte und vor allem ihre Arbeitgeber über ihre potentielle Gewerkschaftszugehörigkeit im Ungewissen lassen wollen. Durch diese Vorgehensweise schützen sich die Arbeitnehmer u. a. vor einer Diskriminierung oder Ausgrenzung durch ihre Arbeitgeber, falls diese ihre Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht befürworten.

Ferner scheinen im Bewachungsgewerbe mehr Arbeitgeber als Arbeitnehmer kollektiv organisiert zu sein. So gaben 50 % der Unternehmer an, Mitglied im BDWS zu sein; wohingegen nach eigenen Angaben nur 30 % der Arbeitnehmer ver.di angehören. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmer (55 %) keine Ausführungen zu diesem Themenkomplex machten. Folglich kann und wird der Grad der kollektiven Organisation bei den Arbeitnehmern höher ausfallen, als die ermittelten Umfragewerte dies zunächst nahe legen. Aber ob bzw. inwieweit ein zahlenmäßig ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Mitgliedschaften im Arbeitgeberverband und denen in der Gewerkschaft vorliegt, kann nicht weiter aufgeklärt werden.

Für das private Bewachungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen sind mehrere Tarifverträge sachlich, persönlich, zeitlich und räumlich einschlägig. Dies sind:

- der Mantelrahmentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland (MRTV) vom 30. 08. 2005 mit Wirkung ab dem 01. 09. 2005
- der Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen (MTV NRW) vom 08. 12. 2005 mit Wirkung ab dem 01. 01. 2006
- der Lohn tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen (LTV NRW) vom 11. 05. 2006 mit Wirkung ab dem 01. 05. 2006
- Anhang SIPO zum Manteltarifvertrag mit Wirkung ab dem 01. 03. 2000
- Gehaltstarifvertrag mit Wirkung ab dem 01. 05. 2006
- TVA-Tarifvertrag: Betriebliche Altersvorsorge mit Wirkung ab dem 01. 11. 2002
- TV EFZ-Tarifvertrag: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit Wirkung ab dem 01. 12. 1997

In Anbetracht dieser Vielzahl von Tarifverträgen, die auf einen Großteil der im Bereich des Bewachungsgewerbes abgeschlossenen Individualarbeitsverträge inhaltlich Einfluss nehmen, ist fraglich, wie vielen privaten Sicherheitsdienstleistern diese tarifvertraglichen Regelungen bekannt sind. 50 % der Gesprächspartner waren über die für das Bewachungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen geltenden Tarifverträge informiert. Im Gegensatz dazu konnten 35 % der Befragten keine Angaben zum Inhalt tarifrechtlicher Bestimmungen machen. Weitere 15 % der Arbeitgeber verneinten sogar die Existenz von Tarifverträgen, die für das Bewachungsgewerbe einschlägig sind. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass nicht alle befragten Arbeitgeber gemäß § 3 I TVG tarifgebunden sind. Aber z. B. der LTV NRW wurde für allgemeinverbindlich i. S. d. § 5 TVG erklärt. Gemäß § 5 IV TVG erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Mit Blick auf diese Rechtslage ist es sehr erstaunlich, dass 50 % der befragten privaten Sicherheitsdienstleister nicht über die für sie geltenden Tarifverträge informiert sind bzw. ihnen sogar deren Existenz verborgen geblieben ist.

Ein Vergleich dieser Daten mit denjenigen, die im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft der Arbeitgeber im BDWS erhoben wurden, belegt, dass zum einen 50 % der privaten Sicherheitsunternehmer Mitglied im Arbeitgeberverband sind und dass zum anderen 50 % der Arbeitgeber umfassend und detailliert über die einschlägigen Tarifverträge informiert sind. Dieses Ergebnis spricht für eine erfolgreiche Informationspolitik des BDWS, die einen guten Kenntnisstand der Mitglieder zur Folge hat.

8 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

8.1 Anzahl der Arbeitsstunden der Arbeitnehmer

Die Anzahl der Arbeitsstunden pro Monat variiert in den einzelnen privaten Sicherheitsunternehmen. Die im privaten Sicherheitsgewerbe beschäftigten Arbeitnehmer sind mindestens 146 Stunden bzw. maximal 384 Stunden im Monat für die privaten Sicherheitsdienstleister tätig. Die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit beträgt 217 Stunden; d. h. die Arbeitnehmer arbeiten bei einer 6-Tage-Woche neun Stunden pro Tag.

Gemäß § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Eine vergleichbare Regelung findet sich in § 6 Nr. 1.1 MRTV. Daher sind die privaten Sicherheitsunternehmer gemäß § 3 ArbZG und § 6 Nr. 1.1 MRTV verpflichtet, die durchschnittliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Ausgleichszeitraum von neun auf acht Stunden werktäglich zu reduzieren.

Die Arbeitnehmer, welche 384 Stunden im Monat – also sechzehn Stunden werktäglich – arbeiten, überschreiten die durch § 3 S. 2 ArbZG geschaffene Obergrenze von zehn Stunden werktäglich. Gemäß § 5 I ArbZG müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Dies ist bei einer werktäglichen Arbeitszeit von sechzehn Stunden rein praktisch bei einem 24-Stunden-Tag nicht möglich. Arbeitgeber, die vorsätzlich oder fahrlässig gegen die §§ 3, 5 ArbZG verstoßen, handeln gemäß § 22 I Nr. 1 und 3 ArbZG ordnungswidrig. Ein solches Verhalten kann gemäß § 22 II ArbZG mit einer Geldbuße von bis zu fünfzehntausend Euro geahndet werden.

Die befragten privaten Sicherheitsunternehmer wiesen darauf hin, dass die Anzahl der Arbeitsstunden der Arbeitnehmer von verschiedenen Faktoren beeinflusst werde. Einerseits sei sie abhängig von der jeweiligen Auftragslage der verschiedenen Anbieter, der Jahreszeit, den Wochentagen etc. *„Am Wochenende, bei besonderen Veranstaltungen und auf Baustellen wird länger gearbeitet.“*¹⁹² Hierdurch wird die durchschnittliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer im – in § 3 ArbZG normierten – Ausgleichszeitraum auf acht Stunden werktäglich verringert.

Andererseits gehöre das Sicherheitsgewerbe zum Billiglohnsektor, sodass die Mitarbeiter eine große Anzahl von Arbeitsstunden absolvieren, damit ihr Gehalt zur Lebensführung ausreicht. *„Die Osteuropäer machen uns die Preise kaputt. Deshalb gehören wir zum Billiglohnsektor.“*¹⁹³

¹⁹² P 15: Geschäftsführer.

¹⁹³ P 1: Geschäftsführer.

Die Gesprächspartner wiesen darauf hin, dass ihre Arbeitnehmer eine gewisse Obergrenze an Arbeitsstunden nicht überschreiten dürfen.

- *„Unsere Leute arbeiten nicht mehr als 160 Stunden im Monat, weil die Leistung sonst leidet, wenn die Mitarbeiter übermüdet sind.“¹⁹⁴*
- *„Bei uns werden die Arbeitnehmer nicht ans Stundenlimit herangeführt. Sie müssen nämlich spontan einspringen können, wenn andere Mitarbeiter im Urlaub sind oder erkranken.“¹⁹⁵*

Ferner waren sich die Interviewten darin einig, dass eine Obergrenze für die Arbeitszeit der Beschäftigten auch tarifvertraglich festgeschrieben ist. Gemäß § 7 I Nr. 1 a) und b) ArbZG kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichend von § 3 ArbZG zugelassen werden, die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt, bzw. einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen. Bei der genauen Bezifferung der danach tarifvertraglich maximal erlaubten Stundenanzahl gingen die Meinungen jedoch auseinander. Die Angaben schwankten zwischen 174,5 und 260 Stunden im Monat.

Gemäß § 2 Nr. 2 MTV NRW beträgt die monatliche Regelarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Durchschnitt eines Kalenderjahres 260 Stunden. Vollzeitbeschäftigte Frauen arbeiten im privaten Sicherheitsgewerbe durchschnittlich 160 Stunden im Monat; Aushilfen durchschnittlich 50 Stunden im Monat und Angestellte sind durchschnittlich 48 Stunden pro Monat weniger tätig als Arbeiter.

8.2 Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit

In 95 % der privaten Sicherheitsunternehmen existieren Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit. Lediglich 5 % der Befragten verneinten dies.

- *„Es wird an 365 Tagen im Jahr 24 Stunden gearbeitet.“¹⁹⁶*
- *„Wir arbeiten oft am Wochenende und nachts, weil die zu bewachenden Betriebe dann unbesetzt sind.“¹⁹⁷*
- *„Das ist wegen der Alarmintervention erforderlich. Die muss 24 Stunden am Tag gewährleistet sein.“¹⁹⁸*

Bei der Einteilung für den Tag- und Nachtdienst werden die Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt. *„Bei uns wählen die Arbeitnehmer ihre Schichten frei, solange die*

¹⁹⁴ P 14: Geschäftsführer.

¹⁹⁵ P 18: Geschäftsführer.

¹⁹⁶ P 6: Regionalbereichsleiter.

¹⁹⁷ P 1: Geschäftsführer.

¹⁹⁸ P 12: Einsatzleiter.

*einzelnen Schichten komplett besetzt werden.*¹⁹⁹ Die Schichten der Arbeitnehmer umfassen acht bis zwölf Stunden.

Gemäß § 9 I ArbZG dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer gemäß § 10 I Nr. 13 ArbZG an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen abweichend von § 9 ArbZG im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen beschäftigt werden. Folglich ist die Wochenendarbeit in der privaten Sicherheitsbranche rechtlich legitimiert. Hierbei sind jedoch die gesetzlichen Regelungen zum Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung zu beachten (vgl. u. a. § 11 ArbZG). So müssen gemäß § 11 I ArbZG fünfzehn Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben.

8.3 Bereitschaftszeiten

45 % der Gesprächspartner bejahen die Existenz von Bereitschaftszeiten in ihren Unternehmen. Diese wurden in der Mehrheit der Fälle jedoch nicht für alle Arbeitnehmer der Firma, sondern lediglich für bestimmte Mitarbeiter eingeführt, die spezielle Aufgabenbereiche bzw. Funktionen innerhalb des Unternehmens übernommen haben.

- *„Unsere Bereichsleiter haben Rufbereitschaftszeiten am Handy.“*²⁰⁰
- *„Von den Einsatzleitern hat immer einer Bereitschaft.“*²⁰¹
- *„Revierfahrer haben zusätzliche Bereitschaftszeiten, wenn bei einem Objekt Alarm ausgelöst wurde. Sonst wäre das Objekt, z. B. nachdem eine Scheibe eingeschmissen wurde, für unbefugte Dritte zugänglich. Unsere Mitarbeiter bleiben dann dort bis der Schaden von einem Notdienst repariert worden ist.“*²⁰²
- *„Bei unserer Notrufintervention befinden sich die Arbeitnehmer auf Abruf.“*²⁰³

Des Weiteren müssen die Beschäftigten bei besonderen Belastungen des Unternehmens (z. B. an den Wochenenden) Bereitschaftszeiten übernehmen.

¹⁹⁹ P 14: Geschäftsführer.

²⁰⁰ P 5: Personalleiter.

²⁰¹ P 2: Betriebsleiter.

²⁰² P 20: Geschäftsführer.

²⁰³ P 19: Gebietsleiter.

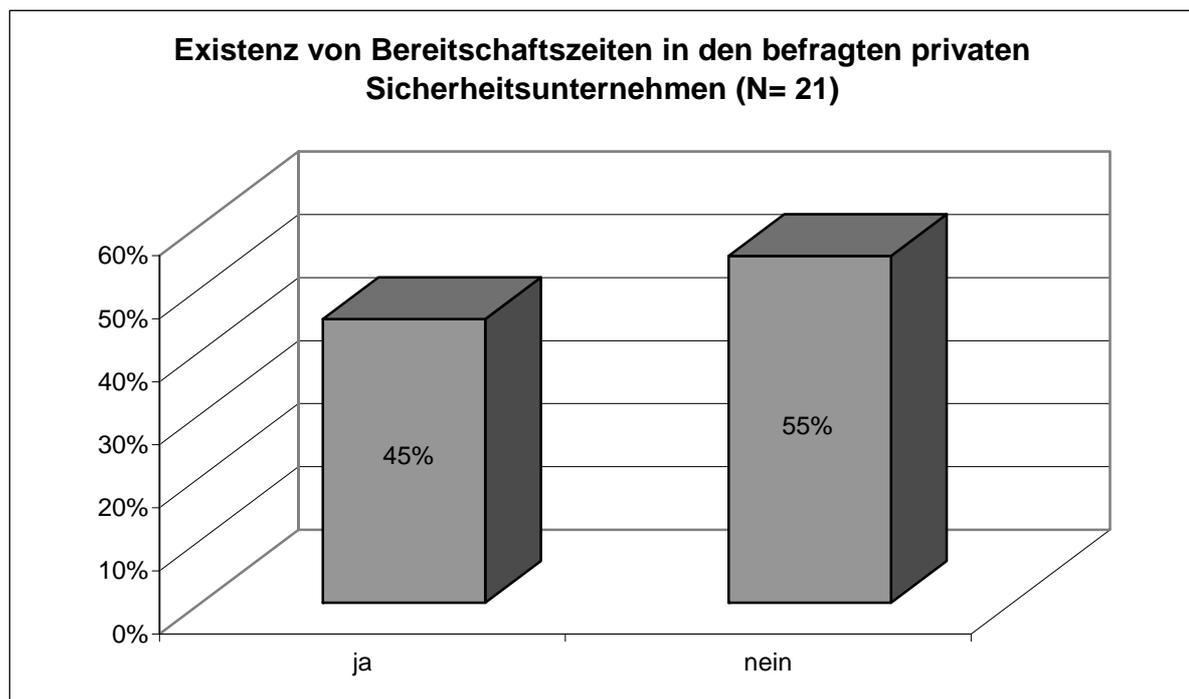


Abb. 14: Existenz von Bereitschaftszeiten in den befragten privaten Sicherheitsunternehmen

Die Befragten machten hierbei auch auf eine bedenkliche Entwicklung in der Sicherheitsbranche aufmerksam. Einige Arbeitgeber benutzen die „*Bereitschaftszeiten zur Aushebelung des Arbeitszeitgesetzes*“²⁰⁴. Ein Beispiel für die Erweiterung des Entscheidungsspielraumes der Arbeitgeber durch eine Berufung auf Bereitschaftszeiten der Arbeitnehmer bildet § 7 I Nr. 1 a) ArbZG, der normiert, dass in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichend von § 3 ArbZG zugelassen werden kann, die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Demnach können die Arbeitgeber – bei einer entsprechenden tarifvertraglichen Grundlage – die Arbeitszeit der Arbeitnehmer ausdehnen, wenn sie einen größeren Bestandteil als Bereitschaftszeit deklarieren.

In 55 % der privaten Sicherheitsunternehmen existieren keine Bereitschaftszeiten. „*Sonst wäre es Arbeitszeit und wir müssten dann Gehalt zahlen.*“²⁰⁵ Trotzdem müssen auch diese privaten Sicherheitsdienstleister flexibel auf besondere Arbeitsbelastungen, urlaubs- und krankheitsbedingte Abwesenheit von Arbeitnehmern etc. reagieren. Hierbei profitieren die Arbeitgeber von der großen Anzahl ihrer Mitarbeiter.

²⁰⁴ P 1: Geschäftsführer.

²⁰⁵ P 12: Einsatzleiter.

- *„Es existiert keine Reserve für die Bewachung. Bei Notfällen werden einfach solange Mitarbeiter angerufen, bis einer Zeit hat und spontan arbeiten kommt.“²⁰⁶*
- *„Wir fragen die Mitarbeiter, ob sie spontan einspringen möchten.“²⁰⁷*
- *„Wenn es viel Arbeit gibt, setzen wir Aushilfen ein.“²⁰⁸*

9 Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer

Das Arbeitsentgelt der im privaten Sicherheitsgewerbe tätigen Arbeitnehmer ist in den letzten Jahren des Öfteren Gegenstand öffentlicher Diskussionen gewesen. Gründe hierfür waren kursierende Meldungen über erschreckend niedrige Stundenlöhne i. H. v. zwei bis drei Euro in der Sicherheitsbranche, die Einführung eines Mindestlohnes für private Sicherheitskräfte u. a. Berufsgruppen in der Bundesrepublik Deutschland etc. Auch den privaten Sicherheitsunternehmen war das Problem der sog. Dumpinglöhne vertraut.

- *„Viele Arbeitgeber halten sich nicht an die geltenden Tarifverträge und zahlen ihren Mitarbeitern nur Dumpinglöhne.“²⁰⁹*
- *„Viele neue Unternehmen machen mit ihren Dumpinglöhnen die Preise in der Sicherheitsbranche kaputt.“²¹⁰*

Obwohl Angaben über die Höhe des Stundenlohnes der Arbeitnehmer und über das Vorhandensein von Zulagen Einblicke in äußerst sensible Daten gewähren, verweigerten lediglich 5 % der Befragten Auskünfte zu diesem Themenkomplex. 95 % der privaten Sicherheitsdienstleister äußerten sich zur Höhe des Stundenlohnes ihrer Arbeitnehmer. Dabei machten sie auch Angaben zu Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Nacht-, Wochenend- und Feiertagszuschlägen sowie zu weiteren speziellen Zulagen.

9.1 Stundenlohn der Arbeitnehmer

Der Stundenlohn der im privaten Sicherheitsgewerbe beschäftigten Arbeitnehmer variiert zunächst in Abhängigkeit von der jeweils ausgeübten Tätigkeit der Beschäftigten. So erhalten z. B. Personenschützer einen erhöhten Stundenlohn.

Darüber hinaus existieren in einigen privaten Sicherheitsunternehmen gestaffelte Stundenlöhne, die sich an der jeweiligen Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. der Motivation der einzelnen Arbeitnehmer oder vergleichbaren Kriterien orientieren. Im Gegensatz dazu verweisen andere private Sicherheitsdienstleister in ihren Individual-

²⁰⁶ P 13: Geschäftsführer.

²⁰⁷ P 18: Geschäftsführer.

²⁰⁸ P 11: Geschäftsführer.

²⁰⁹ P 1: Geschäftsführer.

²¹⁰ P 8: Geschäftsführer.

arbeitsverträgen bzgl. der Entlohnung ihrer Mitarbeiter auf die geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen und treffen hierzu keine individuellen Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern. „Das ist durchsichtig für alle und schafft kein böses Blut im Unternehmen.“²¹¹ Diese unterschiedliche Vorgehensweise der privaten Sicherheitsunternehmen bewirkt, dass vergleichbare Leistungen in den einzelnen Firmen unterschiedlich entlohnt werden. Die Interviewten waren sich z. B. über die Höhe der Entlohnung in der niedrigsten Lohngruppe im Bereich der Bewachung bzw. des Objektschutzes nicht einig. Der niedrigste auf diesem Gebiet gezahlte Stundenlohn beträgt 6 € der höchste liegt bei 7,41 € Insgesamt betrachtet, ergibt sich aus den Angaben der Befragten für den soeben genannten Aufgabenkreis ein durchschnittlicher Stundenlohn in Höhe von 6,80 €

Gemäß LTV NRW erhalten die Mitglieder der drei niedrigsten Lohngruppen 7,12 € (Servicedienstleistungen an Verkehrsflughäfen), 7,15 € (Wachmann in geschlossenen Objekten, Pfortnerdienst) bzw. 7,34 € (Wachmann außerhalb geschlossener Objekte, Pfortnerdienst) pro Arbeitsstunde. Auffällig ist, dass die Angaben der interviewten Unternehmer unter dieser tarifvertraglich festgelegten Mindestentlohnung liegen. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass nicht alle befragten Arbeitgeber gemäß § 3 I TVG tarifgebunden sind. Der LTV NRW wurde aber für allgemeinverbindlich i. S. d. § 5 TVG erklärt. Gemäß § 5 IV TVG erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Also verstoßen die privaten Sicherheitsunternehmer – unabhängig von ihrer Mitgliedschaft im BDWS –, welche die tarifvertraglichen Regelungen unterschreiten, gegen den LTV NRW.

Die nachfolgend dargestellte Auswahl weiterer Tätigkeitsbereiche und ihrer Entlohnung ermöglicht einen Einblick in die Ausgestaltung der Verdienstmöglichkeiten in den privaten Sicherheitsunternehmen. Einen der höchsten Stundenlöhne erhalten die Geld- und Werttransportfahrer. Ihr durchschnittlicher Stundenlohn beträgt 11,88 € Arbeitnehmer, die im Bereich des ÖPNV^s bzw. der Fluggastkontrolle eingesetzt werden, verdienen im Durchschnitt 11 € pro Stunde. Revierfahrer erhalten einen durchschnittlichen Stundenlohn in Höhe von 9,26 € für ihre Dienste. Die vorstehenden Bezifferungen der einzelnen Stundenlöhne stimmen in diesen Bereichen mit dem LTV NRW überein.

Gemäß Nr. 4 des LTV NRW betragen die monatlichen Ausbildungsvergütungen für die Fachkraft für Schutz und Sicherheit im ersten Ausbildungsjahr 473 € im zweiten Ausbildungsjahr 526 € und im dritten Jahr der Ausbildung 631 €

9.2 Gehaltszulagen

Bei 53 % der befragten privaten Sicherheitsunternehmen sind das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld bereits im Stundenlohn enthalten. 19 Cent der Entlohnung pro Stunde

²¹¹ P 11: Geschäftsführer.

gehören zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld der Arbeitnehmer. Somit richtet sich die Höhe des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes nach der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden.

32 % der privaten Sicherheitsdienstleister lassen den in ihren Firmen Beschäftigten weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld zukommen. Die verbleibenden 15 % der Interviewten machen die Auszahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes an ihre Mitarbeiter von den Aufgaben der einzelnen Arbeitnehmer, der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit und der aktuellen Auftragslage abhängig.

Gemäß der Protokollnotiz zum MTV NRW wird der Leistungszuschlag dem Stundengrundlohn jeder Lohngruppe in der folgenden Höhe hinzugerechnet: die Lohngruppen 2.0.1. bis 2.1.10 erhalten 0,20 € und die Lohngruppe 2.0.11 bis 2.0.20 bekommen 0,15 €. Der MTV NRW wurde gemäß § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt. Somit erfasst er gemäß § 5 IV TVG auch alle nicht i. S. d. § 3 I TVG tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Demnach verstößt ein Teil der privaten Sicherheitsunternehmer durch die von ihnen praktizierte Vorgehensweise bei der Gewährung bzw. Nichtgewährung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld gegen die geltenden tarifvertraglichen Standards.

53 % der befragten privaten Sicherheitsdienstleister bezahlen Nacht-, Wochenend- und Feiertagszuschläge, wenn die Arbeitnehmer zu diesen Zeiten eingesetzt werden. Hierbei betragen die Nachtzuschläge zwischen 5 % des Stundenlohnes auf dem Gebiet der Bewachung und 20 % im Bereich der Sicherung. Am Wochenende erfährt der Stundenlohn der Arbeitnehmer einen 50 %igen Aufschlag und an Feiertagen wird ihnen der doppelte Stundenlohn gezahlt. Diese Ausgestaltung der Nacht-, Wochenend- und Feiertagszuschläge entspricht den Regelungen in § 3 Nr. 3–5 MTV NRW. Demgegenüber werden in 47 % der privaten Sicherheitsunternehmen keine Nacht-, Wochenend- und Feiertagszuschläge auf den Stundenlohn der Arbeitnehmer vorgenommen. Denn „*die Kunden müssten dies bezahlen. Das wollen sie aber nicht*“²¹². Gemäß § 6 V ArbZG hat der Arbeitgeber, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, dem Nachtarbeiter für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag für das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Folglich müssen die 47 % der privaten Sicherheitsunternehmen, die keine Nachtzuschläge auf den Stundenlohn ihrer Arbeitnehmer vornehmen, diesen gemäß § 6 V ArbZG als Ausgleich eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage gewähren.

Schließlich äußerten sich die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen zur Existenz von weiteren speziellen Zulagen, welche die Arbeitnehmer erhalten. Derartige Leistungen sind in den geltenden Tarifverträgen nicht normiert, sodass sie von der Entscheidung jedes einzelnen Arbeitgebers abhängig sind. 42 % der privaten Sicherheitsdienstleister gewähren den für sie tätigen Arbeitnehmern keine außertarifli-

²¹² P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

chen Zulagen. Weitere 16 % der Befragten tun dies „*nur, wenn die Kunden auch die Zulagen für die Arbeitnehmer zahlen*“²¹³. In den verbleibenden 42 % der privaten Sicherheitsunternehmen erhalten die Beschäftigten außertarifliche Zulagen. Dies ist z. B. bei Personenschützern, Waffenträgern sowie bei Geld- und Werttransportfahrern der Fall.

Welche anderen Umstände zur Gewährung eines außertariflichen Leistungszuschlages führen können, veranschaulicht die folgende Sammlung von Äußerungen der privaten Sicherheitsunternehmer.

- *„Wir zahlen freiwillige, außertarifvertragliche Zulagen bei besonderen Qualifikationen der Mitarbeiter und bei besonderen Einsätzen.“*²¹⁴
- *„Bei uns gibt es Sondervergütung für die Arbeitnehmer, wenn der ausgeführte Auftrag gut lief und Geld für das Unternehmen brachte.“*²¹⁵
- *„Wir haben ein Prämiensystem für die Arbeitnehmer, die uns positiv auffallen.“*²¹⁶
- *„Freiwillige Zulagen sind objektbezogen und abhängig von besonderen Anforderungen an die Mitarbeiter.“*²¹⁷

Überdies existieren weitere tarifvertraglich normierte Lohnzuschläge. § 3 Nr. 1 a) MTV NRW sieht z. B. eine Mehrarbeitszulage von 25 % ab der 265. Monatsarbeitsstunde vor.

10 Erholungsurlaub der Arbeitnehmer

Einen weiteren Bestandteil der Untersuchung der Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte stellt der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer dieser Branche dar. 10 % der Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen verneinten einen Urlaubsanspruch ihrer Mitarbeiter. Diese Vorgehensweise der Arbeitgeber stellt einen Verstoß gegen § 1 BUrlG und gegen § 5 Nr. 1 MTV NRW dar. Gemäß § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Dieser Anspruch der Arbeitnehmer ist gemäß § 13 I 1 BUrlG unabdingbar.

Im Gegensatz dazu gewährt die große Mehrheit von 90 % der Anbieter privater Sicherheitsdienstleistungen ihren Arbeitnehmern einen Erholungsurlaub. Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes der Beschäftigten variiert jedoch in den einzelnen Unternehmen deutlich, sodass sich eine Spannweite von zwölf – nämlich mindestens 18 und maximal 30 – Urlaubstagen ergibt.

²¹³ P 20: Geschäftsführer.

²¹⁴ P 6: Regionalbereichsleiter.

²¹⁵ P 12: Einsatzleiter.

²¹⁶ P 19: Gebietsleiter.

²¹⁷ P 2: Betriebsleiter.

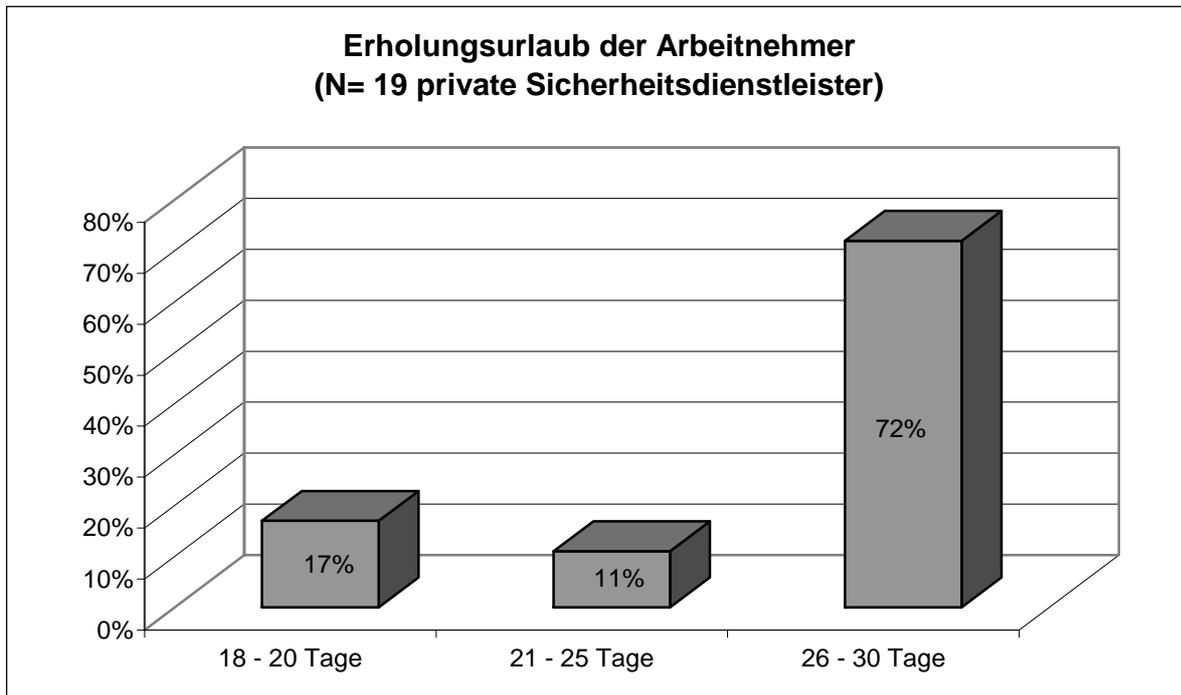


Abb. 15: Erholungsurlaub der Arbeitnehmer

17 % der Gesprächspartner haben mit ihren Arbeitnehmern im Individualarbeitsvertrag bis zu 20 Werktagen Erholungsurlaub vereinbart. In 11 % der privaten Sicherheitsunternehmen umfasst der Urlaubsanspruch des Personals 21–25 Werktagen. Bei den verbleibenden 72 % der privaten Sicherheitsdienstleister beträgt die Dauer des Erholungsurlaubes 26–30 Werktagen. Hieraus lässt sich eine durchschnittliche Urlaubslänge von 27 Werktagen ermitteln.

Gemäß § 3 I BUrlG beträgt der Urlaub jährlich mindestens 24 Werktagen. In § 5 Nr. 2 MTV NRW wurde festgelegt, dass der Urlaub der Arbeitnehmer 26 Werktagen umfassen soll. Aus den Angaben der Befragten ergibt sich, dass 38 % der privaten Sicherheitsunternehmer unter der Mindesturlaubsdauer liegen, welche § 3 BUrlG bzw. § 5 Nr. 2 MTV NRW vorschreiben, weil sie entweder überhaupt keinen Erholungsurlaub oder weniger als 24 Werktagen gewähren.

Bei der Berechnung der konkreten Urlaubsansprüche ist für die Arbeitnehmer von Interesse, ob der Samstag als Werktag mitberücksichtigt wird, oder ob er bei der Festsetzung des Erholungsurlaubes unbeachtet bleibt. 71 % der privaten Sicherheitsunternehmen lassen den Samstag als sechsten Werktag bei der Berechnung der Urlaubsdauer mit einfließen. Dies entspricht der Regelung des § 3 II BUrlG. 29 % der Anbieter verzichten hierauf und legen bei der Gewährung des Erholungsurlaubes stattdessen eine 5-Tage-Woche zugrunde; trotzdem die Mitarbeiter in ihrer Arbeitszeit auch an den Wochenenden tätig sind. Durch dieses Vorgehen erhöht sich der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer um maximal fünf Tage auf sechs Wochen pro Jahr.

Die Interviewten wiesen darauf hin, dass die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird. So gaben 39 % der Gesprächspartner an, der Urlaubsanspruch der einzelnen Mitarbeiter erhöhe sich in Abhängigkeit von der jeweiligen Dauer der Betriebszugehörigkeit. Bzgl. der Obergrenze dieser schrittweisen Verlängerung des Erholungsurlaubes vertraten die privaten Sicherheitsdienstleister unterschiedliche Ansichten. Hierbei kristallisierten sich 36 Werktage als maximale Begrenzung des Urlaubsanspruches der Beschäftigten heraus. Des Weiteren ist der Umfang des jährlichen Erholungsurlaubes der Arbeitnehmer abhängig von ihrem Alter und der Anzahl der von ihnen geleisteten Zusatzschichten. Zudem wirken sich auch die unterschiedlichen Jahreszeiten auf die Urlaubsgewährung durch die Arbeitgeber aus. Dies belegt u. a. die folgende Äußerung eines Befragten: *„Im Januar und Februar ist nichts los. Da haben die Arbeitnehmer Freizeit. Aber wenn dann Einsätze sind, wird gearbeitet.“*²¹⁸

11 Betriebsrat

Die Frage, ob in ihrem Unternehmen ein Betriebsrat existiere, bejahten 30 % der Gesprächspartner. Viele konnten sogar auf eine langjährige Tradition ihres Betriebsrates verweisen. So besteht dieses Organ des Betriebsverfassungsrechts bei den privaten Sicherheitsdienstleistern teilweise seit vierzehn, fünfzehn oder siebzehn Jahren. 83 % der Befragten dieser Gruppe sind zufrieden und berichteten über eine gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ihres Unternehmens.

- *„Es gibt keine Probleme mit der Zusammenarbeit.“*²¹⁹
- *„Es findet eine gute Zusammenarbeit statt. Der Betriebsrat lässt mit sich reden, weil das Unternehmen ehrlich zu seinen Arbeitnehmern ist.“*²²⁰

Einen kleinen Wehrmutstropfen bildet in diesem Zusammenhang – nach Meinung der Interviewten – lediglich der Umstand, dass die Betriebsräte jegliche Kontrolle der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber erschweren. *„Unser Betriebsrat ist gegen jede kleine Kontrolle; sogar gegen eine Videoüberwachung unserer Leute.“*^{221, 222}

²¹⁸ P 10: Geschäftsführer.

²¹⁹ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

²²⁰ P 11: Geschäftsführer.

²²¹ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

²²² Grundsätzlich ist die Überwachung von Arbeitnehmern durch versteckte Videokameras nicht erlaubt, weil ein derartiges Vorgehen einen schweren Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer, welches sich aus Art. 2 I i. V. m. Art. 1 I GG ergibt, darstellt (BVerfG NZA 02, 284; BAG NZA 98, 307). Rechtswidrig erlangte Erkenntnisse unterliegen einem Beweisverwertungsverbot; d. h. sie können vor Gericht nicht als Rechtfertigung für eine Kündigung angeführt werden (BVerfG NZA 02, 284; BAG NZA 98, 307). Die verdeckte Überwachung eines Arbeitnehmers ist jedoch zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachtes ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und insgesamt nicht unverhältnismäßig ist (BAG DB 03, 2230).

Die restlichen 17 % der privaten Sicherheitsfirmen dieser Gruppe haben „*durchwachsende Erfahrungen*“²²³ im Umgang mit Betriebsräten gesammelt.

- „*Wir erkennen die Notwendigkeit eines Betriebsrates an; aber die Zusammenarbeit mit ihm ist nicht ganz einfach.*“²²⁴
- „*So ein Betriebsrat muss schon sein; aber die Umsetzung im Arbeitsalltag ist schwer.*“²²⁵

Die Mehrheit der Gesprächspartner – nämlich 70 % – verneinte die Existenz eines Betriebsrates in ihrem Unternehmen. Zur Erläuterung dieses Zustandes wurden die unterschiedlichsten Faktoren herangezogen. 51 % der Befragten dieser Gruppe verliehen ihrer grundsätzlich ablehnenden Haltung gegenüber Betriebsräten Ausdruck.

- „*Nein, bei uns gibt es keinen Betriebsrat. Dann würd' ich den Laden aber auch zu machen.*“²²⁶
- „*Hier ist kein Betriebsrat erwünscht. Das wissen die Jungs auch.*“²²⁷

Eine vollständig anders gelagerte Begründung für die Abstinenz eines Betriebsrates in ihrem Unternehmen führten 21 % der Interviewten an. Sie wiesen darauf hin, dass sie nicht nur die gesetzlichen Vorschriften beachten, sondern auch die für sie geltenden tarifvertraglichen Regelungen einhalten. Teilweise werden die Arbeitnehmer sogar zu übertariflichen Bedingungen beschäftigt.²²⁸ „*Deshalb fühlen sich die Arbeitnehmer gut aufgehoben. Somit besteht kein Grund zur Wahl eines Betriebsrates*“²²⁹

Weitere 14 % der privaten Sicherheitsdienstleister waren der Meinung, ihr Unternehmen sei – gemessen an der Anzahl der Beschäftigten – zu klein, um über einen Betriebsrat zu verfügen. Gemäß § 1 I 1 BetrVG werden Betriebsräte in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, gewählt. Interessant ist vor diesem Hintergrund, dass 50 % der privaten Sicherheitsdienstleister, deren Vertreter der Ansicht waren, ihr Unternehmen sei zu klein, um einen Betriebsrat wählen zu lassen, den Anforderungen des § 1 I 1 BetrVG

Gemäß § 87 I Nr. 6 BetrVG besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bzgl. der Videoüberwachung der Arbeitnehmer. Rechtmäßig ist weiterhin eine Videoüberwachung, welche lediglich ein Reflex einer anderen Überwachung ist (z. B. eine Verkäuferin in einem videoüberwachten Kaufhaus, welches sich so gegen Diebstähle durch Kunden schützen möchte). Schließlich kann eine Videoüberwachung der Arbeitnehmer auch aufgrund besonderer Arbeitsbedingungen erlaubt sein (z. B. in einer Gelddruckerei).

²²³ P 6: Regionalbereichsleiter.

²²⁴ P 6: Regionalbereichsleiter.

²²⁵ P 3: Geschäftsführer.

²²⁶ P 4: Geschäftsführer.

²²⁷ P 13: Geschäftsführer.

²²⁸ „*Weil bei uns mehr Geld gezahlt wird, als der Tarifvertrag vorschreibt, sind die Arbeitnehmer bei uns sehr zufrieden.*“ (P 20: Geschäftsführer).

²²⁹ P 3: Geschäftsführer.

genügen.²³⁰ Somit bestehen – entgegen der Einschätzung der befragten Arbeitgeber – keine rechtlichen Bedenken gegen die Existenz von Betriebsräten in diesen Firmen.

Die verbleibenden 14 % der Gesprächspartner sahen die Ursache für das Fehlen eines Betriebsrates in ihren Firmen in der Vereinzelung ihrer Mitarbeiter.

- *„Die erforderliche Gemeinschaft der Arbeitnehmer fehlt.“*²³¹
- *„Die Arbeitnehmer kennen sich untereinander nicht und haben viel Arbeit.“*²³²

²³⁰ So beschäftigt z. B. eines der betroffenen Unternehmen mehr als 200 Arbeitnehmer, die i. S. d. § 7 BetrVG ständig wahlberechtigt und gemäß § 8 BetrVG wählbar sind. Die in § 1 I 1 BetrVG normierte Untergrenze von mindestens fünf Arbeitnehmern wird demnach in diesem Fall deutlich überschritten.

²³¹ P 14: Geschäftsführer.

²³² P 1: Geschäftsführer.

Kapitel V: Private Sicherheitsdienste im gesellschaftspolitischen Kontext

Im privaten Sicherheitsgewerbe ist es im Verlauf der letzten Jahre und Jahrzehnte zu grundlegenden Veränderungen gekommen. Diese bewirkten eine enorme Weiterentwicklung des gesamten Wirtschaftssektors. So erweiterte sich das Tätigkeitsspektrum privater Sicherheitsunternehmen stetig im Laufe der Zeit. Durch die Übernahme neuer Aufgabenkomplexe stiegen aber auch die Anforderungen an die Ausbildung der eingesetzten Arbeitnehmer sowie die Qualitätserwartungen der Auftraggeber. Außerdem kam es zu einer Zusammenarbeit zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften, die sich über die Jahre hinweg ebenfalls erheblich veränderte.

Dieser Umbruch vollzog sich nicht unbemerkt von der Bevölkerung. Nicht zuletzt die in der Öffentlichkeit umfassend geführte Diskussion über den Einsatz sog. 'schwarzer Sheriffs' und das Tätigwerden privater Sicherheitskräfte bei der FIFA WM 2006TM und bei anderen sportlichen Großereignissen sensibilisierten die Menschen in Deutschland für den Themenkomplex der Sicherheitsgewährleistung durch private Dienstleister.

Aus dieser Blickrichtung sind die Untersuchung und Analyse der Stellung, der Bedeutung und des Ansehens privater Sicherheitsunternehmen in unserer Gesellschaft von besonderem Interesse. Das folgende Kapitel wird daher sowohl das Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern als auch die Beziehung zwischen privaten Sicherheitsdienstleistern und der Polizei beleuchten. Darüber hinaus wird das Augenmerk auf der Kooperation zwischen privaten Sicherheitsunternehmen und staatlichen Sicherheitsorganen liegen. Durch die Berücksichtigung aller beteiligten Personengruppen soll ein detailliertes Bild und eine zutreffende Evaluierung der gesellschaftspolitischen Rolle privater Sicherheitsdienste entstehen.

1 Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern

Die mit den privaten Sicherheitsdienstleistern und den Bürgern geführten Gespräche gaben u. a. Aufschluss über die Wahrnehmung und Akzeptanz privater Sicherheitskräfte durch die Bürger der Bundesrepublik Deutschland sowie über die Beurteilung des Verhältnisses zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern durch die Vertreter des privaten Sicherheitsgewerbes.

1.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte

Bei der Auswertung der geführten Interviews ergab sich, dass private Sicherheitsunternehmen, die an der spezifischen Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM beteiligt waren, die Bedeutung und das Ansehen privater Sicherheitskräfte in unserer Gesellschaft anders beurteilen, als dies bei Anbietern privater Sicherheitsdienstleistungen der Fall ist, die nicht mit WM spezifischen Sicherheitsaufgaben betraut waren. Des Weiteren nannten die Mitglieder der verschiedenen Gruppen unterschiedliche Faktoren, denen sie einen Einfluss auf das Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern zuschreiben. Überdies verwiesen

sie auf verschiedene Problemkreise, welche diese Beziehung belasten. Zum Zwecke einer höheren Präzision und im Hinblick auf eine bessere Transparenz erfolgt die Darstellung der Untersuchungsergebnisse bzgl. der Sichtweise der privaten Sicherheitsunternehmen aufgeteilt in die zwei soeben genannten Gruppen.

1.1.1 Private Sicherheitsunternehmen ohne eine Beteiligung an der spezifischen Sicherheitsgewährleistung während der FIFA WM 2006TM

Die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen dieser Gruppe waren sich darin einig, dass die Akzeptanz privater Sicherheitskräfte als Autorität vom Auftreten ihrer Mitarbeiter abhängt. Außerdem seien die Bürger in der heutigen Zeit sensibilisiert und besser informiert, was sich auch in einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen Bürgern und privatem Sicherheitspersonal zeige. Denn *„jetzt erzählen die Bürger lieber und mehr als früher“*²³³

Trotz dieser spürbaren Entwicklung in den letzten Jahren gaben nur 13 % der befragten Unternehmer an, dass sie sich genauso als Autorität von den Bürgern akzeptiert fühlen, wie dies zwischen den Bürgern und der Polizei der Fall sei. Die Bürger *„nehmen Private sehr ernst und haben ihnen gegenüber genauso viel Respekt wie gegenüber der Polizei“*²³⁴. Im Gegensatz dazu waren 62 % der Gesprächspartner der Meinung, dass die Bürger *„große Unterschiede zwischen der Polizei und den Privaten machen“*²³⁵. Die Bürger kennen die unterschiedlichen Befugnisse der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte und *„lassen sich [von den Arbeitnehmern der privaten Sicherheitsunternehmen – Anmerkung d. Verf.] nichts sagen“*²³⁶. Diese Erfahrung führt bei 25 % der Befragten zu der Einschätzung, dass für Anbieter privater Sicherheitsdienstleistungen *„keine Akzeptanz als Autorität“*²³⁷ in unserer Gesellschaft existiert. Vielmehr *„gibt es manchmal dumme Sprüche“*²³⁸. Außerdem müssen die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen jeden Tag bei ihrer Arbeit gegen Vorurteile der Bevölkerung (z. B. *„Private – das sind doch alles Bösewichte“*²³⁹) ankämpfen.

Weitgehende Einigkeit besteht in einem Punkt, der mit Blick auf die deutsche Geschichte nachdenklich stimmt. So vertraten 50 % der privaten Sicherheitsunternehmer die Ansicht, dass die Bürger wegen der einheitlichen Dienstkleidung der Arbeitnehmer mehr Respekt vor diesen haben. Denn *„die Uniform wirkt positiv bei den Menschen“*²⁴⁰ und insbesondere *„beim Objektschutz macht die Uniform Eindruck“*.²⁴¹

²³³ P 14: Geschäftsführer.

²³⁴ P 5: Personalleiter.

²³⁵ P 7: Geschäftsführer.

²³⁶ P 17: Geschäftsführer.

²³⁷ P 17: Geschäftsführer.

²³⁸ P 1: Geschäftsführer.

²³⁹ P 9: Geschäftsführer.

²⁴⁰ P 7: Geschäftsführer.

²⁴¹ P 9: Geschäftsführer.

38 % der Befragten gehen davon aus, dass die Zusammenarbeit zwischen der Polizei und den privaten Sicherheitsdienstleistern von den Bürgern nicht wahrgenommen wird. Dem ist so, „weil die Lagebesprechungen im Vorfeld ohne die Bürger stattfinden und bei Krawallen kommt sofort die Polizei. Es handelt sich um ein Informationsproblem“.²⁴²

Ungeachtet der soeben beschriebenen Schwierigkeiten erhalten die privaten Sicherheitskräfte jedoch auch positive Rückmeldungen von den Bürgern. „Die Anwohner freuen sich, dass jemand da ist, weil in Katernberg viel passiert“.²⁴³ „Die Bürger merken, dass die Privaten schneller da sind als die Polizei“.²⁴⁴ Außerdem „ist die Sicherheits- und Schließtechnik [bei den Menschen – Anmerkung d. Verf.] angesehen“.²⁴⁵ Außerdem wollen die Menschen „den Auflagen ihrer Versicherungen nachkommen. Dafür brauchen sie Private“.²⁴⁶ In diesem Zusammenhang wurde von einem Gesprächspartner deutliche Kritik an der Polizei und ihrem Verhalten gegenüber den Bürgern geübt. Die Bürger seien „bei der Prävention auf sich gestellt, weil die Polizei nur Geld (87 Euro) kassieren will für` s Rauskommen und nicht an Prävention interessiert ist“.²⁴⁷

1.1.2 Private Sicherheitsunternehmen mit einer Beteiligung an der spezifischen Sicherheitsgewährleistung während der FIFA WM 2006TM

Die Gesprächspartner aus dieser Gruppe der privaten Sicherheitsunternehmen kamen darin überein, dass private Sicherheitskräfte in der heutigen Zeit besser akzeptiert sind als vor zehn Jahren. „Aber im europaweiten Vergleich liegt Deutschland noch weit hinten. In der Schweiz und in England ist die Akzeptanz viel höher.“²⁴⁸ Die positive Entwicklung, die sich auch in Deutschland in den letzten Jahren bemerkbar machte, bewirkte bei 46 % der befragten Unternehmer die Meinung, dass private Sicherheitskräfte von den Bürgern als Autorität anerkannt werden. „Die meisten bleiben freiwillig da, wenn sie festgehalten werden sollen, bis die Polizei eintrifft.“²⁴⁹

Die restlichen 54 % der Befragten gelangten zu einer gegenteiligen Einschätzung der Beziehung zwischen Bürgern und privaten Sicherheitsdienstleistern. Für sie steht fest: „Private werden nicht als Autorität akzeptiert.“²⁵⁰ In diesem Zusammenhang verwiesen die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen mehrfach darauf, dass die Kon-

²⁴² P 2: Betriebsleiter.

²⁴³ P 1: Geschäftsführer.

²⁴⁴ P 19: Gebietsleiter.

²⁴⁵ P 7: Geschäftsführer.

²⁴⁶ P 19: Gebietsleiter.

²⁴⁷ P 19: Gebietsleiter.

²⁴⁸ P 12: Einsatzleiter.

²⁴⁹ P 4: Geschäftsführer.

²⁵⁰ P 6: Regionalbereichsleiter.

flikte mit den Bürgern mit deren steigenden Bildungsgrad zunehmen. Insbesondere *„Doktoren und Rechtsanwälte fühlen sich als was Besseres.“*²⁵¹ *„Akademiker wollen alles ausdiskutieren und Spielregeln gelten nicht für sie. Einfache Menschen haben mehr Respekt und sind aufgeschlossener.“*²⁵²

Die Bürger sind zudem über die unterschiedlichen rechtlichen Befugnisse der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte informiert. Durch dieses Wissen motiviert, sorgen sie aktiv für die strikte Einhaltung der Grenzen der jeweiligen Aufgabenbereiche. Die Bürger *„rufen die Polizei, wenn sie meinen, dass die Privaten zu weit gehen und sie mischen sich immer ein“*.²⁵³ Darüber hinaus *„kennen [die Bürger – Anmerkung d. Verf.] ihre Rechte und wissen, wie weit sie gegenüber Privaten gehen können“*.²⁵⁴ So haben die Arbeitnehmer privater Sicherheitsdienstleister nicht das Recht, gegen den Willen eines tatverdächtig Betroffenen dessen Personalien festzustellen. Vielmehr dürfen sie ihn – bei Ablehnung einer freiwilligen Identifikation – nur festhalten, bis die Polizei zur Feststellung der Personalien des Täters am Tatort eintrifft. Folglich muss die Bevölkerung in diesem Bereich nur mit den staatlichen Sicherheitsorganen konstruktiv kooperieren. Nach Ansicht der privaten Sicherheitsunternehmer ist diese Tatsache den Menschen auch bekannt.

Als Hauptursache für das negative Bild, welches die Öffentlichkeit teilweise von der privaten Sicherheitswirtschaft hat, sehen die befragten Unternehmer die einseitig negativen Pressedarstellungen an. *„Was Positives über uns Private steht nie in der Zeitung.“*²⁵⁵

Trotz der aufgezeigten Schwierigkeiten im alltäglichen Umgang mit der Bevölkerung stoßen die privaten Sicherheitsunternehmen – auch nach den Angaben der Befragten dieser Gruppe – durchaus regelmäßig auf eine positive Resonanz bei den Bürgern. *„Viele Bürger stehen den privaten Unternehmen positiv gegenüber und bedanken sich für die Sicherheit“*.²⁵⁶ Diese Einstellung der Menschen basiert auf den verschiedensten Gründen und meist auf vorangegangenen, eigenen positiven Erfahrungen mit privaten Sicherheitskräften. *„Viele Bürger sind zufrieden, dass Private da sind, weil ihre Häuser bewacht werden.“*²⁵⁷ Sie vermitteln ein Sicherheitsgefühl und dienen der Prävention und Abschreckung von Tätern. Deshalb sehen die Bürger *„Private als gute Hilfe für die Polizei“*²⁵⁸ an.

²⁵¹ P 13: Geschäftsführerin.

²⁵² P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

²⁵³ P 8: Geschäftsführer.

²⁵⁴ P 8: Geschäftsführer.

²⁵⁵ P 13: Geschäftsführer.

²⁵⁶ P 13: Geschäftsführer.

²⁵⁷ P 4: Geschäftsführer.

²⁵⁸ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

Erwähnenswert sind zudem interessante Beobachtungen einiger Gesprächspartner, die sie bezogen auf das unterschiedliche Verhalten von Frauen und Männern gegenüber privatem Sicherheitspersonal machen konnten. Demnach reagieren Frauen fast ausnahmslos positiv auf die Anwesenheit von privaten Sicherheitskräften, weil sie sich dann sicher und von diesen geschützt fühlen. *„Besonders Frauen haben gern ein Sicherheitsgefühl.“*²⁵⁹ Bei den Männern fällt die Reaktion nicht durchweg so positiv aus. Ihre Beziehung und Einstellung zu Mitarbeitern privater Sicherheitsdienstleister ist ambivalenter und komplizierter. Ferner durchläuft sie Veränderungen, welche mit dem jeweiligen Lebensalter der Männer in Zusammenhang stehen. *„Junge Männer sind eifersüchtig, weil die Frauen die attraktiven und sportlichen Security-Männer ansehen. Aber ab einem gewissen Alter nehmen Männer die Privaten auch an.“*²⁶⁰

1.1.3 Auswertung

In beiden Gruppen der Befragten überwiegt der Anteil der privaten Sicherheitsunternehmer, die der Meinung sind, dass private Sicherheitskräfte von den Bürgern nicht als Autorität anerkannt werden. Auffällig ist jedoch, dass die Bewertung des Verhältnisses zwischen den Bürgern und dem privaten Sicherheitspersonal bei den privaten Sicherheitsdienstleistern, die an der spezifischen Sicherheitsgewährleistung während der FIFA WM 2006TM beteiligt waren, deutlich positiver ausfällt, als dies in der anderen Gruppe der Fall ist, welche keine spezifischen Sicherheitsaufgaben bzgl. der FIFA WM 2006TM übernommen hat. Während in der erstgenannten Gruppe immerhin 46 % der Befragten eine positive Einschätzung bzgl. der Beziehung zu den Bürgern abgaben, äußerten sich lediglich 13 % der anderen Gesprächspartner ebenso. Fraglich ist somit, wie es zu einer derartig unterschiedlichen Wahrnehmung der Realität des Arbeitsalltages in den beiden Gruppen der privaten Sicherheitsunternehmen kommen kann.

Die Sichtweise der privaten Sicherheitsdienstleister ist durch die positiven Erfahrungen im Umgang mit der Bevölkerung, die während der FIFA WM 2006TM gesammelt wurden und die zu einem späteren Zeitpunkt auch Gegenstand dieser Arbeit sein werden (vgl. S. 199 ff.), nachhaltig geprägt worden. Hierdurch beeinflusst gelangten die Unternehmensvertreter dann insgesamt zu einer vorteilhafteren Beurteilung der Gesamtsituation. Demnach hat die FIFA WM 2006TM zu einer Verbesserung der Beziehung und des Verständnisses zwischen den Bürgern und privaten Sicherheitskräften geführt und folglich einer weiter voranschreitenden positiven Entwicklung für die Zukunft den Weg bereitet.

Ein weiterer Faktor, der in die Bewertungen der privaten Sicherheitsdienstleister hineinspielt, ist der Aktionsradius der einzelnen Unternehmen. Überregional tätige Anbieter können die Bedeutung regional begrenzt auftretender Schwierigkeiten aufgrund ihrer Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Regionen besser einschätzen. Die Übernahme von spezifischen Sicherheitsaufgaben während der FIFA WM 2006TM erforder-

²⁵⁹ P 13: Geschäftsführer.

²⁶⁰ P 13: Geschäftsführer.

te u. a. umfassende Personalressourcen. Aufgrund dessen gehören zu der Gruppe, der an der FIFA WM 2006TM beteiligten Unternehmen, fast ausschließlich Firmen mit einem großen Personalbestand. Solche Anbieter privater Sicherheitsdienstleistungen sind auch außerhalb von sportlichen Großereignissen überregional tätig, was die von ihnen abgegebenen Bewertungen sicherlich im oben angesprochenen Sinne beeinflusst hat.

Schließlich besteht auch ein Zusammenhang zwischen dem Tätigkeitsspektrum der Befragten und den von ihnen gemachten Äußerungen. Denn private Sicherheitsunternehmen, deren Mitarbeiter z. B. in sozialen Brennpunkten oder als sog. Türsteher eingesetzt werden, urteilen völlig anders über die Bevölkerung, als dies bei Arbeitnehmern im Bereich von Geld- und Werttransporten bzw. im Revierstreifendienst der Fall ist. *„Die Arbeit in Diskos ist sehr undankbar. Die Bürger erstatten zum Selbstschutz eine Anzeige gegen unsere Mitarbeiter.“*²⁶¹

Insgesamt betrachtet, vertreten 32 % aller befragten Gesprächspartner die Ansicht, dass private Sicherheitskräfte von den Bürgern als Autorität anerkannt werden. Die restlichen 68 % der Gesprächspartner sind entgegengesetzter Meinung.

Die unterschiedlichen Standpunkte einzelner privater Sicherheitsdienstleister werden auch bei der Begründung für den anscheinend fehlenden Respekt der Bürger gegenüber privaten Sicherheitskräften deutlich. Während einige Befragte dies an einer negativen Einstellung der Bevölkerung ausschließlich gegenüber der privaten Sicherheitswirtschaft festmachen, ist sich die Mehrheit der Unternehmensvertreter darin einig, dass es sich bei diesem Phänomen um ein allgemeines gesellschaftliches Problem der heutigen Zeit handelt. *„Viele junge Leute haben keinen Respekt und keine Achtung vor staatlichen Organen. Speziell Ordnungskräften gegenüber wird provoziert.“*²⁶² *„Der Respekt gegenüber Polizei und Ordnungsamt sinkt; gegenüber Privaten ist es noch schlimmer.“*²⁶³

Überdies wurde im Gegensatz zu der vorherrschenden Ansicht, den Bürgern seien die Unterschiede zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften umfassend bekannt, vereinzelt bekundet, dem sei nicht so. Vielmehr sei ein *„ungesundes Halbwissen“*²⁶⁴ verbreitet. Was Äußerungen von Bürgern, wie z. B. *„Sie dürfen doch gar nichts.“*, belegen.

Schließlich wird auch die Einschätzung, dass die Zusammenarbeit zwischen Polizei und privaten Sicherheitsunternehmen von der Bevölkerung nicht wahrgenommen wird, nicht unwidersprochen geteilt. Ganz im Gegenteil würden die Bürger diese Zusammenarbeit sehr wohl durch *„Aufkleber der privaten Unternehmen in den Fenstern der Kunden und durch Fernsehinterviews“*²⁶⁵ aufnehmen. Auch an dieser Stelle ist

²⁶¹ P 18: Geschäftsführer.

²⁶² P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

²⁶³ P 15: Geschäftsführer.

²⁶⁴ P 15: Geschäftsführer.

²⁶⁵ P 12: Einsatzleiter.

allerdings zu beachten, dass diese Möglichkeiten zur Aufmerksamkeitserregung in der Bevölkerung lediglich den großen privaten Sicherheitsunternehmen zur Verfügung stehen und den kleineren Anbietern privater Sicherheitsdienstleistungen eine derartige Plattform zur Öffentlichkeitsarbeit aufgrund ihrer weniger medienwirksamen Aufträge meist nicht eröffnet ist.

Abgesehen von den vorstehend beleuchteten abweichenden Einschätzungen gibt es auch einige Übereinstimmungen in der Analyse und Bewertung des Verhältnisses zu den Bürgern durch die privaten Sicherheitsdienstleister. Zunächst bestand bei allen befragten privaten Sicherheitsunternehmern Einigkeit darüber, dass das Auftreten jedes einzelnen ihrer Mitarbeiter über die Akzeptanz der privaten Sicherheitskräfte als Autorität in der Bevölkerung entscheidet. Aus diesem Grund erhalten die Arbeitnehmer genaue Verhaltensanweisungen. Sie sollen „*ruhig, sachlich und bestimmt*“²⁶⁶ bzw. „*bestimmt, fest und geschult*“²⁶⁷ im Umgang mit den Menschen auftreten.

Außerdem sind die Befragten der Meinung, dass die Bürger vielfach zu hohe Erwartungen haben, nämlich dass die Mitarbeiter der privaten Sicherheitsunternehmen in Notfällen wie die Polizei einschreiten sollen. Die bei Eingriffen der privaten Sicherheitsdienstleister in den eigenen Rechtskreis der Menschen allseits bekannten, unterschiedlichen rechtlichen Befugnisse der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte werden demnach in akuten Krisensituationen und wenn das private Sicherheitspersonal dem jeweiligen Menschen helfen bzw. Vorteile verschaffen soll, von den Bürgern aus den Augen verloren. Die „*Bürger fühlen sich subjektiv nicht genug geschützt von der Polizei. Die Polizei scheint nicht präsent zu sein, deshalb wollen sie [die Bürger – Anmerkung d. Verf.], dass wir Privaten Aufgaben der Polizei übernehmen. Wir müssen ganz klar machen, dass wir keine Hilfspolizei sind.*“²⁶⁸ Hieran wird deutlich, wie vielschichtig und komplex die Beziehung der Bürger zu privaten Sicherheitskräften ist. Auf der einen Seite werden Beschränkungen und Eingriffe in die eigene Freiheit durch privates Sicherheitspersonal von den Menschen nicht gern gesehen und meist nur widerwillig geduldet. Auf der anderen Seite wird eine positive Unterstützung durch Anbieter privater Sicherheitsdienstleistungen jederzeit gern gesehen.

Daneben haben die meisten der befragten Sicherheitsdienstleister die Erfahrung gemacht, dass die Bevölkerung nicht nur Sicherheits-, sondern auch Servicedienstleistungen von ihnen erwartet. „*Es wird spezifisches Wissen erwartet. Sie [die Bürger – Anmerkung d. Verf.] holen sich viele Informationen bei uns.*“²⁶⁹ „*Wir sind mittlerweile Mädchen für alles.*“²⁷⁰ So erteilen die Arbeitnehmer der privaten Sicherheitsun-

²⁶⁶ P 11: Geschäftsführer.

²⁶⁷ P 15: Geschäftsführer.

²⁶⁸ P 6: Regionalbereichsleiter.

²⁶⁹ P 11: Geschäftsführer.

²⁷⁰ P 13: Geschäftsführer.

ternehmen z. B. an Bahnhöfen auch Fahrplanauskünfte oder tragen älteren Mitbürgern ihre schweren Koffer.

Schließlich verwiesen fast alle Gesprächspartner – nicht ohne einen gewissen Stolz – darauf, dass ihre Mitarbeiter in der Mehrzahl der Fälle in kürzerer Zeit am Einsatzort seien als die Polizei. Dieser Vorteil werde auch von den Bürgern positiv registriert. *„Polizeidienststellen werden zusammengelegt und aufgelöst. Deshalb sind Private schneller da als die Polizei. Das ist ja auch ein Vorteil für die Bürger.“*²⁷¹

1.2 Sichtweise der Bürger

An der durchgeführten Befragung von Bürgerinnen und Bürgern zum Thema `Private Sicherheitsunternehmen und ihre Bedeutung für unsere Gesellschaft´ haben sich insgesamt 343 Personen beteiligt. Bei der Auswahl der einzelnen Gesprächspartner wurde darauf geachtet, eine möglichst repräsentative Stichprobe zu erstellen, welche die Gesellschaftsstruktur in etwa widerspiegelt. Die Befragten waren zwischen 13 und 72 Jahren alt. Es handelte sich um Frauen und Männer sowie um Deutsche und Menschen mit einem Migrationshintergrund. Die Interviews fanden in den folgenden fünf Städten in NRW statt: Bochum, Dortmund, Essen, Gelsenkirchen und Mülheim an der Ruhr.

Die Frage, ob sie in ihrem Leben bereits in Kontakt mit Angestellten privater Sicherheitsunternehmen gekommen seien, beantworteten 67 % der befragten Bürger mit „Ja“. 12 % der Gesprächspartner verneinten diese Frage. Die verbleibenden 21 % der Interviewten machten keine Angaben zu dieser Fragestellung. Dies wurde in den meisten Fällen damit begründet, dass sich die Menschen nicht erinnern konnten, ob sie schon einmal mit privaten Sicherheitskräften zusammengetroffen waren oder nicht. Es bleibt daher festzuhalten, dass gut zwei Drittel der Bevölkerung bewusst mit den Angestellten privater Sicherheitsunternehmen in Kontakt kommen. Das geschieht nach Angaben der Bürger aus den verschiedensten Gründen und an den unterschiedlichsten Orten.

²⁷¹ P 12: Einsatzleiter.

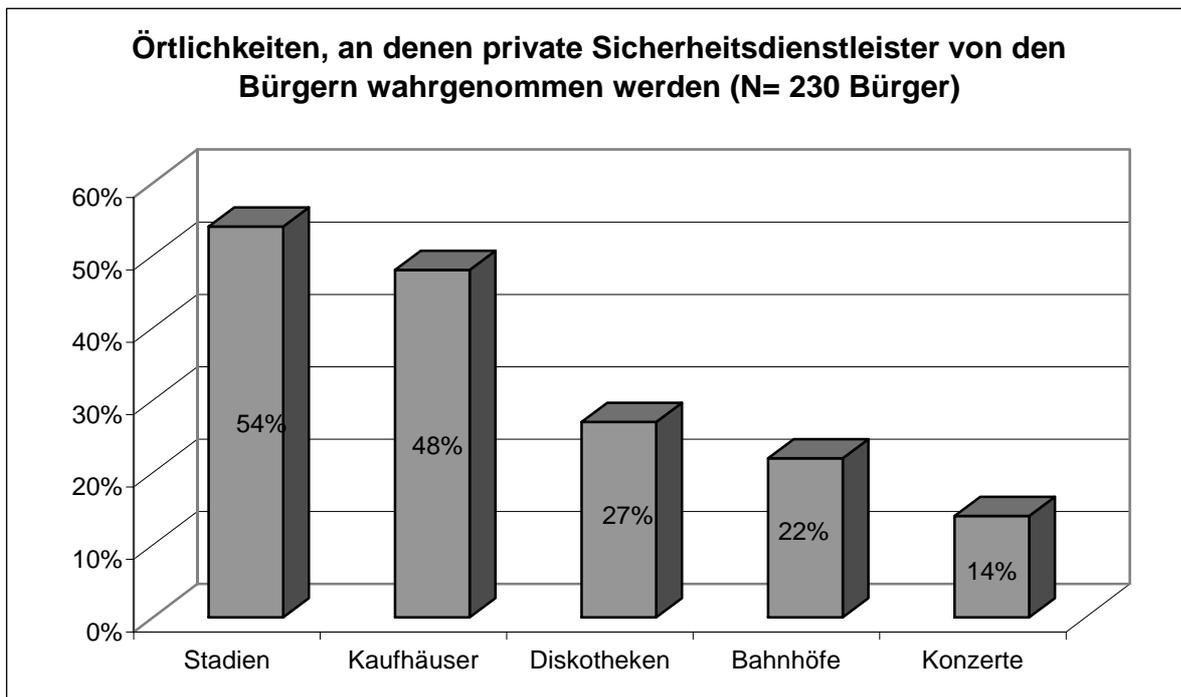


Abb. 16: Örtlichkeiten, an denen private Sicherheitsdienstleister von den Bürgern wahrgenommen werden

Die beiden meist genannten Lokalitäten, an denen die Menschen mit privatem Sicherheitspersonal in Berührung kommen, sind einerseits Fußballstadien, auf die 54 % der Befragten verwiesen und andererseits Kaufhäuser bzw. Einkaufszentren, über die sich 48 % der Gesprächspartner äußerten. Weitere Orte, an denen den Bürgern private Sicherheitskräfte begegnen, sind Diskotheken (27 %) und Bahnhöfe (22 %). Auch wurden Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen bei öffentlichen Veranstaltungen, wie z. B. Konzerten, Rosenmontagszügen etc., von 14 % der Befragten wahrgenommen. Schließlich sind private Sicherheitsdienstleister 4 % der Menschen durch den Themenkomplex `Sicherheit am Arbeitsplatz` ein Begriff.

Bedingt durch die differenzierten Einsatzorte privater Sicherheitsunternehmen berichteten die Teilnehmer der Befragung von einer Fülle von Tätigkeiten, bei deren Verrichtung sie die Arbeitnehmer der privaten Sicherheitsdienstleister bereits beobachtet haben. Der Übersichtlichkeit halber werden nachfolgend lediglich die Kernaktivitäten des privaten Sicherheitspersonals, welche die meisten Nennungen erhielten, vorgestellt. In der Vielzahl der Fälle wurden die Mitarbeiter der privaten Sicherheitsunternehmen von den Menschen bei der Sicherung von Absperrungen und Durchgängen sowie bei der Durchführung von Eingangskontrollen registriert. Dies gaben jeweils 9 % der Befragten an. Weitere Tätigkeitsfelder privater Sicherheitskräfte, auf die eine zahlenmäßig relevante Gruppe von Personen (jeweils 4 % der Interviewten) hingewiesen hat, sind die Entfernung von alkoholisierten Personen, die Anweisung von Plätzen,

die Überwachung, das Zeigen von Präsenz zur Abschreckung von potentiellen Tätern und das Geben allgemeiner Hilfestellungen.

Die durchgeführte Befragung der Bürgerinnen und Bürger diente auch der Erforschung und Untersuchung ihrer generellen Einstellung gegenüber privaten Sicherheitsdienstleistern und ihrer Einschätzung der Bedeutung, die privaten Sicherheitskräften in unserer Gesellschaft zukommt. Die eindeutige Mehrheit der interviewten Menschen – nämlich 82 % – äußerten sich positiv über die Existenz privater Sicherheitsunternehmen. *„Ein verstärkter Einsatz privater Sicherheitsunternehmen wäre gut.“*²⁷² *„Der Einsatz privater Sicherheitsunternehmen ist sinnvoll.“* Zu der gegenteiligen Auffassung bekannten sich lediglich 12 % der Gesprächspartner. 3 % der Befragten unterstützten nicht nur den Einsatz privater Sicherheitskräfte; sie verlangen vielmehr auch den Einsatz der Bundeswehr innerhalb der BRD. (*„Die Bundeswehr sollte mehr Einsätze in Deutschland haben.“*) Sowohl private Sicherheitsdienstleister als auch die Bundeswehr seien eine sinnvolle Unterstützung und Verstärkung der Polizei. Die verbleibenden 3 % der Bürger gaben sich indifferent. Für sie ist es nicht von Bedeutung, wer für die Gewährleistung der inneren Sicherheit in der BRD zuständig ist; nur das überhaupt jemand für den Aufgabenbereich verantwortlich zeichne, erscheint ihnen wichtig. *„... eigentlich egal – Hauptsache jemand ist für die Sicherheit da.“*

Die ablehnende Haltung gegenüber privaten Sicherheitsdienstleistern wurde überwiegend – nämlich von 60 % der Gesprächspartner – mit der unzureichenden Ausbildung und Schulung der Mitarbeiter vieler Anbieter privater Sicherheitsdienstleistungen begründet. *„Eine bessere Schulung der Mitarbeiter der privaten Sicherheitsunternehmen ist erforderlich.“* *„Auftreten, Verhalten, Ausbildung und Engagement der Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen sind sehr unterschiedlich.“* In diesem Zusammenhang wurde jedoch vereinzelt auch auf positive Entwicklungstendenzen aus der letzten Zeit im Bereich der Qualifizierung des Personals hingewiesen. *„... hat sich deutlich verbessert in den letzten Jahren.“*

Ferner wurde das fehlerhafte Verständnis privater Sicherheitskräfte bezogen auf ihre Funktion im Staatsaufbau und auf ihre Stellung im Verhältnis zur Polizei von 20 % der Befragten kritisiert. *„Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen dürfen sich nicht für eine Ersatzpolizei halten.“*

Außerdem wurde u. a. das optische Erscheinungsbild des privaten Sicherheitspersonals negativ bewertet. *„Die Polizei wirkt optisch einfach besser als die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen.“*

Die positive Einstellung der Bevölkerung gegenüber privaten Sicherheitsunternehmen und ihren Angestellten resultiert bei 34 % der Gesprächspartner aus eigenen positiven

²⁷² Die Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik Deutschland blieben während der durchgeführten Befragungen anonym. Aus diesem Grund werden die im weiteren Verlauf dieses Kapitels in den Text übernommenen Originalzitate der Interviewten nicht bestimmten Personen zugeordnet.

Erfahrungen mit privaten Sicherheitskräften bzw. der Erkenntnis, dass die eigenen Vorurteile nicht mit der Realität im Bewachungsgewerbe überein stimmen.

- *„Ich habe keine negativen Erfahrungen gemacht.“*
- *„Die sind nett, freundlich und hilfsbereit.“*
- *„Alles ok ... keine bösen Blicke...“*

41 % der Interviewten verwiesen darauf, dass die staatlichen Sicherheitsorgane aufgrund fehlender Personalkapazitäten und beschränkter finanzieller Mittel nicht in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens so präsent sein können, wie es für die Bürger wünschenswert wäre.

- *„Die Polizei kann nicht überall sein.“*
- *„Man kann nicht jede Kleinigkeit durch den Staat regeln.“*
- *„Die Polizei hat andere Dinge zu tun.“*
- *„Die Polizei kann nicht alles alleine machen.“*
- *„Private Sicherheitsunternehmen sind eine positive Unterstützung der Polizei.“*
- *„Die Polizei hat nur begrenzte Mittel.“*
- *„Private Sicherheitsunternehmen sind wichtig, weil bei der Polizei Stellen abgebaut werden.“*

Vor diesem Hintergrund kommt dem Einsatz privaten Sicherheitspersonals eine große Bedeutung zu.

- *„... wichtig, wegen Schutz vor Attentaten...“*
- *„... schon richtig...“*
- *„... gut bei Großveranstaltungen...“*
- *„... keine Randale, nichts passiert ...“*
- *„... bringen mehr Sicherheit.“*

Weiterhin sind 14 % der Befragten der Meinung, dass der Einsatz privater Sicherheitskräfte in angespannten Konfliktsituationen eher zu einer Deeskalation führt, als dies bei einem Einschreiten durch die Polizei der Fall ist. Diese wirkt nämlich – mit Helm, Schlagstock, Schild etc. ausgerüstet – rein vom optischen Erscheinungsbild bedrohlicher und aggressiver; was bei den Betroffenen gewisse Reaktionsmuster hervorrufen und eine Eskalationsspirale in Gang setzen kann.

- *„Die Polizei würde die Situation durch ihre Uniform anspannen.“*
- *„... Polizeiaufgebot wäre übertrieben.“*

Außerdem vertreten viele Bürger die Ansicht, dass die Angestellten privater Sicherheitsunternehmen aufgrund ihrer in den letzten Jahren verbesserten Ausbildung eine

qualitätsvolle Arbeit abliefern. Für einige Gesprächspartner (7 % der Befragten) stand in diesem Zusammenhang sogar fest, dass die Arbeitnehmer der privaten Sicherheitsdienstleister mittlerweile besser geschult sind als die einzelnen Polizisten.

- *„Private Sicherheitsunternehmen sind besser qualifiziert als die Polizei.“*
- *„Private Sicherheitsunternehmen sind billiger als die Polizei – und das bei mindestens gleicher Qualität.“*

Trotz dieser grundsätzlich positiven Einstellung gegenüber Anbietern von privaten Sicherheitsdienstleistungen übten die Menschen auch Kritik bzw. wiesen auf drohende Gefahren einer weiteren Privatisierung des Sicherheitssektors hin. Bei 31 % der Befragten bestand Einigkeit darüber, dass die Polizei – als staatliches Sicherheitsorgan – weiterhin mit einem unveränderten Aufgabenkatalog bestehen bleiben müsse. Vor dem Hintergrund des Gewaltmonopols des Staates müssten gewisse Aufgaben im staatlichen Bereich verbleiben und die unterschiedlichen rechtlichen Befugnisse staatlicher und privater Sicherheitskräfte auch in Zukunft gewahrt werden.

- *„Die Polizei muss für hoheitliche Aufgaben zuständig bleiben.“*
- *„Die Polizei muss den Kernbereich ihrer Aufgaben behalten.“*
- *„Die Befugnisse der privaten Sicherheitsunternehmen müssen beschränkt werden.“*
- *„Das Gewaltmonopol des Staates muss erhalten bleiben.“*
- *„Nur die Polizei soll gewaltsam vorgehen, Menschen festnehmen und Waffen tragen dürfen.“*
- *„Die Grundrechte der Bürger müssen gewahrt werden.“*

1.3 Auswertung

Die Einschätzung des Verhältnisses zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern fiel bei den einzelnen Anbietern privater Sicherheitsdienstleistungen unterschiedlich aus. Die verschiedenen Sichtweisen, ihre Ursachen und die ebenfalls vorhandenen gemeinsamen Überzeugungen der privaten Sicherheitsunternehmen sind bereits an anderer Stelle dargelegt und analysiert worden (vgl. S. 94 ff.). Im folgenden Abschnitt wird es deshalb ausschließlich um eine vergleichende Betrachtung des Selbst- und des Fremdbildes gehen; denn auch die Beurteilungen der Bürger und der privaten Sicherheitsdienstleister weisen sowohl Differenzen als auch Gemeinsamkeiten auf.

68 % aller befragten privaten Sicherheitsunternehmer vertraten die Ansicht, dass private Sicherheitskräfte von den Bürgern nicht anerkannt werden. Lediglich die restlichen 32 % der Gesprächspartner waren entgegengesetzter Meinung. Somit überwiegt auf Seiten der privaten Sicherheitsdienstleister die negative Bewertung des Verhältnisses zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern.

Ganz im Gegensatz hierzu äußerte sich die klare Mehrheit der interviewten Bürgerinnen und Bürger (nämlich 82 % der Befragten) diametral – also positiv – über die Existenz und die Betätigung privater Sicherheitsunternehmen in unserer Gesellschaft. Zu der gegenteiligen Auffassung bekannten sich nur 12 % der Gesprächspartner.

Weitergehend zu prüfen ist deshalb, wie es zu einer derartig unterschiedlichen Wahrnehmung des Verhältnisses zwischen den beiden Gruppen kommen kann. Ursache für dieses eindeutige Auseinanderfallen von Selbst- und Fremdbild ist die komplexe und äußerst differenzierte Einstellung der Bürger zu privaten Sicherheitskräften. Auf der einen Seite existiert eine positive Grundeinstellung ihnen gegenüber. Wenn es jedoch auf der anderen Seite darum geht, rechtmäßige Beschränkungen und Eingriffe in die eigenen Rechte bzw. die eigene Freiheit durch privates Sicherheitspersonal z. B. bei Eingangskontrollen in Fußballstadien oder bei anderen Veranstaltungen zu dulden, geschieht dies meist nur unter Protest und verbunden mit negativen Reaktionen auf die Handlungen und Anweisungen der privaten Sicherheitsdienstleister. Folglich ist der Arbeitsalltag der Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen geprägt durch derartige, negative Erfahrungen, welche durch die vereinzelt positiven Rückmeldungen der Bürger, die sich z. B. für die Sicherheitsgewährleistung bedanken, nicht aufgewogen werden. Demnach schätzen die privaten Sicherheitsdienstleister ihr Ansehen und ihren Stellenwert in der Gesellschaft aufgrund situationsbezogener Reaktionen der Bürger falsch ein. Diese Annahme wird auch durch die Tatsache gestützt, dass die privaten Sicherheitsunternehmen, die an der spezifischen Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM beteiligt waren, die Bedeutung und das Ansehen der privaten Sicherheitskräfte in unserer Gesellschaft viel positiver beurteilen, als dies bei Anbietern privater Sicherheitsdienstleistungen der Fall ist, die nicht mit WM-spezifischen Sicherheitsaufgaben betraut waren. Die während der FIFA WM 2006TM gesammelten positiven Erfahrungen im Umgang mit den Bürgern vermittelten den privaten Sicherheitsunternehmen einen Eindruck von der positiven Bewertung ihrer Arbeit durch die Bürger, die in Konfliktsituationen, welche im normalen Arbeitsalltag außerhalb von besonderen sportlichen Großereignissen die Vielzahl der Betätigungsfelder privater Sicherheitskräfte darstellen, meist nicht erfahrbar ist.

Bei allen befragten privaten Sicherheitsdienstleistern besteht Einigkeit darüber, dass das Auftreten jedes einzelnen ihrer Mitarbeiter über die Akzeptanz der privaten Sicherheitskräfte als Autorität in der Bevölkerung entscheidet. In diesem Punkt stimmen Selbst- und Fremdbeurteilung überein. So resultiert die positive Einstellung der Bevölkerung gegenüber den privaten Sicherheitsunternehmen und ihren Angestellten bei 34 % der befragten Bürger aus eigenen positiven Erfahrungen mit privaten Sicherheitskräften. Demzufolge ist der Eindruck, den die Bevölkerung von den Mitarbeitern privater Sicherheitsdienstleister gewinnt, entscheidend für die jeweilige Einstellung der Menschen gegenüber der gesamten Sicherheitsbranche; was ihm eine besonders große Bedeutung verleiht. Das haben die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen erkannt.

Schließlich trifft die Einschätzung der Anbieter privater Sicherheitsdienstleistungen zu, dass die Bürger in der heutigen Zeit gut informiert sind und große Unterschiede zwischen der Polizei und den privaten Sicherheitsunternehmen machen. Das wird z. B. durch die Ausführungen deutlich, welche die Bürger in den Interviews zum Gewaltmonopol des Staates, zur Aufgabenverteilung zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften und zur allgemeinen Staatsorganisation in Deutschland gemacht haben.

2 Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und der Polizei

Für die Untersuchung der Stellung, der Bedeutung und des Ansehens privater Sicherheitsunternehmen in unserer Gesellschaft ist auch das Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und der Polizei von Bedeutung. Eine Beschränkung der Analyse auf die Beziehung zwischen privaten Sicherheitsdienstleistern und den Bürgern hätte einseitige Forschungsergebnisse zur Folge, die keinen zutreffenden Eindruck von der gesellschaftspolitischen Rolle der privaten Sicherheitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland vermitteln könnten. Aus diesem Grund dient der folgende Abschnitt der Erforschung des Verhältnisses zwischen privaten Sicherheitsdienstleistern und staatlichen Sicherheitsorganen.

„Die Polizei hält uns [die privaten Sicherheitskräfte – Anmerkung d. Verf.] sowieso für dumme Nachtwächter.“²⁷³ „Die Polizisten sehen in den Privaten nur brutale Schläger.“²⁷⁴ Ob die Beziehung zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften in der heutigen Zeit immer noch durch diese oder ähnliche Vorurteile belastet wird, durch welche Faktoren das angesprochene Verhältnis nachhaltig geprägt und wie es von den beteiligten Gruppen beurteilt wird, soll nachfolgend näher beleuchtet.

2.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte

Gefragt nach dem Verhältnis zwischen privaten Sicherheitsdienstleistern und staatlichen Sicherheitsorganen, bewerteten 26 % der Gesprächspartner dieses positiv. Zu einer gegenteiligen Einschätzung gelangten 21 % der privaten Sicherheitsunternehmen. Die verbleibenden 53 % der Interviewten verfügen sowohl über positive als auch über negative Erfahrungen im Umgang mit der Polizei. Deshalb stuften sie das Verhältnis zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften als ambivalente und komplexe Beziehung ein, die durch zahlreiche Faktoren beeinflusst wird.

²⁷³ P 11: Geschäftsführer.

²⁷⁴ P 15: Geschäftsführer.

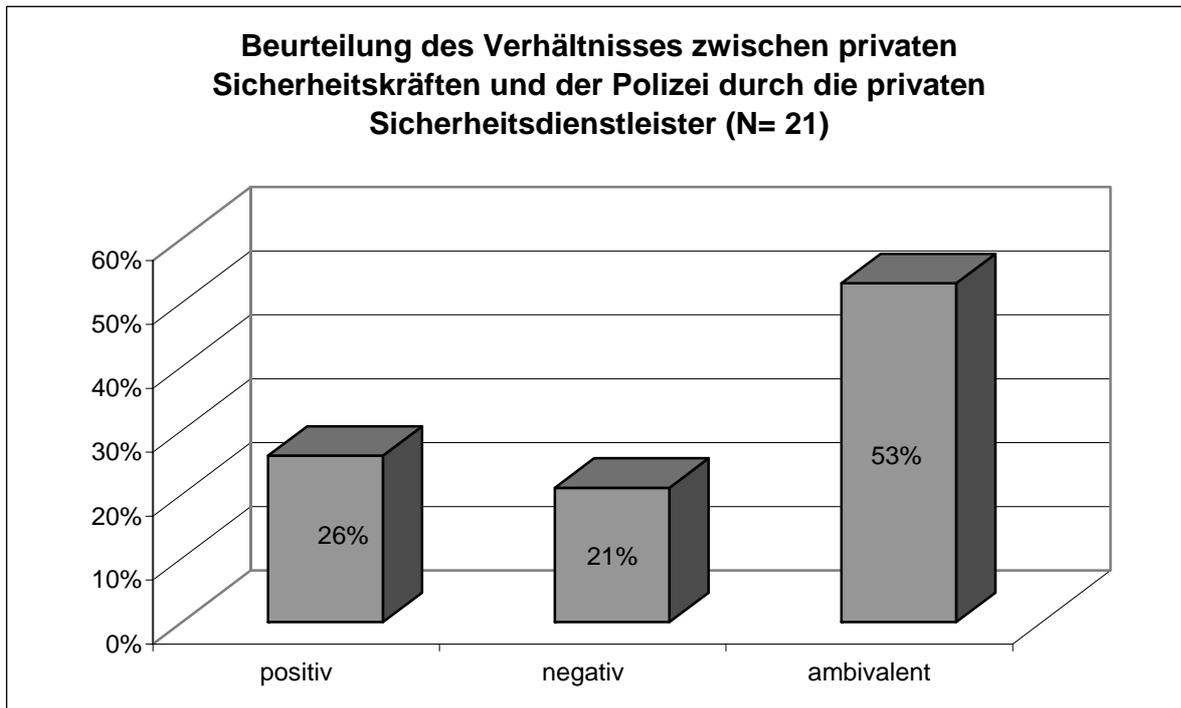


Abb. 17: Beurteilung des Verhältnisses zwischen privaten Sicherheitskräften und der Polizei durch die privaten Sicherheitsdienstleister

Damit halten sich die positiven und negativen Bewertungen ungefähr die Waage. Überdies ist zu beachten, dass sich eine Mehrheit der Befragten von 53 % außer Stande sah, die untersuchte Beziehung eindeutig positiv oder negativ zu beurteilen. Diese Zahlen legen nahe, dass sich das Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und der Polizei nur durch die Gegenüberstellung einzelner positiver und negativer Bewertungen sowie durch die Herausarbeitung der Aspekte, die sich auf dieses Verhältnis auswirken, anschaulich beschreiben und charakterisieren lässt.

2.1.1 Positive Bewertungen

Einigkeit bestand bei den privaten Sicherheitsdienstleistern dahingehend, dass sich das Verhältnis zwischen den privaten Sicherheitskräften und der Polizei in den letzten Jahren merklich verbessert habe. Diese positive Entwicklung werde sich in Zukunft noch weiter fortsetzen.²⁷⁵

26 % der Befragten haben überwiegend nur gute Erfahrungen im Kontakt mit staatlichen Sicherheitsorganen gesammelt. Sie fühlen sich von der Polizei respektiert und „arbeiten Hand in Hand“²⁷⁶ mit ihr. Hierbei wurden insbesondere die vorhandene

²⁷⁵ „Das Verhältnis wird sich bis 2015 weiter verbessern, weil neue Entwicklungen und die neue Technik Veränderungen schaffen werden.“ (P42: Geschäftsführer).

²⁷⁶ P 18: Geschäftsführer.

Harmonie und der freundliche Umgangston unter den verschiedenen Sicherheitskräften besonders hervorgehoben. Als Ursache für dieses gute Verhältnis zur Polizei gaben alle privaten Sicherheitsdienstleister dieser Gruppe an, dass die Polizei aufgrund der Fülle ihrer Aufgaben über soviel Arbeit verfüge, dass sie diese nicht ohne eine Unterstützung der privaten Sicherheitsunternehmen erledigen könne. Deshalb sei die Polizei erfreut über die Existenz der privaten Sicherheitskräfte.

- *„Die Polizei ist auf die Mithilfe der Privaten angewiesen.“²⁷⁷*
- *„Die Polizei ist froh über die Hilfe der Privaten.“²⁷⁸*
- *„Die Polizei könnte die nötige manpower nicht selbst aufbringen. Deshalb ist sie dankbar für gute Hilfe.“²⁷⁹*

Zudem waren sich die befragten privaten Sicherheitsunternehmer darin einig, dass eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit im Laufe der Zeit zu einem positiven Verhältnis zwischen der Polizei und den privaten Sicherheitsdienstleistern führe. Diese persönlichen Verflechtungen bewirken eine positive Grundeinstellung der Beteiligten und beeinflussen den Arbeitsalltag enorm.

- *„Man kennt sich und weiß, dass es gut läuft.“²⁸⁰*
- *„Wir [die privaten Anbieter – Anmerkung d. Verf.] haben wegen anderer Einsätze einen guten Namen bei der Polizei.“²⁸¹*
- *„Man kennt sich seit Jahren. Teilweise sind sogar private Kontakte zu Polizisten entstanden.“²⁸²*

Schließlich vertraten 33 % der Gesprächspartner dieser Gruppe die Ansicht, ihr positives Verhältnis zur Polizei resultiere aus der Respektierung der Kompetenzen der staatlichen Sicherheitsorgane.

- *„Die Polizei muss das Gefühl haben, dass ihr Aufgabenkreis respektiert wird.“²⁸³*
- *„Es ist wichtig, dass beide ihren Job machen und den Arbeitskreis der anderen respektieren.“²⁸⁴*

²⁷⁷ P 12: Einsatzleiter.

²⁷⁸ P 15: Geschäftsführer.

²⁷⁹ P 18: Geschäftsführer.

²⁸⁰ P 13: Geschäftsführer.

²⁸¹ P 8: Geschäftsführer.

²⁸² P 15: Geschäftsführer.

²⁸³ P 10: Geschäftsführer.

²⁸⁴ P 15 Geschäftsführer.

- *„Die Polizei muss wissen, dass wir [die privaten Sicherheitsdienstleister – Anmerkung d. Verf.] ihr nichts streitig machen und ihr nichts wegnehmen wollen. Wir wollen keine Hoheitsrechte.“*²⁸⁵

Hierzu erklärten die Interviewten, dass Sicherheits- und Ordnungspartnerschaften zur Vermeidung von Missverständnissen auf diesem Gebiet und zur Klarstellung der verschiedenen Positionen eine besondere Bedeutung zukomme. Gerade in diesem Rahmen könnten die Grenzen der unterschiedlichen Befugnisse und Aufgaben von den privaten und staatlichen Sicherheitskräften gemeinsam abgesteckt werden.

2.1.2 Negative Bewertungen

21 % der befragten privaten Sicherheitsunternehmer beurteilen das Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und der Polizei negativ. Sie kritisieren, dass die Polizistinnen und Polizisten distanziert seien.

Außerdem übten 67 % der privaten Sicherheitsdienstleister dieser Gruppe Kritik daran, dass die privaten Sicherheitskräfte von der Polizei und der Öffentlichkeit nicht hinreichend anerkannt werden. Trotz einer positiven Unterstützung durch das private Bewachungsgewerbe, werden private Sicherheitsunternehmen in der Regel nicht in den Zeitungsberichten über den jeweiligen Vorfall erwähnt. Dies geschieht nur in sehr vereinzelten Ausnahmefällen.

Alle privaten Sicherheitsdienstleister waren sich bei der Beantwortung der Frage nach den Ursachen für das komplexe Verhältnis zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften einig. Durch die eingeleitete Privatisierung des Sicherheitssektors sei ein Konkurrenzkampf zwischen der Polizei und den privaten Sicherheitsunternehmen um das Gewaltmonopol entstanden. Das sei der Grund für das teilweise angespannte Verhältnis zwischen den beiden Gruppen und für die vereinzelten Probleme bei ihrer Zusammenarbeit.

- *„Die Polizei hat Angst, dass ihr Arbeit weggenommen wird.“*²⁸⁶
- *„Die Polizisten sehen uns [die privaten Sicherheitsunternehmen – Anmerkung d. Verf.] als Konkurrenz und Bedrohung für ihre Arbeitsplätze an.“*²⁸⁷
- *„Das Verhältnis zur Polizei ist so belastet, weil heute Private Aufgaben übernehmen, welche die Polizei früher hatte.“*²⁸⁸

Einige der Gesprächspartner betonten jedoch auch, dass die Polizei den privaten Sicherheitsdienstleistern kritisch gegenüber stehe, weil es im Bewachungsgewerbe mehrere schwarze Schafe gebe. *„Diese schlugen über die Stränge bzgl. ihrer Kompeten-*

²⁸⁵ P 18: Geschäftsführer.

²⁸⁶ P 8: Geschäftsführer.

²⁸⁷ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

²⁸⁸ P 15: Geschäftsführer.

zen.²⁸⁹ Unter diesen negativen Erfahrungen der staatlichen Sicherheitsorgane leiden auch die seriösen privaten Sicherheitsunternehmen, da die Polizei zunächst allen Anbietern vorsichtig und zurückhaltend gegenüber stehe. Diese Einstellung der staatlichen Sicherheitskräfte könne durch konstante positive Eindrücke nachhaltig verändert werden. Diese Entwicklung brauche ihre Zeit. Jeder einzelne private Anbieter müsse diesen Prozess durchlaufen.

2.1.3 Differenzierte Untersuchung des Verhaltens der Polizei

Die Gespräche mit den Vertretern der privaten Sicherheitsunternehmen ergaben, dass das Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und der Polizei in Nordrhein-Westfalen nicht einheitlich ausgestaltet ist. Vielmehr entstand durch die unterschiedlichen Beschreibungen ein sehr differenziertes, vielschichtiges Bild, das sich nicht eindeutig in die Kategorien `positiv` bzw. `negativ` einordnen lässt. Die Beziehung zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften ist demnach nicht nur orts- und situationsgebunden, sondern auch von den jeweils handelnden Einzelpersonen und deren persönlicher Einstellung bzw. ihren Erfahrungen etc. abhängig. Die folgenden Zitate ermöglichen einen kleinen Einblick in die o. g. Problematik. „*Einige Polizisten verhalten sich ablehnend. Mit anderen Polizisten kann man gut zusammen arbeiten.*“²⁹⁰ „*Nicht alle Polizisten ziehen an einem Strang mit uns [dem privaten Anbieter – Anmerkung d. Verf.]*.“²⁹¹ „*Das Verhältnis zur Polizei ist von Stadt zu Stadt verschieden. In Nordrhein-Westfalen ist es aber ganz gut.*“²⁹² „*Die einzelnen Polizeidienststellen sind unterschiedlich. Da wechseln sich Sympathie und Antipathie ab.*“²⁹³

Außerdem lässt sich festhalten, dass eine Vielzahl weiterer Faktoren das Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und der Polizei beeinflusst. Dies sind u. a. das Lebensalter der handelnden Personen, ihre persönliche Stellung in der Hierarchie der Polizei sowie die Zugehörigkeit zur Landes- bzw. Bundespolizei. Stark umstritten war bei den privaten Sicherheitsdienstleistern der Einfluss, den das Lebensalter des einzelnen Polizisten auf seine Einstellung gegenüber privaten Sicherheitskräften hat. Lediglich der Umstand, dass ihm eine beeinflussende Wirkung zukommt, galt unter den Befragten als offensichtlich und allgemein anerkannt. Einerseits wurde die Ansicht vertreten, dass ältere Polizeibeamte besser mit den Arbeitnehmern privater Sicherheitsunternehmen zusammen arbeiten könnten, „*weil man sich kennt*“²⁹⁴ und weil im Laufe der Zeit zwischen den Beteiligten „*ein Vertrauensverhältnis entstanden*“²⁹⁵ sei. Dem wurde von anderen Interviewten entschieden widersprochen. „*Die ältere Generation*

²⁸⁹ P 6: Regionalbereichsleiter.

²⁹⁰ P 8: Geschäftsführer.

²⁹¹ P 2: Betriebsleiter.

²⁹² P 5: Personalleiter.

²⁹³ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

²⁹⁴ P 13: Geschäftsführer.

²⁹⁵ P 20: Geschäftsführer.

*der Polizei hat noch eine andere Denkweise und eine ältere Einstellung.*²⁹⁶ Vielmehr seien es die jüngeren Polizisten, welche die privaten Sicherheitskräfte eher akzeptierten, als dies bei den älteren Beamten der Fall sei. Auch diese Einschätzung wurde nicht von allen Gesprächspartnern geteilt. Denn sie fühlten sich von der jüngeren Generation nicht ernst genommen. *„Die unerfahrenen Jungen belächeln uns Private.*²⁹⁷ Die „Lager“ der beiden entgegengesetzten Auffassungen waren von annähernd gleicher Größe. Daher kann der Einfluss des Lebensalters der Polizisten auf das Verhältnis zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften nicht abschließend bewertet werden. Demnach ist eine Einzelfallbetrachtung erforderlich, bei der jeweils die individuelle Persönlichkeit des einzelnen Beamten den Ausschlag gibt.

Die Mehrheit der Gesprächspartner war der Meinung, dass die Beziehungen der verschiedenen Hierarchieebenen der Polizei zu den privaten Sicherheitsdienstleistern äußerst unterschiedlich geprägt seien. *„Der Innenminister von Nordrhein-Westfalen steht den Privaten positiv gegenüber.*^{298, 299} Im Gegensatz dazu halten die Polizeipräsidenten *„jeden Türsteher für einen potentiellen Schläger“.*³⁰⁰ 30 % der Befragten vertraten die Ansicht, dass die Beamten im gehobenen Polizeidienst Vorurteile und eine schlechte Meinung von den privaten Sicherheitsunternehmen haben. Schließlich gestaltet sich *„die Zusammenarbeit mit der Polizei vor Ort ganz gut. Auf ausführender Ebene geht es.*³⁰¹

Des Weiteren waren sich die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen darin einig, dass das Verhältnis zur Bundespolizei besser als dasjenige zur Landespolizei sei.

2.2 Sichtweise der Polizei

Zur Erforschung der Sichtweise der Polizei wurden 30 Polizeibeamtinnen und -beamte aus den Städten Bochum, Essen, Dortmund, Gelsenkirchen, Köln, Mülheim an der Ruhr und Münster, die im Arbeitsalltag oder im Rahmen von Sicherheitspartnerschaften mit privaten Sicherheitsdienstleistern kooperieren bzw. welche für die Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM verantwortlich waren, interviewt.

Die befragten Polizistinnen und Polizisten waren sich darin einig, dass sich das Verhältnis zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften im Verlauf der letzten

²⁹⁶ P 5: Personalleiter.

²⁹⁷ P 12: Einsatzleiter.

²⁹⁸ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

²⁹⁹ Zweifel an der Richtigkeit dieser Einschätzung ergeben sich aus der Öffentlichkeitsarbeit des Innenministers während und nach der FIFA WM 2006TM, in der die privaten Sicherheitskräfte und ihr Engagement während der Weltmeisterschaft nicht erwähnt wurden (vgl. S. 203 f.).

³⁰⁰ P 15: Geschäftsführer.

³⁰¹ P 19: Gebietsleiter.

Jahre verbessert habe. *„Die Berührungängste sind geringer geworden.“*³⁰² *„Aber die eigenen Reihen sind immer noch sehr kritisch. Da ist noch viel Überzeugungsarbeit nötig.“*³⁰³ Diese bei den Polizeibeamten weit verbreitete Skepsis gegenüber privaten Sicherheitskräften beruht auf schlechten Erfahrungen mit unseriösen privaten Sicherheitsdienstleistern, welche die Polizei in der Vergangenheit machen musste. Insbesondere im Bereich des Diskotheken- und Gaststättenschutzes gibt es nach Angaben der interviewten Polizisten *„seit Jahren Probleme in der Zusammenarbeit“*.³⁰⁴ Die Polizisten machten jedoch im Verlauf der Gespräche deutlich, dass diese *„negativen Beispiele nicht verallgemeinert werden“*.³⁰⁵ Vielmehr bemühen sich die Beamten die *„psychologische Hemmschwelle“*³⁰⁶ zu überwinden. Das geschieht u. a. durch aktive Informationskampagnen, die sich gezielt an die sog. Türsteherszene wenden. *„Wir [die Polizisten – Anmerkung d. Verf.] gehen aktiv und regelmäßig auf sie zu, tauschen Informationen mit ihnen aus und geben ihnen Verhaltenshinweise für bestimmte Konfliktsituationen.“*³⁰⁷

Aber auch in anderen Bereichen, in denen Kooperationen zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften praktiziert werden, führen die durch negative Erfahrungen entstandenen Vorbehalte der Polizei bzw. *„die Altlasten“*³⁰⁸ – wie die Polizisten diese selbst bezeichnen – nicht zu einer Stigmatisierung des gesamten privaten Sicherheitsgewerbes. Vielmehr kann die zunächst vorhandene Skepsis im Laufe der Zeit durch eine positive und erfolgreiche Zusammenarbeit im Arbeitsalltag abgebaut werden. Diesen Prozess fasste einer der Befragungsteilnehmer wie folgt zusammen: *„Wir prüfen anfangs die Qualität jedes neuen Unternehmens, mit dem wir zusammen arbeiten. Wie arbeiten die? Entstehen zwischenmenschliche Kontakte, weil vielleicht sogar die persönliche Chemie stimmt?“*³⁰⁹

Ungeachtet dieser vorsichtig abwartenden Haltung der Polizei bewerteten einige der interviewten Beamten das Verhältnis zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften als uneingeschränkt positiv.

- *„Das Verhältnis zwischen der Polizei und den privaten Sicherheitskräften ist sehr positiv. Wir haben keine schlechten Erfahrungen gemacht und haben keine Vorbehalte gegenüber dem privaten Sicherheitsgewerbe.“*³¹⁰

³⁰² P 28: Polizeioberrat.

³⁰³ P 29: Polizeihauptkommissar.

³⁰⁴ P 24: Polizeioberkommissar.

³⁰⁵ P 22: Polizeidirektor.

³⁰⁶ P 23: Polizeioberrat.

³⁰⁷ P 37: Sachbearbeiter.

³⁰⁸ P 31: Polizeidirektor.

³⁰⁹ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

³¹⁰ P 33: Polizeidirektor.

- *„In Stresssituationen schlagen Einzelpersonen manchmal über die Stränge. Das kommt immer mal vor und kann auf beiden Seiten [bei staatlichen und bei privaten Sicherheitskräften – Anmerkung d. Verf.] passieren.“³¹¹*
- *„Auf Arbeitsebene ist das Verhältnis zwischen Polizei und privaten Sicherheitsdienstleistern unkritisch. Es gibt persönliche Kontakte und man kennt sich. Das schafft Vertrauen.“³¹²*

Das letzte Zitat offenbart überzeugend die Basis für ein positives Verhältnis zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften: die zwischenmenschliche Ebene. Diese ist der Grundpfeiler, der über Erfolg bzw. Misserfolg der Beziehung und der gemeinsamen Arbeit entscheidet.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass den Ausführungen der Polizistinnen und Polizisten eine gemeinsame Tendenz innewohnt, die mit kleineren Variationen die Zustimmung nahezu aller Gesprächspartner fand:

- *„Das private Sicherheitsgewerbe hat angefangen, sich von seinem negativen Image zu lösen.“³¹³*
- *„Es befindet sich auf einem guten Weg.“³¹⁴*
- *„Die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen muss weiter intensiviert werden, weil das private Sicherheitsgewerbe im Laufe der Zeit noch professioneller werden muss.“³¹⁵*

2.3 Auswertung

Zunächst lässt sich festhalten, dass sich das Verhältnis zwischen den privaten Sicherheitsdienstleistern und der Polizei im Verlauf der letzten Jahre verbessert hat.

Fraglich ist, ob die untersuchte Beziehung trotz ihrer positiven Entwicklung weiterhin durch die eingangs geschilderten (*„Die Polizei hält uns [die privaten Sicherheitskräfte – Anmerkung d. Verf.] sowieso für dumme Nachtwächter.“³¹⁶* *„Die Polizisten sehen in den Privaten nur brutale Schläger.“³¹⁷*) oder vergleichbare Vorurteile belastet wird. In diesem Zusammenhang räumten die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen ein, dass die Polizei in der Vergangenheit mit `schwarzen Schafen´ ihres Berufsstandes schlechte Erfahrungen gemacht habe, die zu einem negativen Image des gesamten privaten Sicherheitsgewerbes geführt hätten. Beide Seiten waren sich jedoch mehrheitlich

³¹¹ P 35: Polizeihauptkommissar.

³¹² P 30: Polizeihauptkommissar.

³¹³ P 29: Polizeihauptkommissar.

³¹⁴ P 22: Polizeidirektor.

³¹⁵ P 25: Erster Polizeihauptkommissar.

³¹⁶ P 11: Geschäftsführer.

³¹⁷ P 15: Geschäftsführer.

einig, dass eine derartige Stigmatisierung der privaten Sicherheitsdienstleister in der heutigen Zeit nicht mehr existent sei. Vielmehr „*kann die Skepsis durch konstant positive Eindrücke nachhaltig verändert werden*“.³¹⁸ „*Eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit führt im Laufe der Zeit zu einem positiven Verhältnis zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften.*“³¹⁹

Überdies ergaben die geführten Interviews, dass die Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen Polizei und privaten Sicherheitsdienstleistern zum einen orts- und situationsgebunden ist. Zum anderen verfügt die gegenseitige Respektierung der jeweiligen Kompetenzen und Aufgabenbereiche über eine ausschlaggebende, beeinflussende Wirkung. Die größte Bedeutung kommt jedoch der zwischenmenschlichen Ebene zu, welche der Hauptfaktor ist, der über ein positives oder negatives Verhältnis zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften entscheidet. Diese Beziehung lässt sich daher nicht generell und abstrakt beschreiben oder klassifizieren. Vielmehr handelt es sich um eine ambivalente Konstruktion mit vielen Erscheinungsformen, die von den jeweils agierenden individuellen Persönlichkeiten, ihren Einstellungen und Erfahrungen geprägt wird. Diese Tatsache wird dadurch unterstrichen, dass alle Gesprächspartner den „*persönlichen Verflechtungen*“³²⁰ und der Vertrauensebene ausdrücklich eine besondere Bedeutung beigemessen haben. Sie ist die logische Konsequenz der differenzierten Betrachtungen der Polizei durch die Vertreter des privaten Sicherheitsgewerbes. Ob die Sicherheitskräfte lieber mit jüngeren oder älteren Polizisten bzw. mit Beamten der Bundes- oder der Landespolizei zusammenarbeiten, war stark umstritten und ist Ausdruck der jeweils vorherrschenden persönlichen Vorlieben.

Abschließend lässt sich festhalten, dass das Verhältnis zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften in den letzten Jahren einen Entwicklungsprozess durchlaufen hat, der das gegenseitige Miteinander der Parteien positiv beeinflusste, aber noch nicht abgeschlossen ist.³²¹

3 Kooperation privater Sicherheitskräften mit staatlichen Sicherheitsorganen

3.1 Zusammenarbeit zwischen der Polizei und privaten Sicherheitsunternehmen

Trotz der eindeutigen und strikten Trennung der rechtlichen Befugnisse privater und staatlicher Sicherheitskräfte finden bereits auf vielen verschiedenen Gebieten Kooperationen zwischen privaten Sicherheitskräften und staatlichen Sicherheitsorganen statt. Die Zusammenarbeit zwischen der Polizei und dem privaten Sicherheitsgewerbe wird

³¹⁸ P 29: Polizeihauptkommissar.

³¹⁹ P 35: Polizeihauptkommissar.

³²⁰ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

³²¹ Vgl. auch Braun (2007): S. 309.

in den nächsten Jahren auf weitere Tätigkeitsfelder ausgedehnt werden. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich der folgende Abschnitt mit den Gebieten, auf denen private Sicherheitsdienstleister mit der Polizei kooperieren, der Organisation und dem Ablauf dieser Zusammenarbeit sowie ihrer Bewertung durch die Beteiligten auf beiden Seiten.

3.1.1 Gebiete und Art der Zusammenarbeit

3.1.1.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte

Gefragt nach den Bereichen, in denen sie mit Polizeikräften zusammen arbeiten, nannten 50 % der privaten Sicherheitsunternehmer zunächst den Veranstaltungsschutz bei Großveranstaltungen. In den meisten Fällen handelt es sich hierbei um sportliche Großereignisse. Denn insbesondere *„in Fußballstadien findet eine sehr enge Zusammenarbeit mit der Polizei statt“*.³²² Im Vorfeld der Veranstaltungen werden gemeinsame Einsatzbesprechungen abgehalten, an denen Vertreter der Polizei, der privaten Sicherheitskräfte, der Feuerwehr und des Deutschen Roten Kreuzes teilnehmen. Hierbei werden sowohl ein gemeinsames Sicherheitskonzept als auch Vorkehrungen für sicherheitstechnisch brisante Situationen erarbeitet und abgestimmt. Ferner erhalten die Mitarbeiter des jeweils tätigen Sicherheitsdienstleisters feste Ansprechpartner bei der Polizei und eine Notfallrufnummer. Damit kann eine direkte Kontaktaufnahme in kritischen Konstellationen schnell und ohne Umweg über die allgemeine Notrufzentrale erfolgen, was ein zeitnahes und gezieltes Eingreifen der staatlichen Sicherheitsorgane zur Unterstützung der privaten Sicherheitskräfte ermöglicht. Schließlich leitet die Polizei während der Einsatzbesprechung und im gesamten Verlauf der Veranstaltungen Informationen an die privaten Sicherheitsdienstleister weiter, damit auch sie Kenntnis von allen sicherheitsrelevanten Tatsachen haben.

35 % der Befragten gaben an, wegen ihrer Notrufzentrale bzw. im Rahmen der Alarmintervention in regelmäßigem Kontakt zu staatlichen Sicherheitskräften zu stehen. Zum einen *„rufen [die privaten Sicherheitsdienstleister – Anmerkung d. Verf.] die Polizei sofort, wenn ein Alarm losgeht“*.³²³ Dann gewähren sie der Polizei mit Hilfe der ihnen vom Auftraggeber überlassenen Schlüssel Zutritt zum Gelände des betroffenen Objektes, untersuchen mit ihren Hundesführern gemeinsam mit der Polizei das Gelände und verschließen das Objekt wieder, nachdem der Erkennungsdienst der Polizei die Analyse des Tatortes beendet hat. Zum anderen *„springt die Polizei ein, wenn mal kein Fahrer von uns [dem privaten Anbieter – Anmerkung d. Verf.] frei ist“*.³²⁴ Für solche Hilfsdienste werden die Polizeikräfte von den privaten Sicherheitsunternehmen dann auch bezahlt. Nach Angaben der Polizei ist für den Einsatz von Polizeikräften

³²² P 4: Geschäftsführer.

³²³ P 4: Geschäftsführer.

³²⁴ P 2: Betriebsleiter.

aufgrund einer Alarmierung durch eine Überfall- und Einbruchmeldeanlage eine Gebühr von 87 € zu entrichten. Diese Gebührenpflicht besteht nicht, wenn – abgesehen von der Alarmierung durch die Anlage – weitere Anhaltspunkte für eine Straftat festgestellt werden.

Außerdem verwiesen ebenfalls 35 % der Gesprächspartner darauf, dass durch den Einsatz privater Sicherheitskräfte viele Straftaten aufgeklärt werden können. So bereiten die Mitarbeiter der privaten Sicherheitsunternehmen Festnahmen für die Polizei vor, indem sie auf frischer Tat betroffene Personen, deren Personalien unbekannt sind, bis zum Eintreffen der von ihnen verständigten Polizei festhalten. Dies geschieht z. B. bei Ladendiebstählen, Hausfriedensbrüchen und Körperverletzungen, die oft von Arbeitnehmern privater Sicherheitsdienstleister beobachtet oder vereitelt werden.

25 % der befragten Anbieter privater Sicherheitsdienstleistungen sahen in dem von ihnen ausgeübten Revierdienst einen weiteren Anknüpfungspunkt für eine Kooperation mit der Polizei. Denn die Fahrer der Revierdienste „sehen viel und melden Auffälligkeiten an die Polizei“.³²⁵ Diese kann dann das Gefahrenpotential beobachten und einschreiten, soweit es erforderlich ist. Die Zusammenarbeit auf diesem Sektor funktioniert aber auch in entgegengesetzter Richtung. „Wir [die privaten Sicherheitsunternehmen – Anmerkung d. Verf.] erhalten abgemilderte Fahndungsgesuche für verschwundene Kinder und gesuchte Straftäter von der Polizei.“³²⁶ D. h. die Polizei gibt neben einem Foto der betreffenden Person Informationen über ihr Alter, Geschlecht und den Ort ihres Verschwindens bzw. den Tatort an die privaten Sicherheitskräfte weiter. Der Name des gesuchten Menschen bleibt jedoch aus datenschutzrechtlichen Gründen für die privaten Sicherheitsdienstleister geheim.

Weitere Tätigkeitsbereiche, in denen eine Zusammenarbeit mit der Polizei praktiziert wird, sind nach Angaben der privaten Sicherheitsunternehmer der Personenschutz, die Sicherung von Großbaustellen und allgemein das Handeln privater Sicherheitskräfte in öffentlichen Räumen. In diesem Zusammenhang machten die Gesprächspartner auf gemeinsame Einsätze ihrer Arbeitnehmer mit Polizeikräften an Hauptbahnhöfen für die Deutsche Bahn AG und in sozialen Brennpunkten aufmerksam.

3.1.1.2 Sichtweise der Polizei

Gefragt nach den Bereichen, in denen eine Zusammenarbeit zwischen der Polizei und privaten Sicherheitskräften stattfindet, verwiesen die Gesprächspartner aus den Reihen der Polizei geschlossen zunächst auf den Veranstaltungsschutz bei sportlichen oder kulturellen Großereignissen. Bei diesen verfolgen die staatlichen und privaten Sicherheitskräfte identische Interessen, sodass Kooperationen auf diesem Gebiet von 100 % der interviewten Personen als sinnvoll erachtet werden. Im Vorfeld von Großveranstaltungen finden deshalb regelmäßig gemeinsame Besprechungen statt, an denen die

³²⁵ P 6: Regionalbereichsleiter.

³²⁶ P 6: Regionalbereichsleiter.

Verantwortlichen der Polizei, des Ordnungsamtes, des jeweils tätigen privaten Sicherheitsdienstleisters, des Veranstalters, der Feuerwehr etc. teilnehmen. Im Rahmen dieser Sitzungen werden zum einen präzise Absprachen über die jeweiligen Zuständigkeiten, die Schnittstellen der verschiedenen Aufgabenbereiche, Eingriffsszenarien u. a. getroffen. Zum anderen erfolgt der Austausch von Kommunikationsverzeichnissen, die eine direkte Kontaktaufnahme unter den Entscheidungsträgern ermöglichen. Zudem sind die Einsatzabschnittsleiter der Polizei für den Bereich Innenschutz bei der Einweisung der Ordner durch das private Sicherheitsunternehmen anwesend. Die Gesprächspartner waren sich auch darüber einig, dass sich die beteiligten Parteien im Bereich des Veranstaltungsschutzes insbesondere durch die soeben beschriebenen Koordinierungsgespräche im Laufe der Zeit persönlich näher kommen, was sich positiv auf die gemeinsame Arbeit auswirke.

75 % der befragten Polizisten gaben an, in den örtlichen Ausschüssen 'Sport und Sicherheit' mit Vertretern privater Sicherheitsdienstleister zusammen zu arbeiten. 1991 richtete das Innenministerium eine Projektgruppe ein, die ein nationales Konzept mit dem Titel 'Sport und Sicherheit' erarbeitete. Dieses sah zunächst die Gründung eines nationalen Ausschusses 'Sport und Sicherheit' vor. In diesem Gremium sind die folgenden Institutionen vertreten:³²⁷

- Arbeitsgemeinschaft der für das Bau-, Wohnungs- und Siedlungswesen zuständigen Minister der Länder (ARGEBAU)
- Bundesminister für Frauen und Jugend
- Bundesminister des Inneren
- Deutscher Fußballbund
- Deutscher Sportbund
- Deutscher Städtetag
- Innenministerkonferenz
- Jugendministerkonferenz
- Koordinierungsstelle Fanprojekte
- Sportministerkonferenz

Das Land Nordrhein-Westfalen wurde gebeten, die Geschäftsführung des nationalen Ausschusses 'Sport und Sicherheit' zu übernehmen.³²⁸ Darüber hinaus wurde in dem erstellten Konzept angeregt, an allen Austragungsorten von Fußballbundesligaspielen örtliche Ausschüsse 'Sport und Sicherheit' ins Leben zu rufen.³²⁹

³²⁷ Bundesministerium des Innern (1991): S. 78, 79.

³²⁸ Bundesministerium des Innern (1991): S. 80.

³²⁹ Bundesministerium des Innern (1991): S. 79.

Diesen Gremien gehören die folgenden Institutionen an:³³⁰

- Eigentümer der Sportstätte
- Fanprojekt
- Feuerwehr
- Justiz
- Kommune (z. B. Jugendamt, Ordnungsbehörde, Bauaufsicht, Sportamt)
- Öffentliche Träger der örtlichen Jugendhilfe
- ÖPNV (z. B. Bahn, Stadtwerke, öffentliche Busunternehmen)
- Ordnerdienst
- Polizei
- Rettungsdienste
- Verein

Ihre Geschäftsführung obliegt der jeweiligen Kommune.³³¹ Die Aufgaben der örtlichen Ausschüsse `Sport und Sicherheit` werden in dem Konzeptpapier des Innenministeriums wie folgt beschrieben: *„Aufgaben, die unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse zu erfüllen sind, werden von einem Gremium auf örtlicher Ebene wahrgenommen. Es hat insbesondere folgende Aufgaben:*

- *Umsetzung des nationalen Konzeptes Sport und Sicherheit auf örtlicher Ebene;*
- *Fortschreibung des örtlichen Konzeptes unter ständiger Auswertung der Lage mit dem Ziel, Probleme oder Mängel zu beseitigen;*
- *Gewährleistung der Information und Kommunikation zwischen den örtlichen Beteiligten auch durch Verbreitung von Informationen des nationalen Ausschusses;*
- *Übersendung von Erkenntnissen, Berichten und Vorschlägen an den nationalen Ausschuss, wenn Probleme von überörtlicher Bedeutung erkannt werden;*
- *Überprüfung von Sportstätten mindestens einmal jährlich;*
- *Durchführung anlassbezogener Öffentlichkeitsarbeit.“*³³²

Nach Angaben der beteiligten privaten und staatlichen Sicherheitskräfte treten die örtlichen Ausschüsse `Sport und Sicherheit` zwei- bis dreimal im Jahr zusammen. Diese regelmäßigen Treffen dienen der gemeinsamen Absprache, dem Informationsaustausch, der Entwicklung von Strategien, wie auf Sicherheitsprobleme, bauliche Verän-

³³⁰ Bundesministerium des Innern (1991): S. 79.

³³¹ Bundesministerium des Innern (1991): S. 80.

³³² Bundesministerium des Innern (1991): S. 77.

derungen im Stadionbereich etc. zu reagieren ist. Alle beteiligten Polizisten und privaten Sicherheitsdienstleister äußerten sich positiv über diese Art von Kooperation zwischen szenekundigen Beamten der Polizei und dem im jeweiligen Stadion tätigen Ordnungsdienst.

Ebenfalls 75 % der Interviewten stehen nach eigenen Angaben aufgrund von Überfall- und Einbruchmeldeanlagen in regelmäßigem Kontakt mit privaten Sicherheitskräften. Die Alarmmeldungen aus Banken, Kaufhäusern oder Privathaushalten laufen bei den privaten Sicherheitsunternehmen auf. Diese leiten die Meldungen weiter und ziehen die Polizei hinzu.

Die drei nachfolgenden Kooperationsfelder wurden jeweils von 50 % der Polizisten erwähnt. Zunächst bringt sich die Polizei aktiv in die Ausbildung der Arbeitnehmer der privaten Sicherheitsunternehmen ein. Referenten aus dem Polizeidienst geben das erforderliche Know-How durch Gastvorträge an die privaten Sicherheitskräfte weiter. Außerdem werden private Sicherheitsdienstleister – ebenso wie die Verkehrsleitzentrale des öffentlichen Personennahverkehrs und die Taxizentralen – bei Fahndungen mit einbezogen. Weiterhin unterstützt die Polizei die privaten Sicherheitskräfte, wenn sich diese mit spontanen Hilferufen an sie wenden, weil das ihnen übertragene Hausrecht keine weitergehenden Maßnahmen in Kaufhäusern oder im Bereich der Fußgängerzonen in den Innenstädten erlaubt; diese jedoch erforderlich sind, um die eingetretene Situation erfolgreich zu klären.

25 % der befragten Polizisten sahen einen weiteren Anknüpfungspunkt für eine Kooperation mit privaten Sicherheitsdienstleistern im Bereich des Werkschutzes. Vielfach seien die Werksgelände zu unübersichtlich für die ortsunkundigen staatlichen Sicherheitskräfte, sodass der Zusammenarbeit mit dem privaten Werkschutz eine besondere Bedeutung zukomme.

Weitere Tätigkeitsbereiche, in denen eine Zusammenarbeit mit privaten Sicherheitsunternehmen erfolgt, sind anlassbezogene gemeinsame Besprechungen, der Personenschutz bei bekannten Persönlichkeiten, die über einen eigenen privaten Begleitschutz verfügen, mit welchem z. B. Informationen über verdächtige Personen ausgetauscht werden sowie die Genehmigung von Waffenscheinen für Mitarbeiter privater Sicherheitsdienstleister durch die Polizei – als für das Waffenrecht zuständiger Behörde.

3.1.1.3 Auswertung

Die befragten Personen sowohl auf Seiten der Polizei als auch auf Seiten des privaten Sicherheitsgewerbes verorten die Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften in identischen Schwerpunktgebieten. So gehörten der Veranstaltungsschutz, die Alarmintervention und Fahndungen in beiden Befragungsgruppen zu den drei meistgenannten Bereichen, in denen eine Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften praktiziert wird. Auch bzgl. der anderen Anknüpfungspunkte für eine Kooperation zwischen der Polizei und privaten Sicherheitsunter-

nehmen kann eine weitgehende Übereinstimmung zwischen den Angaben der Befragten festgehalten werden.

Lediglich zu einigen sehr speziellen Formen der Zusammenarbeit, welche im Verlauf der Gespräche mit den Polizistinnen und Polizisten beschrieben wurden, äußerten sich die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen nicht. Das lässt sich jedoch durch die voranschreitende Spezialisierung der einzelnen privaten Sicherheitsdienstleister erklären, die zur Folge hat, dass nicht alle Anbieter im Arbeitsalltag mit Werk- bzw. Personenschutzaufgaben konfrontiert sind und daher auch keine Erfahrungen bzgl. der Zusammenarbeit mit der Polizei auf diesem Gebiet sammeln können. Im Gegensatz dazu ist es der Polizei nicht möglich, sich auf die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit lediglich in bestimmten Bereichen zu spezialisieren.

3.1.2 Besondere Merkmale der Zusammenarbeit

In mehreren Bereichen des alltäglichen Lebens findet eine Kooperation zwischen privaten Sicherheitsunternehmen und der Polizei statt. Ihr Hauptmerkmal sind die festen Ansprechpartner, welche für alle befragten Unternehmer von immenser Bedeutung sind, da sie verlässliche Absprachen für längere Zeiträume und eine Vorausplanung gemeinsamer Einsätze mit der Polizei ermöglichen. Im Laufe der Zeit kann zwischen den beteiligten Parteien ein Vertrauensverhältnis entstehen, welches sich positiv und konstruktiv auf die gemeinsame Arbeit auswirkt. Es ist jedoch nicht leicht, derartige zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen, da keine regelmäßigen Treffen zwischen den staatlichen Sicherheitsorganen und den privaten Sicherheitsdienstleistern stattfinden, wie dies z. B. bei Sicherheits- und Ordnungspartnerschaften der Fall ist. Sie bilden sich erst durch eine Vielzahl gemeinsamer Einsätze, die sich meist spontan und in sporadischen Zeitabständen ergeben.

Überdies erleichtert ein regelmäßiger Handy- und Funkkontakt mit der Polizei die zügige und effektive Koordinierung von Eingriffen. *„Die Polizei kommt, wenn Hilfe erforderlich ist, weil unseren Leuten [den Arbeitnehmern der privaten Sicherheitsunternehmen – Anmerkung d. Verf.] die Hoheitsrechte fehlen.“*³³³ *„Die Polizei ist sofort da, wenn etwas passiert.“*³³⁴

Außerdem war den Befragten ihre Verantwortung gegenüber den staatlichen Sicherheitsorganen bewusst. Private Sicherheitsunternehmen sind demnach eine positive Unterstützung für die Polizei und dürfen diese und ihre Arbeit auf keinen Fall behindern. *„Private dürfen keine Spuren am Tatort verwischen. Wenn wir [die privaten Sicherheitsdienstleister – Anmerkung d. Verf.] früher da sind als die Polizei, stellen wir den Schaden fest und sichern das Objekt bis die Polizei dort eintrifft.“*³³⁵

³³³ P 12: Einsatzleiter.

³³⁴ P 18: Geschäftsführer.

³³⁵ P 20: Geschäftsführer.

Weiterhin wiesen die Gesprächspartner darauf hin, dass die Kontaktaufnahme auch von Seiten der Polizei erfolge. Die Interviewten äußerten sich ausdrücklich lobend über einige Polizeidienststellen, von denen sie Unterstützung erfahren. Dieses Gegenseitigkeitsverhältnis ist der Grundpfeiler für die erfolgreiche Zusammenarbeit der verschiedenen Sicherheitskräfte. Zur Veranschaulichung seien an dieser Stelle einige Beispiele genannt, die für die befragten privaten Sicherheitsdienstleister besonders wichtig waren.

- Die Polizei achtet verstärkt auf Objekte, welche die privaten Sicherheitskräfte bewachen.
- Manchmal werden private Sicherheitsdienstleister von Polizeidienststellen angerufen, um im Vorfeld von Großveranstaltungen zu besprechen, wie viele Mitarbeiter des Unternehmens anwesend sein und welche Aufgaben sie wahrnehmen werden.
- Eine kriminalpolizeiliche Beratungsstelle empfiehlt die Anlage eines privaten Sicherheitsunternehmens zur Alarmverfolgung.

3.1.3 Bewertung der Zusammenarbeit

3.1.3.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte

63 % der privaten Sicherheitsunternehmen beurteilten die Zusammenarbeit mit der Polizei positiv. „*Wir sind ein eingespieltes Team. Die Kontakte mit der Polizei laufen ohne irgendwelche Probleme ab.*“³³⁶ Die verbleibenden 37 % der Gesprächspartner vertraten die Ansicht, dass die Kooperation mit den staatlichen Sicherheitskräften nicht immer funktioniere.

³³⁶ P 21: Pressesprecher.

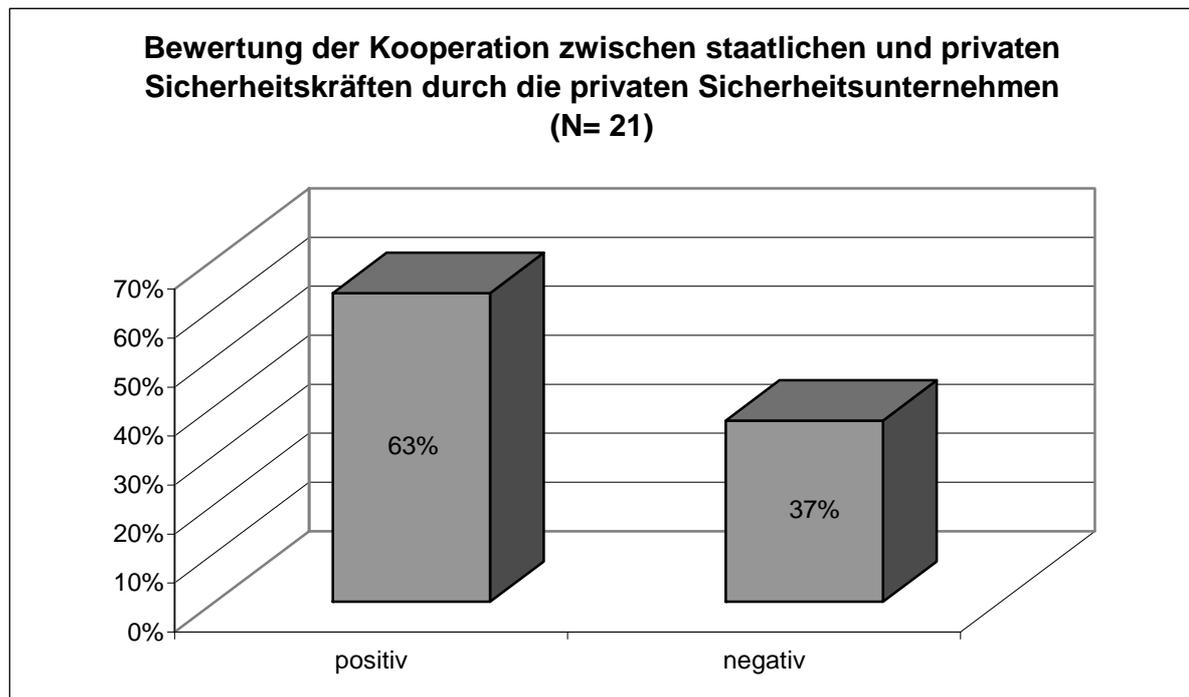


Abb. 18 Bewertung der Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften durch die privaten Sicherheitsunternehmen

Einigkeit bestand bei den Befragten dahingehend, dass die Polizei über zu wenig Personal und zu begrenzte finanzielle Mittel verfüge. Aus diesem Grund sei die innere Sicherheit in der Bundesrepublik Deutschland von ihr nicht mehr allein zu gewährleisten, sodass die Bürger sich ihren Schutz vermehrt bei privaten Sicherheitsdienstleistern kauften. Dieser Aspekt verleiht der Kooperation zwischen der Polizei und den privaten Sicherheitskräften eine besondere Bedeutung. Ohne diese wären die Bürger – nach mehrheitlicher Ansicht der interviewten privaten Sicherheitsdienstleister – den Angriffen auf ihr Leben, ihre körperliche Unversehrtheit oder ihr Eigentum ausgeliefert.³³⁷

3.1.3.2 Sichtweise der Polizei

Nahezu alle befragten Polizisten waren sich darin einig, dass die Ausbildung der privaten Sicherheitskräfte in den letzten Jahren deutlich besser geworden ist.

- „Sie [die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen – Anmerkung d. Verf.] sind jetzt proaktiver.“³³⁸

³³⁷ Diese Einschätzung des Sachstandes wird von vielen privaten Sicherheitsunternehmen geteilt. So findet sie sich z. B. auch auf der Homepage der Bremen GmbH unter www.wachdienst-bremen.de im Internet. „Die Polizei tut ihr Bestes, trotzdem steigt die Kriminalität ständig weiter an. Deshalb nehmen immer mehr Bürger und Firmeninhaber den Schutz ihres Eigentums selbst in die Hand. Sie bei der Lösung dieser Aufgabe zu unterstützen oder diese ihnen abzunehmen, ist unsere Profession.“

³³⁸ P 22: Polizeidirektor.

- *„Die Arbeitnehmer seriöser Unternehmen sind heutzutage gut geschult.“*³³⁹

Diese Veränderungen wirken sich auch positiv auf die alltägliche Zusammenarbeit von Polizei und privaten Sicherheitsdienstleistern aus. Insbesondere im Bereich des Veranstaltungsschutzes hat die Qualität der Arbeitsleistung privater Sicherheitsunternehmen – nach Ansicht der Polizeibeamten – spürbar zugenommen. Als Grund hierfür wurde die Einführung der Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit genannt. Zudem seien die Veranstalter sensibilisiert, sodass stärkere Kontrollen bei der Auswahl privater Sicherheitsdienstleister durchgeführt würden. Insgesamt betrachtet, waren die interviewten Polizisten mit der Zusammenarbeit zwischen ihnen und den privaten Sicherheitskräften im Bereich des Veranstaltungsschutzes zufrieden. Diese positive Beurteilung und die wichtigsten Gründe hierfür belegen die folgenden Äußerungen:

- *„Die Zusammenarbeit im Bereich des Veranstaltungsschutzes klappt hervorragend.“*³⁴⁰
- *„Die persönliche Kenntnis der Partner ist wichtig.“*³⁴¹
- *„Die Zusammenarbeit im Veranstaltungsschutz läuft ganz gut. Die privaten Sicherheitskräfte halten ihre Befugnisse ein.“*³⁴²
- *„Es gab unterschiedliche Ausbildungsstandards; aber in den letzten Jahren entwickelte es sich hin zu einem positiven Eindruck.“*³⁴³
- *„Großveranstaltungen laufen gut. Die Privaten sind seit langem dabei. Es sind immer die gleichen Leute.“*³⁴⁴

Darüber hinaus zeigten sich die befragten Polizisten erfreut über die konstruktive Kooperation mit Vertretern privater Sicherheitsunternehmen in den Bereichen der Alarmintervention und des Informationsaustausches zur Erstellung bzw. zum Abgleich von Lagebildern. Auf diesen Gebieten *„gibt es standardisierte Verfahren“*.³⁴⁵ Und auch an dieser Stelle ist der Grundsatz: *„Die Vertrauensebene ist sehr wichtig für eine erfolgreiche Zusammenarbeit“*³⁴⁶ von großer Bedeutung.

Schließlich wiesen die Gesprächspartner darauf hin, dass die Mehrsprachigkeit der Arbeitnehmer privater Sicherheitsunternehmen mit einem Migrationshintergrund bei gemeinsamen Einsätzen hilfreich sein kann, *„weil Kommunikation sehr wichtig für die Deeskalation ist“*.³⁴⁷

³³⁹ P 34: Polizeihauptkommissar.

³⁴⁰ P 35: Polizeihauptkommissar.

³⁴¹ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

³⁴² P 26: Polizeihauptkommissar.

³⁴³ P 33: Polizeidirektor.

³⁴⁴ P 34: Polizeihauptkommissar.

³⁴⁵ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

³⁴⁶ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

³⁴⁷ P 22: Polizeidirektor.

Neben den zuvor dargestellten positiven Bewertungen der Kooperation mit privaten Sicherheitskräften wiesen die Befragten aus den Reihen der Polizei jedoch auch auf Schwierigkeiten in der alltäglichen Zusammenarbeit hin. So kommt es bei den vorstehend bereits skizzierten spontanen Hilferufen der privaten Sicherheitsdienstleister (vgl. S. 120) lediglich zu einem Arbeitskontakt zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften, der nicht von einem derartigen Vertrauensverhältnis getragen wird, wie es im Bereich des Veranstaltungsschutzes im Laufe der Zeit entstanden ist. Aus diesem Grund werden die unregelmäßigen Zusammentreffen von beiden Parteien *„kritischer betrachtet“*³⁴⁸.

Zudem machten die Polizeibeamten darauf aufmerksam, dass es wegen der restriktiven Handhabung der Genehmigungserteilung und Ausstellung von Waffenscheinen des Öfteren zu Konflikten mit privaten Sicherheitsdienstleistern komme. *„Die privaten Sicherheitsunternehmer stehen vor einem Problem: Wenn sie nicht nachweisen können, dass sie Aufträge zum Personenschutz erteilt bekommen haben, erhalten sie von uns [der Polizei – Anmerkung d. Verf.] keinen Waffenschein. Aber ohne diesen fällt es ihnen meistens schwer, Kunden für den Personenschutz anzuwerben.“*³⁴⁹ Diese schwierige Konstellation belastet teilweise die Kooperation zwischen Polizei und privatem Sicherheitsgewerbe.

Schließlich übten die interviewten Vertreter der Polizei Kritik an den sog. ´schwarzen Schafen´ unter den privaten Sicherheitsunternehmen, welche die tarifvertraglichen, allgemeinverbindlich geregelten Mindeststandards der Arbeitsbedingungen nicht einhalten. Diese Verstöße beeinflussen auch die Qualität der Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften, was die folgenden Zitate unterstreichen.

- *„Mit Blick auf das Gehalt kann man ja nicht viel erwarten; dafür verdienen die Leute zu wenig.“*³⁵⁰
- *„Die Dumpinglöhne müssen abgeschafft werden. Höhere Löhne sichern eine gewisse Qualität der Arbeitnehmer. Eine Qualitätssteigerung ist mit Hungerlöhnen unmöglich.“*³⁵¹

3.1.4 Zukunftsperspektiven

Die Anzahl der Bereiche, in denen private Sicherheitskräfte und staatliche Sicherheitsorgane zusammen arbeiten, ist im Verlauf der letzten Jahre – nicht zuletzt als Folge des Auftretens immer neuer Sicherheitsprobleme – stark angestiegen. Obwohl private Sicherheitsunternehmen in unserer durch Globalisierung und Schnellebigkeit geprägten Welt mittlerweile eine schier unüberschaubare Fülle von Aufgaben im Sicherheits-

³⁴⁸ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

³⁴⁹ P 28: Polizeioberrat.

³⁵⁰ P 22: Polizeidirektor.

³⁵¹ P 28: Polizeioberrat.

und Servicesektor übernommen haben, wird diese Entwicklung im Laufe der Zeit noch weiter voranschreiten. So führten die Vertreter der privaten Sicherheitsdienstleister aus, dass sie eine zusätzliche Ausdehnung ihres Tätigkeitsspektrums anstreben. Eine mögliche Perspektive für die Zukunft sei der

Einsatz privater Sicherheitskräfte *„als sog. Hilfspolizisten z. B. für den ruhenden Verkehr. Aufnahmen von Unfällen ohne Personenschäden können private Dienstleister auch übernehmen und so eine Vielzahl von Polizeikräften freisetzen, die durch solche Aufgabe ansonsten gebunden sind. Zunächst müssten hierfür jedoch die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen und Schulungsangebote für das Personal geschaffen werden.“*³⁵²

Eine derartige Betätigung der privaten Sicherheitskräfte wurde jedoch von einigen Polizeibeamten eindeutig abgelehnt. *„Für die Aufnahme von Verkehrsunfällen durch die Polizei existiert keine spezielle, gesetzliche Rechtsgrundlage. Die Einsätze kosten viel Geld und vordergründig geht es nur um den Schutz privater Rechte. Das müsste eigentlich jeder Bürger selber machen. Aber an der Aufnahme von Verkehrsunfällen hängt ja auch die Verfolgung von Straftaten i. S. d. StGB und die Ahndung von Ordnungswidrigkeiten i. S. d. OWiG dran. Außerdem erheben wir so statistische Daten für unsere Verkehrsanalyse. Besonders wichtig ist aber, dass die Polizei im Vergleich zu den privaten Sicherheitsdienstleistern neutral ist, wenn sie handelt.“*³⁵³

Im Gegensatz hierzu plädieren einige Vertreter aus den Reihen der Polizei für eine Ausweitung der Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften. So z. B. *Rainer Stock* – ständiger Vertreter des Landespolizeipräsidenten im Sächsischen Staatsministerium –: *„Ich denke, dass es noch vielfältige Bereiche, Möglichkeiten und Chancen der verbesserten Kooperation gibt, die es auszuloten gilt. Seitens der sächsischen Polizei erkläre ich ... hierzu unsere Bereitschaft. ... Schon heute leistet zusätzlich zu den Aufgaben der Polizei das private Sicherheitsgewerbe einen wichtigen Beitrag für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung.“*³⁵⁴ Die Perspektiven für eine zukünftige Ausdehnung des Tätigkeitsspektrums privater Sicherheitsunternehmen skizzierte *Rainer Stock* wie folgt: *„... zur Übertragung von hoheitlichen Aufgaben an private Sicherheitsdienstleister beispielhaft in Erwägung gezogen wird:*

- *die Bewachung von öffentlichen Parkplätzen sowie Verkehrswegen,*
- *Kontrollgänge in öffentlichen und halböffentlichen Ladenpassagen,*
- *die Zwangsentstempelung von stillgelegten Kfz.-Kennzeichen,*
- *Zugangskontrollen zu Sport- und anderen Großveranstaltungen,*

³⁵² P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

³⁵³ P 28: Polizeioberrat.

³⁵⁴ Stock (2002): S. 1.

- der Vollzug von Abschiebungen und Ausweisungen,
- die Überwachung der „elektronischen Fußfessel“,
- die Objektsicherung von Einrichtungen des Polizeigewahrsams,
- Raumschutz in Wohngebieten
- u. a. ³⁵⁵

3.2 Sicherheitspartnerschaften

Eine weitere Möglichkeit die Kooperation von staatlichen und privaten Sicherheitskräften – außerhalb der bereits beleuchteten alltäglichen Zusammenarbeit – zu organisieren, stellen Sicherheitspartnerschaften dar. Als Antwort auf die Frage nach Gebieten, in denen eine Zusammenarbeit von Polizei und privaten Sicherheitsdienstleistern stattfindet, verwies ein Teil der Befragten auch auf die gemeinsame Betätigung beider Gruppen in verschiedenen Sicherheitspartnerschaften.

Zunächst ist zwischen Sicherheits- und Ordnungspartnerschaften zu differenzieren. Die erforderliche Unterscheidung der Begrifflichkeiten orientiert sich an den Mitgliedern der jeweiligen Vereinigung. In Sicherheitspartnerschaften engagieren sich Polizeikräfte, private Sicherheitsunternehmen und andere Partner, wie z. B. Verkehrsbetriebe oder die Kommunen. Im Gegensatz dazu sind private Sicherheitsdienstleister bei Ordnungspartnerschaften nicht eingebunden. Vielmehr handelt es sich um eine Kooperation der Polizei mit einer Vielzahl von Institutionen und Organisationen. Zu diesem breiten Spektrum potentieller Partner gehören Ordnungs-, Sozial-, Jugend-, Schul-, Ausländer- und Gesundheitsämter sowie die Bundespolizei, Verkehrsbetriebe, Schulen, der Einzelhandelsverband, Drogenberatungen und Taxizentralen.³⁵⁶

In einem Positionspapier des Innenministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen mit dem Titel `Mehr Sicherheit in Städten und Gemeinden – Ordnungspartnerschaften in Nordrhein-Westfalen´ werden Ordnungspartnerschaften, ihre Ziele und Aufgaben wie folgt definiert: „*Ordnungspartnerschaften bezwecken die Verbesserung der Sicherheit und die Stärkung des Sicherheitsgefühls der Bevölkerung durch Beseitigung von Gefahren im Straßenverkehr, von Brennpunkten der Straßekriminalität und von Angsträumen, die insbesondere durch das öffentlich sichtbare Bild von Vandalismus, Schmierereien und sonstigen Verwahrlosungserscheinungen sowie durch das Verhalten von Problemgruppen (aggressives Betteln, Anpöbeln etc.) begründet sind. Ordnungspartnerschaften sind die Bezeichnung für den Zusammenarbeitsrahmen, innerhalb dessen Aufgaben- und Entscheidungsträger Projekte unmittelbar vereinbaren.*“³⁵⁷

³⁵⁵ Stock (2002): S. 6.

³⁵⁶ Behrens, in: Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (1999): Sicherheit in Städten und Gemeinden, S. 5, 6.

³⁵⁷ Behrens, in: Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen / Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (1999): Mehr Sicherheit in Städten und Gemeinden, S. 9.

Die interviewten Personen aus den Reihen der Polizei und der privaten Sicherheitsunternehmen fassten die Ziele, welche die Sicherheitspartnerschaften, an denen sie mitwirken, anstreben, folgendermaßen zusammen:

- Stabilisierung des Sicherheitsgefühls der Bürger³⁵⁸
- Optimierung der Lebensqualität des Einzelnen³⁵⁹
- Stärkung der öffentlichen Präsenz staatlicher und kommunaler Sicherheitskräfte durch die Einbeziehung der Ressourcen privater Sicherheitsdienstleister³⁶⁰
- Verbesserung der Sicherheit und Attraktivität des Wirtschaftsstandortes³⁶¹
- gemeinsame Zurückdrängung der Straßenkriminalität, des Vandalismus und Erscheinungen der Unordnung³⁶²

Zur Erreichung dieser Ziele haben sich die beteiligten Parteien – nach eigenen Angaben – auf bestimmte Richtlinien geeinigt, welche die Anknüpfungspunkte und den Ablauf der Zusammenarbeit im Arbeitsalltag regeln. Zunächst stellen die beteiligten privaten Sicherheitsunternehmen im jährlichen Wechsel eine gemeinsame Leitstelle zur Verfügung.³⁶³ Hierbei handelt es sich um eine VdS- anerkannte Notrufzentrale, welche den „zentralen Meldekopf“³⁶⁴ der jeweiligen Sicherheitspartnerschaft bildet.

Zudem leiten die privaten Sicherheitsdienstleister eigene sicherheitsrelevante Erkenntnisse zur Erstellung ganzheitlicher Lagebilder an die Polizei weiter und „leisten ... einen wesentlichen Beitrag zur Gewährleistung der inneren Sicherheit. Die Polizei bezieht dazu diese Unternehmen unter Beachtung ... Rechtsvorschriften aktiv für die schnelle Informationsgewinnung und zur Einleitung effizienter Maßnahmen ein.“³⁶⁵

Außerdem finden in regelmäßigen Abständen gemeinsame Sicherheitsbesprechungen statt.³⁶⁶ In deren Verlauf werden sicherheitsrelevante Informationen ausgetauscht, aktuelle Ereignisse besprochen, die Sicherheitsgewährleistung bei Großveranstaltungen vorbereitet, Präventionskonzepte erarbeitet etc.

³⁵⁸ Vgl. auch Presseinformation der Stadt Düsseldorf, in: Der Sicherheitsdienst 1999, S. 15; Polizei Sachsen/BDWS e. V. (2002): S. 3; Strohkirch (2002): S. 6.

³⁵⁹ Vgl. auch Bülow/Hohnen, in: Die Polizei 2000, S. 65 ff., S. 73.

³⁶⁰ Vgl. auch Presseinformation der Stadt Düsseldorf, in: Der Sicherheitsdienst 1999, S. 15; Polizei Sachsen/BDWS e. V. (2002): S. 3.

³⁶¹ Vgl. auch Presseinformation der Stadt Düsseldorf, in: Der Sicherheitsdienst 1999, S. 15; Strohkirch (2002): S. 1.

³⁶² Vgl. auch Polizei Sachsen/BDWS e. V. (2002): S. 3.

³⁶³ P 28: Polizeioberrat; Stollowsky/Visser, in: Der Tagesspiegel Berlin vom 06. April 2006; Stock (2002): S. 6; Strohkirch (2002): S. 1.

³⁶⁴ Presseinformation der Stadt Düsseldorf, in: Der Sicherheitsdienst 1999, S. 15, 16.

³⁶⁵ Sächsisches Staatsministerium des Inneren (2002): S. 1; vgl. auch Polizei Sachsen/BDWS e. V. (2002): S. 5; Strohkirch (2002): S. 2.

³⁶⁶ Vgl. auch Polizei Sachsen/BDWS e. V. (2002): S. 5; Strohkirch (2002): S. 2.

Des Weiteren unterstützen die privaten Sicherheitskräfte die Polizei im Arbeitsalltag – insbesondere bei Fahndungen. Dabei muss der „*Grundsatz: sehen und melden*“³⁶⁷ – also die „*beobachtende Unterstützung*“³⁶⁸ – eingehalten werden; weil den privaten Sicherheitsdienstleistern durch die Teilnahme an einer Sicherheitspartnerschaft keine staatlichen Eingriffsbefugnisse übertragen werden. Das staatliche Gewaltmonopol bleibt unangetastet.³⁶⁹

Schließlich sollen die privaten Sicherheitsunternehmen den Bürgern als Ansprechpartner für die Weitergabe von Informationen und Hilfeersuchen an die Polizei zur Verfügung stehen.

Vor diesem theoretischen Hintergrund wurden einige der existierenden Sicherheitspartnerschaften näher untersucht und analysiert. Hierbei wurden die folgenden Themenkomplexe betrachtet:

- Mitgliedschaft privater Sicherheitsunternehmen in Sicherheitspartnerschaften,
- Motive eines derartigen Engagements,
- Gründe einer Ablehnung von Sicherheitspartnerschaften,
- Bewertung der Sicherheitspartnerschaften durch ihre Mitglieder,
- Standpunkt der Polizei und
- Auswirkungen der FIFA WM 2006TM auf Sicherheitspartnerschaften

3.2.1 Mitgliedschaft privater Sicherheitsunternehmen

Von Interesse ist in diesem Zusammenhang zunächst, wie viele der befragten privaten Sicherheitsunternehmen Mitglied in einer sog. Sicherheitspartnerschaft sind. 27 % der Gesprächspartner agieren – neben ihrer sonstigen Betätigung – auch als Mitglied einer Sicherheitspartnerschaft. 73 % der Interviewten verneinten eine derartige Beteiligung ihrer Unternehmen. Damit nimmt nur ein gutes Viertel der Befragten an einer Sicherheitspartnerschaft teil.

³⁶⁷ P 22: Polizeidirektor; Strohkirch (2002): S. 1.

³⁶⁸ Stock (2002): S. 6.

³⁶⁹ Stollowsky/Visser, in: Der Tagesspiegel Berlin vom 06. April 2006; Sächsisches Staatsministerium des Innern (2002): S. 2; Brehmer, in: Schmidtchen u.a. (2006): S. 3.

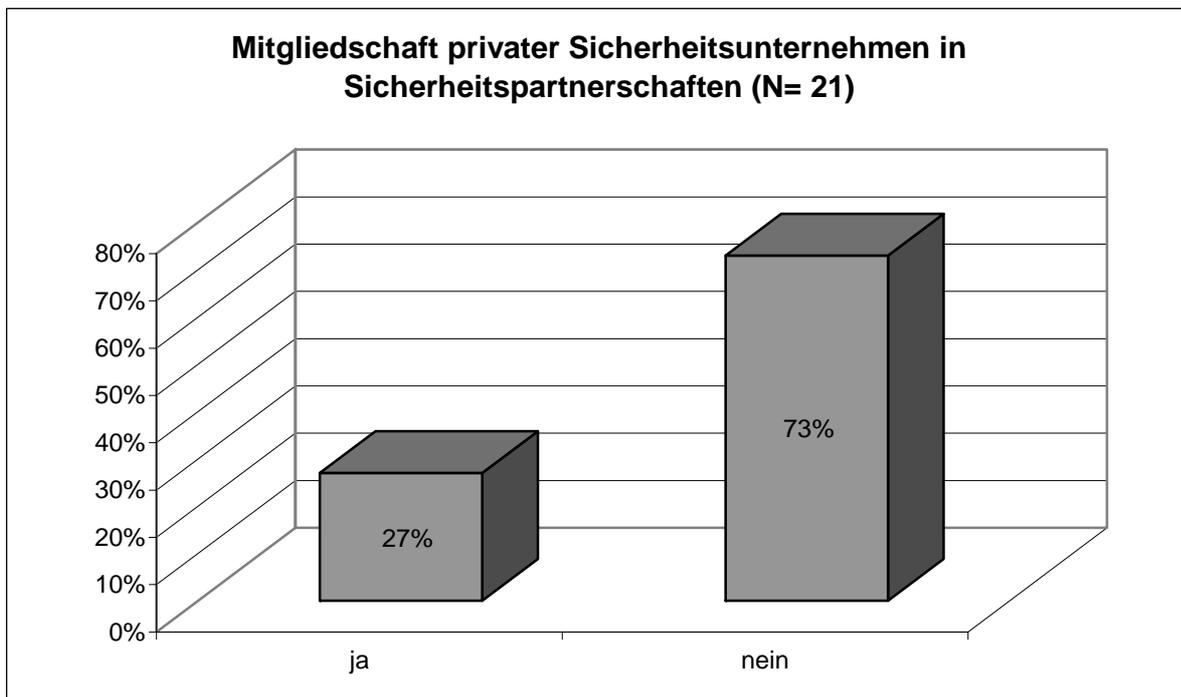


Abb. 19: Mitgliedschaft privater Sicherheitsunternehmen in Sicherheitspartnerschaften

Vor diesem Hintergrund stellte sich die Frage, warum drei Viertel der privaten Sicherheitsdienstleister Sicherheitspartnerschaften scheinbar ablehnen und sich auf diesem Gebiet nicht engagieren. Die genaue Untersuchung der Gründe dieses Verhaltens ergab jedoch, dass die Einstellung der Nichtmitglieder gegenüber Sicherheitspartnerschaften gar nicht so negativ ausfällt, wie die ersten Auswertungsergebnisse dies zahlenmäßig nahe legten. Denn 36 % von ihnen wären gerne Mitglied in einer Sicherheitspartnerschaft. Dieser Wunsch der privaten Sicherheitskräfte resultiert bei einer Vielzahl der Befragten aus der Erwartung, dass sich eine solche Beteiligung für die Arbeit ihres Unternehmens vorteilhaft auswirken würde. In diesem Zusammenhang fielen die folgenden Aussagen:

- „Eine Teilnahme [an einer Sicherheitspartnerschaft – Anmerkung d. Verf.] ist positiv, weil eine bessere Zusammenarbeit mit der Polizei die Folge ist.“³⁷⁰
- „Sicherheitspartnerschaften bewirken mehr Ruhe für uns Private [im Verhältnis zur Polizei – Anmerkung d. Verf.].“³⁷¹
- „Extradurchwahlen für die Einsatzleitstellen wären gut, wenn es wirklich brennt.“³⁷²

³⁷⁰ P 15: Geschäftsführer.

³⁷¹ P 15: Geschäftsführer.

³⁷² P 8: Geschäftsführer.

- *„Eine Beteiligung [an einer Sicherheitspartnerschaft – Anmerkung d. Verf.] wäre sinnvoll, weil mehr Informationen vorteilhaft für das Unternehmen sind.“³⁷³*
- *„Eine Sicherheitspartnerschaft ist interessant, weil Kommunikation und der Austausch von Informationen wichtig für ein erfolgreiches Arbeiten sind. Wegen der getrennten Aufgabenbereiche der Privaten und der Polizei gibt es in Sicherheitspartnerschaften keine Probleme.“³⁷⁴*

Einige private Sicherheitsdienstleister verfügen bereits über positive Erfahrungen mit gemeinsamen Gremien von Polizei, privaten Sicherheitskräften u. a. Beteiligten. Eine solche erfolgreiche Kooperation findet z. B. im örtlichen Ausschuss 'Sport und Sicherheit' in Gelsenkirchen statt.

Auf die Frage, warum sie trotz vorhandenen Interesses noch kein Mitglied einer Sicherheitspartnerschaft geworden seien, antworteten die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen zum einen, dass es in ihrer Stadt keine derartigen Partnerschaften gäbe und sie eine solche aus zeitlichen Gründen auch nicht selbst ins Leben rufen könnten. Zum anderen wurden die Interessenten von den Verantwortlichen nicht zu den gemeinsamen Treffen der bestehenden Sicherheitspartnerschaften hinzu gebeten, sodass ihnen die Zugangsmöglichkeit fehlt. Die Befragten wiesen mehrfach darauf hin, dass nur große Sicherheitsfirmen in den Sicherheitspartnerschaften vertreten sind. *„Mittelständische Firmen werden leider nicht dazu eingeladen. Wir arbeiten aber z. B. viel für die Stadt und müssten eigentlich auch dabei sein.“³⁷⁵*

Überdies erklärte ein Teil der Interessenten, dass sie die Voraussetzungen, welche für die Aufnahme in eine Sicherheitspartnerschaft vorliegen müssen, leider noch nicht erfüllen. Zu diesen Anforderungen gehören zunächst mehrere Gütekriterien, deren Vorliegen die privaten Sicherheitsunternehmen, die sich um die Mitgliedschaft in einer Sicherheitspartnerschaft bewerben, nachweisen müssen. Dies sind die Bewährung auf dem Markt, eine anerkannte Notrufzentrale nach VdS-Richtlinie, eine Zertifizierung nach DIN EN ISO-9000 f., eine anforderungsgerechte technische Ausstattung, eine Prüfung der Zuverlässigkeit der Beschäftigten entsprechend den rechtlichen Bestimmungen und eine tarifgerechte Entlohnung der Arbeitnehmer sowie die Gewährleistung eines bestimmten Ausbildungs- und Qualitätsstandards der Mitarbeiter.³⁷⁶ Ferner müssen sich die privaten Sicherheitsdienstleister zu einem Informationsaustausch mit der Polizei unter Einhaltung des Grundsatzes: 'beobachten, erkennen und melden' verpflichten.

Die verbleibenden 64 % der Nichtmitglieder stehen Sicherheitspartnerschaften aus den verschiedensten Gründen ablehnend gegenüber. Die nachfolgende Übersicht enthält

³⁷³ P 10: Geschäftsführer.

³⁷⁴ P 21: Pressesprecher.

³⁷⁵ P 8: Geschäftsführer.

³⁷⁶ Weitemeier (2002): S. 2; Schmidtchen, in: Schmidtchen u.a. (2006); P 6: Regionalbereichsleiter.

die meistgenannten Ursachen und Kritikpunkte, welche die privaten Sicherheitsunternehmer äußerten.

- „Sicherheitspartnerschaften stellen nur einen Nichtangriffspakt bestimmter privater Sicherheitsunternehmen dar.“³⁷⁷
- „Nur bei großen Veranstaltungen ist die Zusammenarbeit mit der Polizei wichtig.“³⁷⁸
- „Die Zusammenarbeit mit der Polizei ist nur auftragsspezifisch wichtig.“³⁷⁹
- „Eine Informationsverbreitung durch die Polizei ist nicht erforderlich.“³⁸⁰
- „Wir haben zu wenig Zeit für eine Teilnahme an einer Sicherheitspartnerschaft.“³⁸¹

Schließlich betonten einige Gesprächspartner, dass ein weiterer Ausbau der Sicherheitspartnerschaften von ihnen nicht gewünscht sei, „weil die Privaten und die Polizei getrennte Aufgabenbereiche haben“.³⁸² Den privaten Sicherheitsdienstleistern obliege der Schutz von Privatpersonen und Unternehmen. Sie seien folglich rein präventiv tätig. Im Gegensatz dazu schreite die Polizei bei Straftaten ein und sei somit allein für die Repression verantwortlich.

3.2.2 Bewertung durch die Mitglieder

75 % der Teilnehmer einer Sicherheitspartnerschaft beurteilen diese positiv. Lediglich 25 % der Mitglieder sind unzufrieden und äußerten sich deshalb negativ.

³⁷⁷ P 1: Geschäftsführer.

³⁷⁸ P 13: Geschäftsführer.

³⁷⁹ P 7: Geschäftsführer.

³⁸⁰ P 7: Geschäftsführer.

³⁸¹ P 12: Einsatzleiter.

³⁸² P 9: Geschäftsführer.

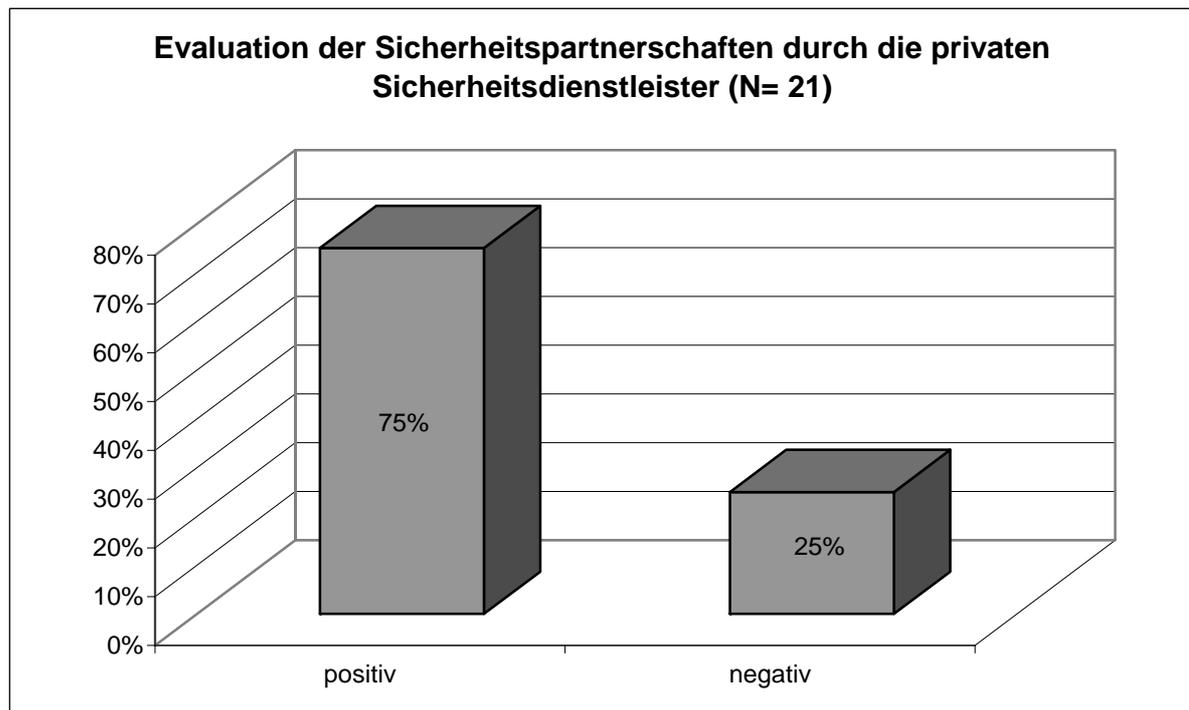


Abb. 20: Evaluation der Sicherheitspartnerschaften durch die privaten Sicherheitsdienstleister

Als Hauptvorteil von Sicherheitspartnerschaften bezeichneten die privaten Sicherheitsunternehmer den Umstand, dass durch sie das gegenseitige Verständnis und die Wertschätzung untereinander zunähmen.

- *„Sicherheitspartnerschaften schufen Vertrauen zwischen der Polizei und uns.“³⁸³*
- *„Man lernt sich kennen und Kompetenzen werden abgesteckt.“³⁸⁴*
- *„Die Polizei merkt, dass Private wissen, was sie tun.“³⁸⁵*

Daneben sind die regelmäßigen Treffen der Mitglieder der Sicherheitspartnerschaften von großem Vorteil für alle Beteiligten, da sie einen fortlaufenden Informationsfluss gewährleisten. Auf diese Art und Weise können z. B. Gefährdungsanalysen der Polizei und der privaten Sicherheitsdienstleister in regelmäßigen Abständen ausgetauscht und miteinander verglichen werden. Überdies existieren in Sicherheitspartnerschaften feste Ansprechpartner. Das ermöglicht eine kontinuierliche Zusammenarbeit und *„Absprachen auf kurzem Wege“³⁸⁶* in kritischen Situationen, in denen eine zeitnahe Abstimmung und Entscheidungsfindung von Nöten ist. Außerdem stimmten die Gesprächspartner darin überein, dass sich Sicherheitspartnerschaften durch die von ihnen ausge-

³⁸³ P 6: Regionalbereichsleiter.

³⁸⁴ P 6: Regionalbereichsleiter.

³⁸⁵ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

³⁸⁶ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

hende Unterstützung und Entlastung der beteiligten Parteien positiv auf die innere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland auswirken.

- „Weil staatlichen Stellen das Personal fehlt, können sie sich um bestimmte Bereiche nicht kümmern. Die übernehmen wir [die privaten Sicherheitsunternehmen – Anmerkung d. Verf.] dann.“³⁸⁷
- „Die Präventionserfolge steigen, weil die Polizei durch unsere Hilfe [der privaten Sicherheitskräfte – Anmerkung d. Verf.] gezielter eingreifen kann.“³⁸⁸
- „Bestimmte Aufgaben kann der jeweils andere nicht wahrnehmen. Da ergänzen wir uns gut.“³⁸⁹

Des Weiteren vertraten die Befragten die Ansicht, dass Sicherheitspartnerschaften eine Anlaufstelle für die Bürger sind, welche sich z. B. „über mechanische Sicherungen und Einbruchsmeldeanlagen“³⁹⁰ informieren möchten. Sicherheitspartnerschaften dienen ebenfalls der Qualitätssicherung im Sicherheits- und Bewachungssektor, weil sich die beteiligten privaten Sicherheitsunternehmen auf einen gemeinsamen Qualitätsstandard einigen, dem ihre Arbeitsleistungen genügen müssen.³⁹¹ Schließlich sehen einige private Sicherheitsdienstleister die Sicherheitspartnerschaften auch als Möglichkeit an, sich von anderen Anbietern abzugrenzen. „Sicherheitspartnerschaften bieten den Vorteil, dass Illegale und Leute aus der Muckibude nicht mit dabei sind.“³⁹²

Ungeachtet der soeben herausgearbeiteten Vorteile und Erfolge, welche die bestehenden Sicherheitspartnerschaften vorzuweisen haben, wird auch Kritik an der Funktionsfähigkeit der Kooperationen geübt.³⁹³ Nach Ansicht der Befragten bedürfen die folgenden Aspekte zurzeit noch einer Verbesserung:

- „Die exakte Kommunikation funktioniert noch nicht. Deshalb sind für alle verbindliche Checklisten erforderlich.“³⁹⁴
- „Informationen müssen in beide Richtungen fließen.“³⁹⁵

³⁸⁷ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

³⁸⁸ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

³⁸⁹ P 18: Geschäftsführer.

³⁹⁰ P 12: Einsatzleiter.

³⁹¹ Diese freiwilligen Richtlinien beeinflussen sogar die Ausbildung der im Bewachungsgewerbe tätigen Menschen. Die Mitglieder der Sicherheits- und Ordnungspartnerschaften „arbeiten auch in den Prüfungsausschüssen zusammen und legen dort gemeinsam einen Qualitätslevel fest“ (P 1: Geschäftsführer), welchen die Bewerber erfüllen müssen, um die Sachkundeprüfung i. S. d. § 34 a I 5 GewO erfolgreich zu absolvieren.

³⁹² P 14: Geschäftsführer.

³⁹³ „Solche Partnerschaften sind meist nicht funktionsfähig.“ (P 7: Geschäftsführer).

³⁹⁴ P 6: Regionalbereichsleiter.

³⁹⁵ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

- *„Die Schnelligkeit und Absetzbarkeit der Informationen muss beschleunigt werden.“³⁹⁶*
- *„Die Sensibilität der Arbeitnehmer muss gesteigert werden. Im Moment vergessen sie teilweise noch die Informationen weiter zu melden.“³⁹⁷*

Ferner verwiesen die Gesprächspartner auf das Konkurrenzverhältnis zwischen den privaten Sicherheitsdienstleistern, das trotz einer gemeinsamen Beteiligung an einer Sicherheitspartnerschaft bestehen bleibe. Dieser Wettbewerbsdruck belaste das Verhältnis untereinander und die gemeinsame Arbeit in der Kooperation immer in gewissem Umfang. So würden z. B. Informationen nie uneingeschränkt oder ungefiltert an die anderen privaten Sicherheitsunternehmen weitergeleitet; was dazu führe, dass auch innerhalb einer Sicherheitspartnerschaft nicht alle Beteiligten über denselben Kenntnisstand verfügen. Schließlich machten die Befragten darauf aufmerksam, dass die Existenz von Sicherheitspartnerschaften eine weitere Gefahr in sich berge. Sie befürchteten, dass die Bildung dieser Vereinigungen einen weiteren Stellenabbau in den Reihen der Polizei zur Folge haben könnte. Einen solchen lehnten sie jedoch entschieden ab. *„Die Polizeikräfte müssen erhalten bleiben!“^{398, 399}*

3.2.3 Beurteilung durch die Polizei

Im Verlauf der mit den Polizeibeamten geführten Interviews und der weiteren Recherche kristallisierte sich keine einheitliche Linie zur Beurteilung von Sicherheitspartnerschaften heraus. Vielmehr stehen sich bei dieser Wertungsfrage zwei in etwa gleichgroße Lager gegenüber. Ein Teil der Polizisten lehnt die Einrichtung von Sicherheitspartnerschaften ab, weil diese negativ bewertet werden.

- *„Sicherheitspartnerschaften werden überwiegend skeptisch beurteilt.“⁴⁰⁰*
- *„Der Kontakt mit den privaten Sicherheitsunternehmen wird nicht gutgeheißen. Es gibt heftige Kritik.“⁴⁰¹*
- *„Die Polizeigewerkschaften stehen einer Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsgewerbe skeptisch bis ablehnend gegenüber.“⁴⁰²*

³⁹⁶ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

³⁹⁷ P 6: Regionalbereichsleiter.

³⁹⁸ P 15: Geschäftsführer.

³⁹⁹ Einige Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen gingen bei der Begründung dieser Forderung hart mit ihren Konkurrenten ins Gericht; was die folgenden Äußerungen anschaulich belegen: *„Wir brauchen die Polizei, weil 50 % der Privaten wegen Dumpingpreisen und mangelnden Fähigkeiten nichts auf dem Markt verloren haben.“* (P 16: Prokurist und Bereichsleiter); *„Die Polizei muss unverändert bestehen bleiben. Denn Private dürfen keine Hoheitsbefugnisse erhalten, weil viele dies gedanklich gar nicht umsetzen könnten.“* (P 15: Geschäftsführer).

⁴⁰⁰ P 29: Polizeihauptkommissar.

⁴⁰¹ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁴⁰² P 28: Polizeioberrat.

Diese ablehnende Haltung resultiert einerseits aus grundsätzlichen Erwägungen, welche einer Ausweitung der Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften in Form von Sicherheitspartnerschaften entgegenstehen und andererseits aus rein praktischen, negativen Erfahrungen bei Kooperationen zwischen der Polizei und dem privaten Sicherheitsgewerbe. Die Zurückweisung der Sicherheitspartnerschaften wurde von Seiten der Polizei zunächst mit dem Staatsorganisationsrecht der Bundesrepublik Deutschland und einem grundlegenden Verständnis unseres Rechtsstaates bzw. seiner Aufgaben begründet. *„Der Staat muss in der Lage sein aus Steuermitteln die Sicherheit für alle Bürger zu gewährleisten, denn der Staat hat das Gewaltmonopol und muss deshalb auch dessen Durchsetzung ermöglichen.“*⁴⁰³ *„Ansonsten könnten die Menschen das Interesse daran verlieren, Steuergelder für eine Polizei zu verwenden, die ihnen letztendlich wenig Nutzen bringt.“*⁴⁰⁴

Ferner wiesen die interviewten Polizisten zur Begründung ihrer Einstellung darauf hin, dass private Sicherheitsdienstleister betriebswirtschaftlich denkende und agierende Unternehmen seien, die eindeutig Gewinn orientiert arbeiten. Sie gewährleisten Sicherheit nur für diejenigen natürlichen und juristischen Personen, welche sich die Beauftragung privater Sicherheitskräfte finanziell erlauben können. Diese Art der Dienstleistungserbringung steht in Kontrast zur Arbeit der Polizei, welche die Sicherheit für alle Bürgerinnen und Bürger – ungeachtet ihrer finanziellen Situation – gewährleistet und den Erfolg ihrer Tätigkeit nicht nach monetären Gesichtspunkten bestimmt. Diese grundlegende Differenz der beiderseitigen Interessen sei auch in einer Sicherheitspartnerschaft unüberbrückbar.⁴⁰⁵

- *„Private arbeiten nach Kommerz. Deshalb sind sie immer abhängig von ihren Auftraggebern.“*⁴⁰⁶
- *„Private Sicherheitsdienste werden für Sicherheit bezahlt. Daraus entsteht ein Problem für Arme. Eine 2-Klassen-Gesellschaft bei Sicherheitsfragen muss eindeutig verhindert werden.“*⁴⁰⁷
- *„Sicherheitspartnerschaften sind gesellschaftspolitisch schwierig. Deshalb haben wir Bedenken. Die Privaten haben konträre Interessen; sie vertreten die Wirtschaft. Nicht jeder kann sich dann Sicherheit leisten.“*⁴⁰⁸

⁴⁰³ P 36: Erster Polizeihauptkommissar.

⁴⁰⁴ Zimmermann (1997): S. 2.

⁴⁰⁵ Im Schrifttum findet sich eine Vielzahl weiterer Stimmen, welche diesen Konflikt der widerstreitenden Interessen staatlicher und privater Sicherheitskräfte ebenfalls thematisiert. Stellvertretend sei an dieser Stelle auf *Thomas Brunst* hingewiesen, welcher den Interessenkonflikt zwischen Polizei und privatem Sicherheitsgewerbe folgendermaßen beschreibt: *„Im Gegensatz zur polizeilichen Arbeit ist die Kriminalitätsangst bzw. das Unsicherheitsgefühl der Bevölkerung ein entscheidender Umsatzfaktor für die Sicherheitswirtschaft – Sicherheitsunternehmen dürfen kein Interesse an einer entspannten Kriminalitätsslage bzw. sinkenden Kriminalitätsstatistiken haben.“* (vgl. Brunst [2006]: S. 2).

⁴⁰⁶ P 37: Sachbearbeiter.

⁴⁰⁷ P 23: Polizeioberrat.

⁴⁰⁸ P 26: Polizeihauptkommissar.

„Die Privaten gefährden das Gewaltmonopol des Staates, produzieren Sicherheit nur für Reiche und stellen damit den demokratischen Rechtsstaat in Frage. ... die gesellschaftliche Spaltung zwischen arm und reich auch geographisch verdeutlicht durch eine räumliche Spaltung insbesondere der Städte in sichere und unsichere Räume.“⁴⁰⁹
„Private Sicherheitsdienste ... richten ihr Handeln an den Interessen ihrer Auftraggeber aus. Deren primäres Interesse gilt jedoch nicht der (gesamtgesellschaftlichen) Kriminalprävention, sondern vielmehr den eigenen geschäftlichen und persönlichen Vorteilen ... Kriminalität und Kriminalitätsfurcht sind die Existenzgrundlage des Sicherheitsgewerbes.“⁴¹⁰

Ein weiteres Argument, das gegen die Einrichtung von Sicherheitspartnerschaften spricht, sahen die Befragten von Polizei in den unterschiedlichen Befugnissen der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte. Die Gründung von Sicherheitspartnerschaften sei nur dann sinnvoll, wenn diese Kooperationen für alle Beteiligten eine Bereicherung darstellen. *„Eine Win-Win-Situation ist wichtig“⁴¹¹* *„Sicherheitspartnerschaften haben aber keine positiven Effekte auf die Arbeit der Polizei. Sie stellen keine Bereicherung dar; dafür sind die Interessen und Befugnisse viel zu unterschiedlich.“⁴¹²*

Aus diesem Grund werden auch gemeinsame Streifen mit privaten und staatlichen Sicherheitskräften von der Polizei abgelehnt. Die Interviewten betonten die Andersartigkeit der Sachlage bei Ordnungspartnerschaften bzw. bei gemeinsamen Streifen von Mitarbeitern der Ordnungsämter und Polizeibeamten. *„Bei kommunalen und staatlichen Sicherheitskräften ergänzen sich die rechtlichen Möglichkeiten für ein gemeinsames Ziel. So können die Mitarbeiter des Ordnungsamtes im Rahmen gemeinsamer Streifengänge z. B. Aufenthaltsverbote aussprechen oder Jugendschutzkontrollen durchführen. Bei den Privaten gibt es aber keine derartigen Schnittstellen mit Blick auf die Befugnisse und somit auch keinen – den Ordnungspartnerschaften vergleichbaren – Nutzwert.“⁴¹³* Andere Personen brachten ihre Kritik noch deutlicher auf den Punkt: *„Gemeinsame Streifen machen einen Rechtsbruch unausweichlich.“⁴¹⁴*

Daneben lehnte ein gewisser Prozentsatz der befragten Polizisten die Einrichtung von Sicherheitspartnerschaften aufgrund von negativen Erfahrungen in der alltäglichen Zusammenarbeit mit privaten Sicherheitsdienstleistern ab.

- *„Wir lehnen Sicherheitspartnerschaften wegen der ‚schwarzer Sheriff-Mentalität‘ vieler privater Sicherheitsdienste ab. Die überschreiten ihre Befugnisse bereits jetzt. Im Rahmen einer Sicherheitspartnerschaft würde das noch schlimmer.“⁴¹⁵*

⁴⁰⁹ Zimmermann (1997): S. 2.

⁴¹⁰ Braun (2007): S. 241, 372.

⁴¹¹ P 28: Polizeioberrat.

⁴¹² P 24: Polizeioberkommissar.

⁴¹³ P 28: Polizeioberrat.

⁴¹⁴ P 24: Polizeioberkommissar.

⁴¹⁵ P 36: Erster Polizeihauptkommissar.

- *„Private Sicherheitskräfte achten nicht immer die Grundrechte der Bürger.“⁴¹⁶*
- *„Die Privaten wollen einen Nutzen aus den Sicherheitspartnerschaften ziehen. Sie benutzen ihre Mitgliedschaft in einer Sicherheitspartnerschaft zur Werbung von neuen Kunden. Durch dieses Vorgehen beeinflusst die Polizei indirekt die Wettbewerbssituation auf dem Gebiet des Sicherheitssektors, indem sie private Sicherheitsunternehmen als Kandidaten für eine Sicherheitspartnerschaft auswählt. Das wollen wir nicht.“⁴¹⁷*

Ungeachtet dieser vielschichtigen Kritik an einer Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften in Form von Sicherheitspartnerschaften existiert auf der anderen Seite eine zahlenmäßig beinahe gleichstarke Fraktion innerhalb der Polizei, welche die Schaffung von Sicherheitspartnerschaften befürwortet und sich hierfür einsetzt. *„... ist eine Zusammenarbeit von Sicherheitsbehörden und dem privaten Sicherheitsgewerbe sinnvoll. ... ergänzen private Sicherheitsunternehmen die Aufgabenwahrnehmung staatlicher Sicherheitsorgane mit gutem Erfolg.“⁴¹⁸* *„Wir wollen im Interesse der Sicherheit der Bürger noch mehr Aufgaben wahrgenommen wissen. Wir wollen sie aber nicht selbst wahrnehmen, sondern machen von der modernen Managementmethode der Delegation Gebrauch.“⁴¹⁹*

Auch diese Einstellung beruht auf einem ganzen Bündel von Motiven. Zur Begründung ihrer Ansicht führten die interviewten Personen zunächst positive Erfahrungen mit der Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften im Arbeitsalltag an.⁴²⁰

- *„Zusammen sind wir stark. Aber jeder muss Seins machen, denn das Gewaltmonopol muss bei der Polizei bleiben.“⁴²¹*
- *„Die Zusammenarbeit in unserer Sicherheitspartnerschaft läuft gut. Jeder ist in seinen Aufgaben engagiert und persönlich versteht man sich auch gut.“⁴²²*
- *„Die Privaten haben teilweise die gleichen Interessen wie wir.“⁴²³*

⁴¹⁶ P 24: Polizeioberkommissar.

⁴¹⁷ P 28: Polizeioberberrät.

⁴¹⁸ Behrens, in: Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen / Hauptverband des deutschen Einzelhandels (1999): S. 53.

⁴¹⁹ Stock (2002): S. 4.

⁴²⁰ *„Nach jahrelangem Nebeneinander zwischen den Beteiligten beginnt langsam ein zunehmend vertrauensvoller Umgang miteinander, ein gemeinsames Sicherheitsbewusstsein bildet sich zunehmend heraus. Hemmnisse durch persönliche Einstellungen sind zwar noch vorhanden, werden jedoch durch positive praktische Erfahrungen zurückgedrängt. ... Es wird mehr miteinander kommuniziert, weil sich die Aufgaben ergänzen und der Nutzen für das gemeinsame Ziel (die Verbesserung der inneren Sicherheit) unverkennbar ist, denn gerade der Informationsfluss auf operativer Ebene bringt die gewünschten Ergebnisse.“* (vgl. Weitemeier [2002]: S. 3).

⁴²¹ P 22: Polizeidirektor.

⁴²² P 28: Polizeioberberrät.

⁴²³ P 29: Polizeihauptkommissar.

Ausschlaggebend ist ferner die Erkenntnis, dass es die tatsächlichen Gegebenheiten unserer Zeit rein faktisch erforderlich machen, eine neue Art der Kooperation zwischen privaten Sicherheitsdienstleistern und der Polizei zu installieren. Zum einen sehen sich die staatlichen Sicherheitskräfte einem sowohl quantitativ als auch qualitativ immer komplexer werdenden Anforderungsprofil gegenüber. Zum anderen verfügen sie nur über beschränkte finanzielle Mittel und einen zu begrenzten Personalstamm. Dieser Konflikt ließe sich durch die Einbindung privater Sicherheitskräfte entschärfen. *„Der Staat ist verpflichtet, die personellen und sächlichen Voraussetzungen für die Polizei zu schaffen, damit sie ihre gesetzlichen Aufgaben bestmöglich erfüllen kann. Dabei kann der Staat aber nicht mehr alles, was wünschbar und möglicherweise auch notwendig ist, finanzieren. Wenn unter diesen Bedingungen Aufgaben abgegeben und Arbeitsbereiche von Privaten übernommen werden, die nachgewiesenermaßen in vielen Bereichen zumindest ebenso effektive Arbeit leisten wie die Polizei (Geld- und Werttransporte, Personenschutz), so kann dies zu einer finanziellen Entlastung des Staates und dazu führen, dass sich die Polizei vermehrt dem Schutz derjenigen widmen kann, die sich private Sicherheit nicht leisten können.“*⁴²⁴

Vor diesem Hintergrund plädieren einige Vertreter der Polizei für die Einführung von Sicherheitspartnerschaften. Welche Argumente aus ihrer Sicht für diese Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften sprechen und welche Grenzen hierbei zu beachten sind, verdeutlichen die nachfolgend zusammengestellten Ausführungen aus den Reihen der Polizei: *„... Abgrenzung zu den privaten Sicherheitsdiensten viele positive Synergieeffekte für die Stärkung der inneren Sicherheit ausschließen würde. ... Polizei ist jedoch gehalten, eine deutliche Position im Zusammenwirken mit privaten Sicherheitsdiensten einzunehmen: zwischen ihr und ... Sicherheitsunternehmen besteht kein rechtliches Verhältnis auf Gegenseitigkeit.“*⁴²⁵ *„Die unzureichende Einbindung des Sicherheitsgewerbes ... ist zum anderen eine unverantwortliche Ressourcenverschwendung“*⁴²⁶ *„Vor dem Hintergrund leerer Staatskassen ... Partnerschaft und Miteinander zwischen Polizei und privaten Sicherheitsunternehmen sind somit angesagt, wenn dem Anspruch auf Sicherheitsgewährung Genüge getan werden soll. Egoistische, auf Vorurteilen beruhende Ausgrenzungstendenzen bringen nicht weiter.“*⁴²⁷

- *„Das Gewaltmonopol bleibt beim Staat; aber die Polizei wird verstärkt Sicherheit steuern statt ausführen. ... Verwaltungsmodernisierung und Rücknahme des Staates auf ein notwendiges Maß werden auch bei der Polizei zu fortlaufenden aufgabenkritischen Untersuchungen führen, die das Spektrum polizeilicher Aktivitäten reduzieren und Sicherheitslücken bewirken werden.“*⁴²⁸

⁴²⁴ Feltes (2006): S. 2.

⁴²⁵ Bülow/Hohnen, in: Die Polizei 2000, S. 65, 66.

⁴²⁶ Stober (2002): S. 19.

⁴²⁷ Andratzke, in: Polizei Journal 2002, S. 9, 13.

⁴²⁸ P 28: Polzeioberrat.

- *„Das subjektive Sicherheitsgefühl der Bürger kostet manpower. Das kann die Polizei alleine nicht leisten, weil die dazu notwendigen Beamten fehlen.“⁴²⁹*

Hierzu hat Klaus Stüllenberg in der Zeitschrift `Die Polizei´ einen Vorschlag unterbreitet, wie die neue Aufgabenverteilung zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften von organisatorischer Seite angegangen werden sollte. Die vielfach geforderte Festlegung der Polizei auf gewisse Kernaufgaben lehnt er kategorisch ab. Vielmehr möchte er eine Diskussion über die Kernkompetenzen der Polizei anstoßen. Diese sog. „Effizienzvariante“⁴³⁰ bietet „die Chance einer dauerhaften (Mit-) Gestaltung durch die Polizei“.⁴³¹ Stüllenberg unterstützt die Schaffung von Sicherheitspartnerschaften aus betriebswirtschaftlichen Erwägungen. Das von ihm favorisierte Modell zur Eruierung der veränderten Aufgaben und Befugnisse privater und staatlicher Sicherheitskräfte beschreibt er wie folgt: *„Gesetzlich der Polizei zugewiesene Aufgaben ... bedürfen einer Operationalisierung in Aktivitätenmodule. Letztere werden daraufhin untersucht, ob sie polizeiintern oder polizeiextern effizienter ... zu erbringen sind. ... Maßnahmen, die dem Erfüllen einer bestimmten Aufgabe dienen, sind effizient, wenn sie wirksam und wirtschaftlich ausgestaltet sind. ... Eine Vernetzung der Module bleibt bei der Polizei ... als Garant für eine sachgerechte Gefahrenabwehr und den Gesamtprozess nachhaltig staatlich moderierend. Auf diese Art treten die Effizienzgewinnungspotentiale ... ebenso wie die Kostenentlastungsaspekte ein.“⁴³²*

3.2.4 Einfluss der FIFA WM 2006TM

Von den privaten Sicherheitsunternehmen, die während der FIFA WM 2006TM spezifische Sicherungsaufgaben übernommen haben, beurteilten 70 % die Existenz von Sicherheitspartnerschaften positiv. Nur 30 % gelangten zu einem gegenteiligen Ergebnis. Bei den privaten Sicherheitsdienstleistern, die nicht an der WM spezifischen Sicherheitsgewährleistung beteiligt waren, fiel das Stimmenverhältnis genau entgegengesetzt aus. In dieser Gruppe standen den Sicherheitspartnerschaften lediglich 20 % der Befragten positiv gegenüber. Die eindeutige Mehrheit von 80 % der Gesprächspartner bewertete Sicherheitspartnerschaften negativ.

Auffällig ist hier zum wiederholten Male, wie unterschiedlich die Beurteilungen der an den Sicherheitsaufgaben bzgl. der FIFA WM 2006TM beteiligten bzw. nicht beteiligten privaten Sicherheitsunternehmen ausfallen. Dies lässt sich an dieser Stelle durch die positiven Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Polizeikräften, die während der FIFA WM 2006TM gesammelt wurden und die zu einem späteren Zeitpunkt auch Gegenstand dieser Arbeit sein werden (vgl. S. 177 ff.), erklären. Durch diese wurde die Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte nachhaltig geprägt. Dieser Einstellungswan-

⁴²⁹ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

⁴³⁰ Stüllenberg, in: Die Polizei 2003, S. 307.

⁴³¹ Stüllenberg, in: Die Polizei 2003, S. 307.

⁴³² Stüllenberg, in: Die Polizei 2003, S. 307, 308, 312.

del fand seinen Ausdruck auch in den eindeutig besseren Bewertungen der Sicherheitspartnerschaften.

3.2.5 Auswertung

27 % der befragten Firmen sind bereits Mitglieder in einer Sicherheitspartnerschaft. Weitere 36 % der bisherigen Nichtmitglieder möchten einer solchen gern beitreten und 70 % der privaten Sicherheitsdienstleister, die an der spezifischen Sicherheitsgewährleistung während der FIFA WM 2006TM beteiligt waren, bewerten Sicherheitspartnerschaften positiv. Diese Zahlen lassen eindrucksvoll das enorme Entwicklungspotential für Sicherheitspartnerschaften erkennen. Nach Ansicht der privaten Sicherheitsdienstleister wird die Anzahl der Sicherheitspartnerschaften und ähnlicher Kooperationen zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften in den nächsten Jahren und Jahrzehnten weiter steigen. Die FIFA WM 2006TM hat dieser voranschreitenden Entwicklung einen erneuten Anstoß gegeben und ihr für die Zukunft einen noch positiveren Weg bereitet.

Die Verbesserungsvorschläge der an einer Sicherheitspartnerschaft beteiligten privaten Sicherheitsunternehmen haben das Ziel, trotz guter Erfahrungen und anzuerkennender Erfolge in der Vergangenheit und Gegenwart eine weitere Optimierung der Organisationsstruktur der Sicherheitspartnerschaften z. B. in den Bereichen der Kommunikation und Koordinierung anzustoßen, um diese Vereinigungen staatlicher und privater Sicherheitskräfte in Zukunft noch schlagkräftiger und effektiver zu gestalten.

Einige Gesprächspartner vertraten die Ansicht, dass ein weiterer Aufbau von Sicherheitspartnerschaften aufgrund der verschiedenen Aufgabenbereiche der Polizei und der privaten Sicherheitsunternehmen nicht wünschenswert sei, da private Sicherheitsdienstleister präventiv und die Polizei repressiv tätig würden. Hierzu ist anzumerken, dass auch die staatlichen Sicherheitsorgane präventiv tätig werden können. So ist das gesamte Gefahrenabwehrrecht präventiv ausgerichtet. Folglich bietet insbesondere der Bereich des vorbeugenden Handelns von Sicherheitskräften – in dem sich beide Gruppen betätigen – ein großes Potential für eine fruchtbare Kooperation zwischen privaten Sicherheitsunternehmen und der Polizei.

Es ist jedoch zu beachten, dass sich die Tätigkeitsbereiche der Polizei und der privaten Sicherheitsdienstleister in einem anderen Aspekt unterscheiden. Gemäß § 1 I 1 PolG NRW hat die Polizei die Aufgabe, Gefahren für die öffentliche Sicherheit abzuwehren. Sie kann gemäß § 8 I PolG NRW die notwendigen Maßnahmen treffen, um eine im einzelnen Falle bestehende, konkrete Gefahr für die öffentliche Sicherheit abzuwehren. Folglich setzt das präventive Einschreiten der Polizei das Vorliegen einer Gefahr für die öffentliche Sicherheit voraus. Dieser Beschränkung unterliegen private Sicherheitsunternehmen nicht. Da sie lediglich im Interesse ihres jeweiligen Auftraggebers handeln und nicht die Sicherheit der Allgemeinheit gewährleisten, ist ihre Tätigkeit nicht an die Existenz einer Gefahr für die öffentliche Sicherheit i. S. d. §§ 1 I 1, 8 I PolG NRW geknüpft. Demnach verfolgen private und staatliche Sicherheitskräfte un-

terschiedliche Interessen. Diese sind jedoch in einem gewissen Teilbereich deckungsgleich. So gehören zu den Schutzgütern der öffentlichen Sicherheit neben der objektiven Rechtsordnung, den kollektiven Rechtsgütern, dem Bestand des Staates und der Einrichtungen und Veranstaltungen des Staates sowie sonstiger Träger der Hoheitsgewalt auch die subjektiven Rechte und Rechtsgüter des Einzelnen.⁴³³ Demnach weist die öffentliche Sicherheit eine individualbezogene und eine kollektivbezogene Schutzrichtung⁴³⁴ auf.

Die vergleichende Betrachtung der Aussagen der befragten Vertreter der Polizei und des privaten Sicherheitsgewerbes ergab, dass die Existenz von Sicherheitspartnerschaften auf Seiten der Polizei und der privaten Sicherheitsunternehmen unterschiedlich bewertet wird. Während 63 % der privaten Sicherheitsdienstleister Sicherheitspartnerschaften positiv beurteilen und die Gründung weiterer Kooperationen dieser Art befürworten, ließen die Ausführungen der Polizeibeamten keine eindeutige Linie zur Bewertung von Sicherheitspartnerschaften erkennen. Vielmehr stehen sich zwei entgegengesetzte Lager gegenüber. Hierbei überwiegt die Ablehnung der Sicherheitspartnerschaften zahlenmäßig ganz leicht.

Im Verlauf der Befragungen wurde klar, dass die jeweilige Einstellung der Polizisten gegenüber der Bildung von Sicherheitspartnerschaften durch ihre bisherigen Erfahrungen im Umgang mit privaten Sicherheitskräften im Arbeitsalltag geprägt wird. Vor dem Hintergrund positiver Eindrücke erscheint eine Zusammenarbeit zwischen Polizei und privatem Sicherheitsgewerbe im Rahmen von Sicherheitspartnerschaften auch für die staatlichen Sicherheitskräfte durchaus denkbar. *„Die Zusammenarbeit in unserer Sicherheitspartnerschaft läuft gut. Jeder ist in seinen Aufgaben engagiert und persönlich versteht man sich auch gut.“*⁴³⁵ Auf der anderen Seite bewirken Verhaltensweisen der Arbeitnehmer privater Sicherheitsunternehmen, welche bei der Polizei einen negativen Eindruck hinterlassen, eine ablehnende Haltung der Polizei gegenüber Sicherheitspartnerschaften, in deren Rahmen die Zusammenarbeit mit dem privaten Sicherheitsgewerbe weiter ausgebaut würde. *„Wir lehnen Sicherheitspartnerschaften wegen der ‚schwarzer Sheriff-Mentalität‘ vieler privater Sicherheitsdienste ab. Die überschreiten ihre Befugnisse bereits jetzt. Im Rahmen einer Sicherheitspartnerschaft würde das noch schlimmer.“*⁴³⁶ Diese Wechselwirkung zwischen Arbeitsalltag und Beurteilung privater Sicherheitskräfte verbunden mit dem Ansehen von Sicherheitspartnerschaften war den Vertretern der privaten Sicherheitsunternehmen bewusst. Ihr Fazit in diesem Zusammenhang lautete: Wenn wir die Polizei durch gute Arbeit überzeugen können, dann ist auch eine Kooperation mit uns in Sicherheitspartnerschaften für die Polizei denkbar und möglich.

⁴³³ Pjeroth/Schlink/Kniesel (2007): S. 128 Rdn. 3; Gusy (2006): S. 38 Rdn. 79; Kugelmann (2006): S. 134 Rdn. 26.

⁴³⁴ Knemeyer (2004): S. 69 Rdn. 100; Schenke (2005): § 3 Rdn. 53.

⁴³⁵ P 28: Polizeioberrat.

⁴³⁶ P 36: Erster Polizeihauptkommissar.

3.3 Sichtweise der Bürger

Lediglich 26 % der 343 befragten Bürgerinnen und Bürger waren nach eigenen Aussagen in der Vergangenheit bereits ein- oder mehrmals Zeuge einer Zusammenarbeit zwischen privaten Sicherheitsunternehmen und der Polizei. Im Gegensatz dazu haben 30 % der Gesprächspartner eine derartige Kooperation noch nie registriert und die restlichen 44 % der interviewten Menschen konnten sich nicht daran erinnern, ob sie staatliche und private Sicherheitskräfte schon einmal bei einem gemeinsamen Einsatz beobachtet haben.

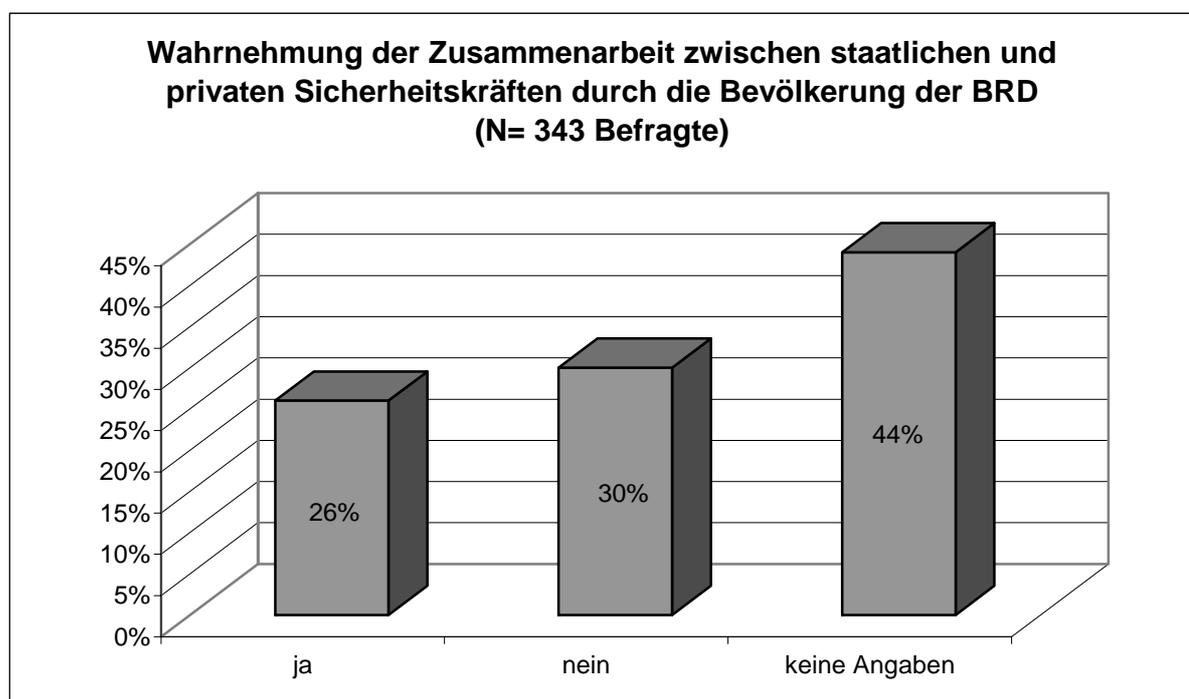


Abb. 21: Wahrnehmung der Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften durch die Bevölkerung der BRD

Demnach ist nur einem guten Viertel der Bevölkerung bewusst, dass private Sicherheitsdienstleister mit der Polizei kooperieren, obwohl eine solche Zusammenarbeit – wie zuvor dargestellt – auf den verschiedensten Gebieten in unterschiedlicher Ausprägung seit langer Zeit stattfindet.

Beachtlich ist, dass 100 % derjenigen, die eine Zusammenarbeit zwischen der Polizei und den Mitarbeitern privater Sicherheitsunternehmen wahrgenommen haben, diese positiv bewerten. „Die Zusammenarbeit funktionierte reibungslos.“ „Es war einfach perfekt.“ Die Befragten berichteten weder von negativen Erfahrungen in diesem Zusammenhang; noch sahen sie Ansatzpunkte für Verbesserungen bezogen auf eine zukünftige Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften.

Vor einigen Jahren hat der BDWS eine Untersuchung in Auftrag gegeben, bei der ca. 2.500 Bürger zum Themenkomplex `Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften´ befragt wurden. Im Verlauf der Gespräche wurde den interviewten Personen u. a. die Frage gestellt, ob bestimmte Aufgaben von privaten Sicherheitsdiensten an Stelle der Polizei ausgeführt werden sollten. Die Antworten der befragten Bürger ergaben das folgende Bild. Befürwortet haben:⁴³⁷

- 73,2 % den Ordnerdienst bei Sportveranstaltungen
- 61,5 % den Streifendienst in Einkaufspassagen
- 58,6 % den Objektschutz von öffentlichen Gebäuden
- 57,6 % die Kontrollen im öffentlichen Nahverkehr
- 55,6 % Personenschutzaufgaben
- 52,6 % die Überwachung des ruhenden Verkehrs
- 44,1 % den Schutz von Wohnvierteln
- 42,0 % den Streifendienst auf öffentlichen Wegen
- 22,0 % die Überwachung des fließenden Verkehrs

Diese Ergebnisse veranschaulichen, dass die Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik Deutschland privaten Sicherheitsdienstleistern aufgeschlossen und positiv gegenüber stehen und diese als sinnvolle und hilfreiche Unterstützung der Polizei begreifen. Darüber hinaus befürwortet eine klare Mehrheit der Bevölkerung (zwischen 52,6 und 73,2 %) eine Entlastung der staatlichen Sicherheitskräfte durch die Übertragung bestimmter Aufgaben auf private Sicherheitsunternehmen.

⁴³⁷ Strohkirch (2002): S. 1.

Kapitel VI: Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte

Die Gewährleistung der inneren Sicherheit in Deutschland während der FIFA WM 2006TM übertrifft in ihrer Komplexität, Mannigfaltigkeit, politischen Brisanz und zeitlichen Dauer alle anderen sportlichen Ereignisse mit besonderer Sicherheitsrelevanz der letzten Jahre und Jahrzehnte in Deutschland. Die ausgeprägte weltpolitische Bedeutung und das eindrucksvolle Ausmaß dieser Großveranstaltung lassen sich anschaulich durch einige Zahlen verdeutlichen, welche die FIFA WM 2006TM näher beschreiben. So wird die Ausgangslage vor der Weltmeisterschaft im Nationalen Sicherheitskonzept FIFA-WM 2006, das während der Sonderkonferenz der Innenminister und -senatoren des Bundes und der Länder (IMK) am 25. Mai 2005 in Stuttgart beschlossen worden ist, auch anhand einiger Kerndaten der Weltmeisterschaft skizziert: *„Im Auftrag des Weltfußballverbandes FIFA richtet der Deutsche Fußballbund (DFB) vom 09. 06. 2006 (Eröffnungsspiel in München) bis zum 09. 07. 2006 (Finale in Berlin) die Fußball-WM aus. In diesem Zeitraum werden 32 Nationalmannschaften insgesamt 64 Fußballspiele in zwölf deutschen Stadien austragen. Neben den Nationalmannschaften werden sich zahlreiche Vertreter der jeweiligen nationalen Fußballverbände, der sechs Kontinentalverbände und der FIFA während eines Zeitraumes von bis zu sieben Wochen in Deutschland aufhalten. Spielmodus und FIFA-Reglement bewirken eine erhebliche Reisetätigkeit von Mannschaften, Verbands-Offiziellen, VIP`s und Zuschauern zwischen den Spiel-, Quartier- und Trainingsorten. Unter den ca. 3,2 Mio. erwarteten Zuschauern werden sich nach Schätzungen des DFB voraussichtlich bis zu 1 Mio. Anhänger der ausländischen Nationalmannschaften befinden. ... Bis zu 15.000 zu akkreditierende Medienvertreter aus aller Welt werden aus Deutschland nicht nur über die Fußballspiele und damit zusammenhängende sportliche Aspekte berichten.“*⁴³⁸ Hieraus werden die komplexen und diffizilen Aufgabenstellungen und Anforderungen deutlich, die bei der Gewährleistung der inneren Sicherheit in Deutschland während des Verlaufes der Weltmeisterschaft bewältigt werden mussten.

Die FIFA WM 2006TM stellt jedoch nicht nur wegen ihrer beeindruckenden Dimensionen ein geeignetes Untersuchungsobjekt dar. Vielmehr spricht auch die Tatsache, dass staatliche und private Sicherheitskräfte während der Weltmeisterschaft gemeinsam in enger Abstimmung für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit gesorgt haben, dafür, die sicherheitsrelevanten Aspekte der FIFA WM 2006TM zu erforschen. Die Weltmeisterschaft bot reichhaltige Möglichkeiten, die in Gesprächen mit Vertretern privater Sicherheitsunternehmen, mit der Polizei sowie mit den Bürgern gewonnenen Erkenntnisse zum Themenkomplex `Private Sicherheitsdienste im gesellschaftspolitischen Kontext´ (vgl. S. 94 ff.) durch weitere Interviews mit den beteiligten Personengruppen und praxisnahe Beobachtungen des Arbeitsalltags zu vertiefen bzw. um WM-spezifische Informationen zu erweitern. Im Verlauf der Weltmeisterschaft konnte sowohl das Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgerinnen und

⁴³⁸ Bundesministerium des Innern (2005): S. 3.

Bürgern der Bundesrepublik Deutschland bzw. der Polizei als auch die Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften in einer Zeit der besonderen Herausforderungen und der überdurchschnittlichen Belastungen eingehend analysiert werden.

Von diesen Leitgedanken ausgehend, findet im Verlauf dieses Kapitels eine Auseinandersetzung mit der Sicherheitskonzeption der Weltmeisterschaft, den Tätigkeitsbereichen privater Sicherheitsdienstleister bei der FIFA WM 2006TM und der Vorbereitung des Sicherheitspersonals auf dieses Großereignis statt. Ferner werden die positiven und negativen Erfahrungen privater und staatlicher Sicherheitskräfte während der Weltmeisterschaft sowie die Unterschiede zum Arbeitsalltag außerhalb der FIFA WM 2006TM aufgezeigt. Schließlich dient dieser Teil der Arbeit der Erforschung der Sichtweise der Fußballfans und der abschließenden Bilanzierung der FIFA WM 2006TM durch verschiedene Institutionen.

1 Sicherheitskonzept der FIFA WM 2006TM

Mit Blick auf die zuvor dargelegten Rahmenbedingungen der FIFA WM 2006TM lag für alle beteiligten Verantwortungsträger klar auf der Hand, dass für die Weltmeisterschaft in der Vorbereitungsphase ein umfassendes, detailliertes und nach taktischen Gesichtspunkten ausgefeiltes Sicherheitskonzept erarbeitet werden musste, welches alle betroffenen Organisationen und Gruppierungen in die Pflicht nahm und gleichzeitig der Festlegung eines einheitlichen Sicherheitsstandards im gesamten Bundesgebiet diene.

Die Ziele, die Bedeutung und die Vorteile einer solchen Sicherheitskonzeption werden im Nationalen Sicherheitskonzept FIFA-WM 2006 folgendermaßen definiert und beschrieben: *„Mit dem Motto: „Die Welt zu Gast bei Freunden“ verfolgt Deutschland als Gastgeber der Fußball-WM 2006 neben den sportlichen Aspekten das Ziel, dass sich alle Gäste und Teilnehmer der Fußball-WM wohl fühlen und im ganzen Land Rahmenbedingungen vorfinden, die das sichere und unbeschwerte Erleben dieses Ereignisses gewährleisten. Um diese Ziele zu erreichen, fasst das Nationale Sicherheitskonzept FIFA-WM 2006 die Erfahrungen und fachlichen Kompetenzen aller beteiligten Behörden, Organisationen und Einrichtungen des Bundes und der Länder aber auch der Veranstalter und Ausrichter zusammen. Es ist eine fortschreibungsfähige Rahmenkonzeption und Grundlage für die Sicherheitsvorbereitungen auf die FIFA WM 2006. Es ist vor allem wichtig für die Koordination sowie die nationale und internationale Abstimmung zentraler Sicherheitsangelegenheiten im Vorfeld und während des FIFA-Weltpokals.“*⁴³⁹

Inhaltlich beschäftigt sich das Sicherheitskonzept für die FIFA WM 2006TM zunächst mit allen beteiligten Parteien und ihren spezifischen Aufgaben im Rahmen der Gewährleistung der inneren Sicherheit in der Bundesrepublik Deutschland während der

⁴³⁹ Bundesministerium des Innern (2005): S. 2.

Weltmeisterschaft. Außerdem enthält es gezielte Hinweise auf die besonders relevanten Kriminalitätsbereiche, von denen Störungen bzw. Probleme während der FIFA WM 2006TM ausgehen könnten und die geplanten Gegenmaßnahmen von Seiten der Sicherheitskräfte. Zu den angesprochenen Kriminalitätsgebieten gehören insbesondere:⁴⁴⁰

- Hooliganismus bzw. vergleichbare Phänomene gruppenspezifischer Gewalt
- politisch motivierte Kriminalität / Terrorismus
- allgemeine und organisierte Kriminalität mit Veranstaltungsbezug (z. B. Taschen- oder Trickdiebstähle etc.)

Des Weiteren umfasste die Sicherheitskonzeption für die FIFA WM 2006TM verbindliche Sicherheitsstandards, welche bundesweit für besonders exponierte Örtlichkeiten – wie die WM-Fußballstadien, die Public-Viewing-Veranstaltungsplätze, das Internationale Medienzentrum u. a. – im Sinne einer Garantie von Mindestsicherheitsbedingungen galten. Schließlich befasste sich das Sicherheitskonzept mit Fragen des erforderlichen Verkehrsmanagements während der Weltmeisterschaft.

Da das für die FIFA WM 2006TM erarbeitete Sicherheitskonzept die Grundlage für das Handeln privater und staatlicher Sicherheitskräfte bildete, werden im weiteren Verlauf dieses Kapitels zunächst seine wesentlichen Inhalte und Schwerpunkte präsentiert, damit die nachfolgend dargestellten Untersuchungsergebnisse der empirischen Studie, welche dieser Arbeit zugrunde liegt, auf der Basis dieses theoretischen Konzeptes im Kontext betrachtet werden können.

1.1 Beteiligte Institutionen und ihre Aufgaben

Zunächst sollen nun die an der Sicherheitsgewährleistung für die Zeit der Weltmeisterschaft beteiligten Institutionen und ihre Aufgaben näher beleuchtet werden. Die Bundesregierung hat vor (ab Mai 2006) und während der FIFA WM 2006TM im Bundesinnenministerium ein „Nationales Informations- und Kooperationszentrum“ (NICC) eingerichtet. Das Personal des NICC wurde aus Ministerien, den Sicherheitsbehörden des Bundes, dem Organisationskomitee WM 2006, der ZIS, INTERPOL, EUROPOL und EUROJUST rekrutiert. Aufgabe dieser Stelle war es, *„Informationen zu sammeln, zu bündeln ... zu steuern, Auskünfte zu erteilen, Anfragen zu beantworten und täglich ein „Nationales Lagebild WM 2006“ zu erstellen.“*⁴⁴¹

Um die Einreise gewaltbereiter Fußballanhänger, krimineller Personen sowie terroristischer Gewalttäter nach Deutschland zu unterbinden, wurden durch die Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei lageangepasst Aufklärungs-, Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen an den Land- und Seegrenzen sowie auf den relevanten deutschen

⁴⁴⁰ Bundesministerium des Innern (2005): S. 4.

⁴⁴¹ Bundesministerium des Innern (2005): S. 8.

Verkehrsflughäfen durchgeführt.⁴⁴² Für die Gewährleistung der Sicherheit im Luftverkehr war während der Weltmeisterschaft das „Nationale Lage- und Führungszentrum Sicherheit im Luftraum“ (NLFZ) zuständig.

In Kooperation mit den Landeskriminalämtern, dem Bundesamt für Verfassungsschutz und dem Bundesnachrichtendienst hat das Bundeskriminalamt (BKA) vor und während der FIFA WM 2006TM Gefährdungslagebilder und Gefahrenprognosen für den Bereich Terrorismus / politisch motivierte Kriminalität erstellt.⁴⁴³ Darüber hinaus fungierte das BKA als Anlaufstelle für den internationalen polizeilichen Informationsaustausch. Dieser war insbesondere für die internationale Zusammenarbeit bei Fahndungs- und Identifizierungsmaßnahmen sowie bei der Übermittlung von Rechtshilfeersuchen von großer Bedeutung.

Die Polizeibehörden der Länder trafen „*frühzeitig umfassende vorbereitende Maßnahmen gegen Gewalt suchende und potentiell gewaltbereite Personen*“.⁴⁴⁴ Hierzu gehörten Gefährderansprachen, die Erteilung von Meldeauflagen nach Polizei- oder Ordnungsbehördenrecht, die Verfügung von Aufenthaltsverboten sowie Gewahrsamsnahmen nach den Bestimmungen der Polizeigesetze. Zur Ermittlung der Adressaten dieser Maßnahmen wurde die Datei „Gewalttäter Sport“⁴⁴⁵ herangezogen, in der alle „*Personen, die sich in der Vergangenheit an anlassbezogenen Gewalttätigkeiten beteiligt haben*“,⁴⁴⁶ geführt werden. Zur Kategorie B gehören bei Gelegenheit gewaltgeneigte Menschen. Gewalttätige Personen fallen in die Kategorie C. Nach Angaben der Polizei⁴⁴⁷ sind in der gesamten ersten Fußballbundesliga 2.250 sog. B-Fans und 1.235 sog. C-Fans aktenkundig. „*Bereits im Vorfeld und während der WM wurden in NRW insgesamt 3.125 polizeibekannte Rädelsführer von der Polizei zu Hause oder an ihren Arbeitsplätzen aufgesucht, um ihnen zu verdeutlichen: Gewalttaten bleiben nicht folgenlos. 383 Gewalttäter, die bei diesen so genannten Gefährderansprachen wenig Einsicht zeigten, mussten sich während der WM regelmäßig auf ihren örtlichen Polizeiwachen melden und 1.070 Gewalttätern wurde der Aufenthalt an den Spielorten oder bei WM-Veranstaltungen durch Bereichsbetretungsverbote untersagt.*“⁴⁴⁸ Außerdem unterstützte die Polizei die sicherheitsrelevanten Maßnahmen der Veranstalter der WM „*im Rahmen einer engen Zusammenarbeit mit dem Organisationskomitee an den Spielorten*“.⁴⁴⁹ Des Weiteren gewährleisteten die Landespolizeibehörden die Sicherheit während der FIFA WM 2006TM „*durch ein umfassendes Konzept an Vorfeldmaßnahmen wie Aufklärungs- und Raumschutzmaßnahmen auf Reisewegen, in Innenstäd-*

⁴⁴² Bundesministerium des Innern (2005): S. 5.

⁴⁴³ Bundesministerium des Innern (2005): S. 7.

⁴⁴⁴ Bundesministerium des Innern (2005): S. 6.

⁴⁴⁵ Grzella (2005): S. 3, 13.

⁴⁴⁶ Bundesministerium des Innern (2005): S. 7.

⁴⁴⁷ Grzella (2005): S. 14.

⁴⁴⁸ Wolf (2006): Presseerklärung vom 10. Juli 2006.

⁴⁴⁹ Bundesministerium des Innern (2005): S. 8.

ten und Stadionbereichen sowie durch Bereitstellung von Eingreif- und Reservekräften“.⁴⁵⁰

Für Feuerwehren, Rettungsdienste und den Katastrophenschutz zeichneten die einzelnen Bundesländer verantwortlich.

„Der Veranstalter der WM 2006 sorgte durch umfassende Maßnahmen für die Sicherheit in den Stadien sowie in den Hotels der Mannschaften und der offiziellen Delegationen.“⁴⁵¹ Zur Erfüllung dieser umfangreichen Aufgaben bediente sich der Veranstalter der WM 2006 privater Sicherheits- und Ordnungsdienste. Die Anzahl der eingesetzten Mitarbeiter des jeweils zuständigen Sicherheits- und Ordnungsdienstes korrelierte mit dem Besucheraufkommen, dem Ortsbild des jeweiligen Fußballstadions und den aktuellen Lagebildern der staatlichen Sicherheitsbehörden.

Die FIFA definierte ihre Rolle und ihre konkreten Aufgaben in dem vorstehend herausgearbeiteten Organisationsaufbau der verschiedenen staatlichen und privaten Sicherheitsbehörden wie folgt: „Das OK FIFA WM 2006 wird in Abstimmung mit der FIFA sicherstellen, dass die Sicherheitsgrundlagen für die FIFA Fußball-WM 2006TM auf einen Standard gebracht werden, der größtmöglichen Schutz für Spieler, Schiedsrichter, Delegationen, FIFA Partner, Medienvertreter und Zuschauer vor, während und nach den Spielen bietet und zwar innerhalb und außerhalb der Stadien, Hotels, Trainingsstätten, Pressezentren sowie bei der An- und Abreise mit Kfz, Bahnen oder Flugzeugen. ... Die Abteilung Sicherheit ist für die Schaffung von einheitlichen Sicherheitsstandards an allen Spielorten verantwortlich. Getreu dem Motto `So viel Sicherheit wie nötig bei so wenig Einschränkungen wie möglich` soll u. a. durch umfangreiche Fanbetreuungsangebote eine friedliche und besucherfreundliche Atmosphäre gefördert werden.“^{452, 453} Zur Vorbereitung auf die Erfüllung der skizzierten Aufgaben wurden im Jahr 2004 in den zwölf Spielorten Außenstellen des Organisationskomitees WM 2006 aufgebaut. Die Sicherheitsbeauftragten der einzelnen OK´s schlossen sich mit Vertretern der FIFA, der Polizei, der jeweiligen Kommune, des zuständigen Sicherheits- und Ordnungsdienstes, der Feuerwehr, des Rettungsdienstes und dem jeweiligen Stadionsprecher zu einem sog. örtlichen Ausschuss zusammen, der als Ständiger Stab die zentrale Veranstaltungsleitung übernahm.⁴⁵⁴ Hierbei fungierten die

⁴⁵⁰ Bundesministerium des Innern (2005): S. 8.

⁴⁵¹ Bundesministerium des Innern (2005): S. 8.

⁴⁵² FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 7.

⁴⁵³ Vor dem Hintergrund dieser Zielsetzung richtete das OK FIFA WM 2006 eine Arbeitsgemeinschaft für den Themenkomplex `Fan- und Besucherbetreuung bei der WM` ein. In diesem beratenden Gremium engagierten sich Vertreter des DFB, des OK FIFA WM 2006, der Fanbeauftragten der Fußballvereine, der Fanprojekte, der Koordinationsstelle Fan-Projekte sowie Wissenschaftler, Polizisten und die Bundeszentrale für politische Bildung (vgl. Bundesministerium des Innern [2005]: S. 10).

⁴⁵⁴ P 26: Polizeihauptkommissar; P 34: Polizeihauptkommissar.

Sicherheitsbeauftragten der FIFA als Bindeglied zwischen allen beteiligten Parteien. Sie hatten jedoch keine Weisungsbefugnis inne.⁴⁵⁵

Daneben berief auch der DFB einen zentralen Sicherheitsbeauftragten. In dessen Tätigkeitsbereich fiel die Bearbeitung aller sicherheitsrelevanten Fragen auf Verbandsebene, die Zusammenarbeit mit der FIFA, den deutschen Sicherheitsbehörden und den Sicherheitsbeauftragten der für die Endrunde qualifizierten Verbände.⁴⁵⁶

1.2 Internationale Kooperationen während der FIFA WM 2006TM

Einen bedeutsamen Bestandteil der Sicherheitskonzeption für die FIFA WM 2006TM bilden die internationalen Kooperationen zur Gewährleistung der inneren Sicherheit während der Dauer der Weltmeisterschaft. Die besondere Relevanz der internationalen Zusammenarbeit der Sicherheitsbehörden wird auch im Nationalen Sicherheitskonzept FIFA-WM 2006 explizit hervorgehoben. Die Vorbereitungen der Weltmeisterschaft auf internationaler Ebene betonen *„den Ansatz, bereits frühzeitig und präventiv in den Partnerstaaten Sicherheit zu erzeugen und nicht erst mit den Maßnahmen in Deutschland anzusetzen. Ein effektiver Ansatz der Kriminalitätsbekämpfung zur Fußball WM 2006 muss international ausgerichtet sein.“*⁴⁵⁷

Um dieses Ziel zu erreichen, kam es zu bilateralen Absprachen zwischen Deutschland und den WM-Teilnehmerstaaten sowie ausgewählten Anrainer- und Transitstaaten. Gegenstand dieser Vereinbarungen war die Sicherstellung einer effizienten Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Regierungen und den zuständigen Sicherheits- und Strafverfolgungsbehörden. Ferner fand sowohl im Vorfeld als auch im Verlauf der FIFA WM 2006TM eine enge Kooperation zwischen dem BKA auf der einen Seite und EUROPOL, EUROJUST und INTERPOL auf der anderen Seite statt. Darüber hinaus wurde zur Verhinderung der An- und Einreise gewaltbereiter Hooligans aus dem Ausland zur FIFA WM 2006TM eine Zusammenarbeit der für Hooliganismus zuständigen Dienststellen in Europa – den sog. Nationalen Fußballinformationspunkten (NFIP) – angestrebt und praktiziert. In Deutschland war die Zentrale Informationsstelle WM 2006 (ZIS WM 2006) für die Sammlung der zur Erstellung eines internationalen Lagebildes erforderlichen Informationen zuständig. Diese Institution wurde beim LKA NRW geschaffen und mit deutschen und 34 ausländischen Kräften ausgestattet.⁴⁵⁸ Während der Weltmeisterschaft nahm die ZIS WM 2006 die folgenden Aufgaben wahr:

- *„Sammlung, Aus- und Bewertung sowie Steuerung der für den polizeilichen Einsatz aus Anlass der WM 2006 bedeutsamen Erkenntnisse aus dem In- und Ausland für bzw. an in- und ausländische Bedarfsträger*

⁴⁵⁵ P 33: Polizeidirektor.

⁴⁵⁶ Bundesministerium des Innern (2005): S. 10.

⁴⁵⁷ Bundesministerium des Innern (2005): S. 2.

⁴⁵⁸ Wolf (2006): Presseerklärung vom 10. Juli 2006.

- *gezielte Zusammenfassung und Fortschreibung der vorgenannten Informationen in einem Lagebild Fußball-WM*
- *Einsatz und Betreuung von zentralen ausländischen Verbindungsbeamten, die in den Informationsfluss integriert werden*
- *Vorbereitung, Koordinierung und logistische Begleitung des Einsatzes der vorrangig für alle Spielorte vorgesehenen polizeilichen Unterstützungskräfte aus dem Ausland, insbesondere der szenekundigen bzw. vergleichbarer Kräfte.*^{459, 460}

1.3 Volunteers bei der FIFA WM 2006TM

Während der FIFA WM 2006TM wurden im Bereich der Fußballstadien neben den staatlichen und privaten Sicherheitskräften auch freiwillige Helfer, sog. Volunteers, eingesetzt. Insgesamt waren im Verlauf der Weltmeisterschaft ca. 12.000 Volunteers tätig. Pro WM-Stadion standen 200–400 Volunteers für den Bereich Sicherheit zur Verfügung.⁴⁶¹ Sie nahmen zahlreiche Aufgaben wahr und sorgten auf diese Weise für eine spürbare Entlastung der anderen Sicherheitskräfte. Welche besondere Bedeutung den Volunteers darüber hinaus zukam, fasste *Theo Zwanziger* prägnant zusammen: „Gerade die Volunteers spielen eine zentrale Rolle bei unserem Vorhaben, Gäste aus aller Welt mit großer Herzlichkeit zu empfangen. Unser WM-Motto ‘Die Welt zu Gast bei Freunden’ wird von den freiwilligen Helfern vorgelebt.“⁴⁶² Aufgrund der Tatsache, dass die Kontakte mit den Volunteers den Eindruck prägen, welchen die ausländischen Besucher von der FIFA WM 2006TM und von Deutschland – als Gastgeberland – gewinnen, formulierte die FIFA bestimmte Erwartungen an die eingesetzten Volunteers:⁴⁶³

- einen freundlichen, hilfsbereiten und herzlichen Umgang miteinander und insbesondere mit unseren Besuchern,
- ein Lächeln, das viele Situationen entkrampfen und manche sogar lösen wird,
- kompetentes, engagiertes und selbstbewusstes Auftreten ohne dabei zu vergessen, locker und humorvoll zu bleiben,
- den Versuch Lösungen anzustreben, anstatt über Probleme zu klagen.

⁴⁵⁹ Bundesministerium des Innern (2005): S. 6.

⁴⁶⁰ Während der FIFA WM 2006TM befanden sich bundesweit mehr als 500 ausländische szenekundige Beamte im Einsatz. Die Teilnehmerstaaten der WM sowie einige Anrainer- und Transitstaaten entsandten zum einen Verbindungsbeamte für die ZIS WM 2006 und zum anderen Delegationen mit szenekundigen Beamten. Diese wurden „mit ihren deutschen Begleitkräften unmittelbar vor Ort in WM-Städten oder auf Reisewegen eingesetzt.“ (vgl. Bundesministerium des Innern [2005]: S. 6).

⁴⁶¹ Innenministerkonferenz (2005): Rahmenkonzeption, S. 81.

⁴⁶² FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 6.

⁴⁶³ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 6.

1.3.1 Einsatzgebiete der Volunteers

Die Volunteers, welche der Abteilung Sicherheit angehörten, arbeiteten im Einlassbereich, auf den Tribünen und im Fundbüro. Des Weiteren standen sie den Besuchern der Fußballstadien als Ansprechpartner zur Erlangung von Informationen zur Verfügung.

Die Einlassvolunteers nahmen ihre Positionen an den elektronischen Drehkreuzen am inneren Sicherheitsring ein. An jedem Drehkreuz im Einlassbereich war ein Volunteer tätig. Pro fünf Vereinzelungsanlagen war ein weiterer Volunteer anwesend, der einsprang, wenn ein anderer Volunteer einen Gast zum Ticket-Service-Point begleiten musste. Der Einsatzzeitraum dieser Volunteers umfasste die Zeit von der Stadionöffnung – also drei Stunden vor Spielbeginn – bis zum Anpfiff des Fußballspiels. Die Aufgaben der Einlassvolunteers wurden von der FIFA wie folgt zusammengefasst:⁴⁶⁴

- Besucher freundlich begrüßen
- Besuchern beim Ticketeinführen behilflich sein
- Wenn ein rotes Licht aufleuchtet auf Anweisung des Ordners den Gast zum Ticket-Service-Point begleiten

Die Tribünenvolunteers waren auf den Stadiontribünen im Einsatz. Pro „Mundloch“ wurden zwei Volunteers eingeteilt und je nach Stadion halfen zusätzliche Volunteers den Besuchern auch in den Blöcken und Gängen weiter. Die Tribünenvolunteers arbeiteten an den Spieltagen ab der Stadionöffnung bis ca. 30 Minuten nach Spielende. Der Aufgabenkatalog der Tribünenvolunteers umfasste die folgenden Tätigkeiten:⁴⁶⁵

- Unterstützung der Ordner bei den Einlasskontrollen an den Zuschauertribünen
- Lenkung der Zuschauerströme ins Stadion
- Wegbeschreibung
- Ansprechpartner und Kontrollfunktion (visuell) im Stadion / Tribünenbereich und der allgemeinen Infrastruktur
- Informationen und Hilfen anbieten, Stufengänge freihalten
- Auskunftserteilung / Ansprechpartner und Hilfe für die Besucher
- Überwindung von Sprachbarrieren zur Klärung von Problemen und Fragen seitens der Gäste sowie Erklärung von Maßnahmen des Sicherheits- und Ordnungsdienstes an Gäste
- Unterstützung des Sicherheits- und Ordnungsdienstes auf Anforderung zur Umsetzung ordnungsdienstlicher Maßnahmen

⁴⁶⁴ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ (2006): S. 9.

⁴⁶⁵ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ (2006): S. 11.

Pro Fundbüro befanden sich zwei Volunteers im Einsatz. Sie waren dort an den Spieldagen ab der Öffnung des Stadions bis zum vollständigen Verlassen des Stadions durch die Besucher anwesend. Ihre Aufgaben umfassten:⁴⁶⁶

- Unterstützung bei der Entgegennahme und Ausgabe von verlorenen Gegenständen, die im Fundbüro abgegeben werden
- Überwindung von Sprachbarrieren zur Klärung von Problemen und Fragen seitens der Gäste sowie Erklärung von Maßnahmen des Sicherheits- und Ordnungsdienstes an Gäste

Neben der Betätigung an den vorgenannten Positionen waren die Volunteers der Abteilung Sicherheit auf dem lizenzierten Stadiongelände – also ab dem äußeren Sicherheitsring – auch als Informationsansprechpartner für die Besucher aktiv. Ihr Aufgabenspektrum war folgendermaßen definiert:⁴⁶⁷

- Besucher freundlich begrüßen
- Besuchern bei jeglichen Fragen und Problemen behilflich sein (z. B. bei der Suche nach Örtlichkeiten wie dem Ticketcenter, dem Fundbüro etc.)
- Unterstützung der Zuschauer bei der Suche nach ihrem Sitzblock
- Überwindung von Sprachbarrieren zur Klärung von Problemen und Fragen seitens der Gäste sowie Erklärung von Maßnahmen des Ordnungsdienstes an die Gäste
- Unterstützung des Ordnungsdienstes auf Anforderung zur Umsetzung ordnungsdienstlicher Maßnahmen

Der Einsatzzeitraum der Informationsvolunteers umfasste die Zeitspanne von der Stadionöffnung bis ca. 30 Minuten nach dem Spielende.

1.3.2 Organisationsstruktur

Die Volunteers waren in eine stringente Hierarchiestruktur eingebunden, die ihren Niederschlag auch in den festgelegten Kommunikations- und Meldewegen fand. Die einzelnen Volunteers wurden zu Kleingruppen zusammengeschlossen, denen jeweils ein Teamleiter vorstand. Diese Teamleiter begleiteten ihre Gruppen vom Treffpunkt zu den verschiedenen Einsatzorten. Ihre Aufgaben bestanden in der Koordinierung und Kontrolle der Teams. Die Teamleiter der Volunteers unterstanden einem ehrenamtlichen Volunteerassistenten sowie dem Sicherheitsbeauftragten der jeweiligen OK-Außenstelle und seinem Assistenzvolunteer.⁴⁶⁸ All diesen Hierarchieebenen stand die Abteilung Sicherheit des OK FIFA WM 2006 vor.

⁴⁶⁶ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ (2006): S. 12.

⁴⁶⁷ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ (2006): S. 10.

⁴⁶⁸ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ (2006): S. 13.

Analog zu diesem Organisationsaufbau verliefen die für den Zeitraum der FIFA WM 2006TM eingerichteten Kommunikations- und Meldewege. Die Volunteer-Teamleiter fungierten zum einen als erste Ansprechpartner für die Volunteers ihrer Gruppe bei Problemen mit Gästen bzw. soweit es Probleme im Team der Volunteers gab; zum anderen waren sie die ersten Ansprechpartner für das Personal der Sicherheits- und Ordnungsdienste.⁴⁶⁹

1.3.3 Zusammenarbeit mit den privaten Sicherheits- und Ordnungsdiensten

Sowohl die Volunteers als auch die Mitarbeiter des jeweiligen privaten Sicherheits- und Ordnungsdienstes betätigten sich während des Verlaufes der FIFA WM 2006TM in den Fußballstadien. Vor diesem Hintergrund war eine klare Definition der jeweiligen Kompetenzen und Zuständigkeiten sowie der hierarchischen Stellung beider Gruppierungen zueinander notwendig. Aus diesem Grund erarbeitete die FIFA zum Themenkomplex `Zusammenarbeit zwischen Volunteers und Sicherheits- und Ordnungsdienst' die folgenden Richtlinien: *„Prinzipiell befinden sich Volunteers und der Sicherheits- und Ordnungsdienst in sehr ähnlichen oder sogar gleichen Einsatzfeldern. Die Aufträge unterscheiden sich im Wesentlichen darin, dass die Gruppe der Volunteers primär als Service gegenüber den Besuchern dient; der Sicherheits- und Ordnungsdienst dient, wie der Name bereits sagt, primär der Aufrechterhaltung der allgemeinen Sicherheit und Ordnung im Stadion. Daraus ergibt sich, dass der Sicherheits- und Ordnungsdienst dem Volunteerdienst weisungsbefugt ist und diesen lageabhängig / situationsabhängig in ordnungsdienstliche Aufträge einbinden kann. ... Im Rahmen der Zusammenarbeit beider Institutionen ... eine Unterstützung bei der Durchführung von Ordnungsaufträgen erwartet. Vorwiegend beschränken sich diese zunächst auf Serviceleistungen, insbesondere bei Aufkommen von Sprach- / Verständigungsbarrieren mit ausländischen Gästen. Auf Anforderung kann sich jedoch der Grundauftrag in ein echtes Unterstützen (beispielsweise beim Freihalten von Flucht- und Rettungswegen) erweitern. Weiterhin stellen die Volunteers mobile Informationskräfte dar ... Dies stellt eine Entlastung der Sicherheits- und Ordnungsdienstkräfte dar, die sich hierdurch stärker auf die Umsetzung ihrer eigentlichen Tätigkeiten konzentrieren können.“*⁴⁷⁰

1.4 Sicherheitsgewährleistung in den WM-Fußballstadien im Verlauf der FIFA WM 2006TM

Die umfangreichsten und aufwändigsten Sicherheitsvorkehrungen für die FIFA WM 2006TM wurden im Bereich der WM-Fußballstadien getroffen. In den WM-Stadien kam auf kleinstem Raum eine enorme Menschenmenge zusammen. Beispielhaft sei an dieser Stelle das Fußballstadion in Dortmund genannt. Der Signal Iduna Park verfügt

⁴⁶⁹ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 16.

⁴⁷⁰ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 17, 20.

während der Spiele der ersten Fußballbundesliga insgesamt über 80.708 Steh- und Sitzplätze.⁴⁷¹

Eine derartige Konstellation birgt grundsätzlich ein gewisses erhöhtes Gefahrenpotential in sich. Zum einen kann bei einer solchen Vielzahl von Menschen nie völlig ausgeschlossen werden, dass einzelne Anwesende unfriedliche, gewalttätige Absichten verfolgen und so sich und andere in Gefahr bringen. Zum anderen verfügt jede Großveranstaltung über typische Risiken, wie z. B. das Entstehen einer Massenpanik unter den Teilnehmern. Schließlich stellten die WM-Fußballstadien ein potentiell Ziel terroristischer Attentate dar. Durch einen Angriff auf diese – bezogen auf ihre räumliche Ausdehnung – relativ überschaubaren Örtlichkeiten hätte medien- und öffentlichkeitswirksam ein größtmöglicher Schaden mit vielen Verletzten und Toten herbeigeführt werden können.

Mit Blick auf diese Gefährdungslage entwickelte das von der FIFA errichtete OK WM 2006 ein sog. 'Pflichtenheft', welches Richtlinien und Anforderungen für die Stadion-sicherheit enthielt.⁴⁷² Diese sollten ein Höchstmaß an Sicherheit im Bereich der Fußballstadien vor, während und nach den WM-Spielbegegnungen garantieren.

1.4.1 Sicherheitsringe

Im Unterschied zum Spielbetrieb der Fußballbundesliga wurden im Vorfeld der FIFA WM 2006TM um jedes Stadion zwei Sicherheitsringe errichtet. „Diese sollten den Druck nach innen minimieren.“⁴⁷³

Der äußere Sicherheitsring umschloss das gesamte lizenzierte Stadiongelande und wurde von einem ca. 2 m hohen Zaun abgeschirmt. Die Sicherheitszäune wurden 24 Stunden rund um die Uhr von privaten Sicherheitskräften in Begleitung von Wachhunden geschützt. „Die Anzahl der Einlassstellen orientiert sich an der Kapazität des jeweiligen Stadions. Ziel ist es, das Stadion in ... 60 Minuten komplett befüllen zu können und dennoch eine lückenlose Kontrolle der Zuschauer sicherzustellen.“⁴⁷⁴ Mit Blick auf diese von der FIFA aufgestellte Forderung wurden pro WM-Stadion 200–350 Kontrollstellen in den äußeren Sicherheitsring integriert. An diesen Einlassbereichen kontrollierten die Mitarbeiter des für das jeweilige Stadion zuständigen privaten Sicherheits- und Ordnungsdienstes sowohl die Zutritts- und Zufahrtsberechtigungen als auch die Akkreditierungen der Zuschauer. Zudem durchsuchten sie alle Personen und die von ihnen mitgeführten Gegenstände.

⁴⁷¹ Borussia Dortmund / Watzke (2006): S. 94.

⁴⁷² Bundesministerium des Innern (2005): S. 9.

⁴⁷³ P 22: Polizeidirektor.

⁴⁷⁴ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 22.

Die vorhandene Stadioneinfriedung mit den entsprechenden Einlass- und Kontrollstellen fungierte als innerer Sicherheitsring. Dort fand eine erneute – dieses Mal elektronische – Zugangskontrolle sowie anlassbezogen eine zweite Durchsuchung der Zuschauer statt.

1.4.2 Sektorentrennung

Ferner sah das Sicherheitskonzept für die FIFA WM 2006TM die Einteilung der WM-Stadien in Sektoren vor. Die praktische Umsetzung dieser Trennung einzelner Bereiche der Fußballstadien voneinander wurde von Seiten der FIFA folgendermaßen beschrieben: *„... beginnend ab der inneren Einfriedung des Stadions (innerer Sicherheitsring) bis in die Zuschauerbereiche, einschließlich der Umgriffsflächen außerhalb und innerhalb des Stadiongebäudes, werden schwer übersteigbare Trennungseinrichtungen (stationär oder auch mobil) installiert ... kann bei Bedarf bis zum äußeren Sicherheitsring fortgeführt werden. ... Bei unkritischen Spielen können die Einrichtungen ... während der Veranstaltung geöffnet bleiben. Die Entscheidung ... trifft der LOK „Abteilung Sicherheit“ in Abstimmung mit den örtlichen Sicherheitsbehörden unter Zugrundelegung der jeweiligen Lagebilder.“*⁴⁷⁵ Ziel dieser Aufteilung der WM-Stadien in verschiedene Sektoren war die Trennung rivalisierender Fangruppen nicht nur bei der Anreise zum Stadion, sondern auch auf dem Gebiet der Fußballstadien. Um das Wechseln der Fußballfans von einem in den anderen Stadionsektor jedoch wirklich effektiv verhindern zu können, bedurfte es einer zahlenmäßigen Aufstockung der vom privaten Sicherheits- und Ordnungsdienst eingesetzten Ordner.

Unterstützt wurde die vorstehend beschriebene Sektorentrennung durch ein Leitsystem mittels farblicher Ausgestaltung der Tickets, welches die WM-Stadien in vier Farbbereiche einteilte.⁴⁷⁶ Dieses System erleichterte den Fußballfans die Orientierung in den ihnen unbekanntem Räumlichkeiten, weil sie der auf ihrem Ticket vermerkten Farbe *„von der Autobahn zum Parkplatz und zum Sitzplatz“*⁴⁷⁷ folgen konnten. Außerdem wurden rivalisierende Fangruppen auf diese Weise bereits frühzeitig räumlich voneinander getrennt.

1.4.3 Hausordnung

*„Um in einem hohen Maße in allen WM-Stadien gleiche Sicherheitsstandards sicherzustellen, wurde von der Abteilung Sicherheit des OK FIFA WM 2006 eine Hausordnung erarbeitet und durch die FIFA und das OK-Präsidium in Kraft gesetzt. Diese Hausordnung hat während der WM 2006 während des gesamten Mietzeitraumes sowohl an den Spieltagen wie auch an den Nichtspieltagen Gültigkeit.“*⁴⁷⁸ Der rechtliche Hintergrund dieser von der FIFA erstellten und für alle WM-Stadien geltenden Haus-

⁴⁷⁵ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 24.

⁴⁷⁶ Innenministerkonferenz (2005): Rahmenkonzeption, S. 82.

⁴⁷⁷ P 39: Geschäftsführer.

⁴⁷⁸ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 37.

ordnung gestaltet sich wie folgt: Der Veranstalter der Weltmeisterschaft 2006 war die FIFA; der DFB fungierte als Ausrichter. Die zwölf WM-Fußballstadien in Deutschland wurden von Mitte Mai an für die Dauer der FIFA WM 2006TM durch den DFB, der durch das OK FIFA WM 2006 vertreten wurde, angemietet.⁴⁷⁹ Das auf diesem Weg erlangte Hausrecht für die WM-Stadien berechnete die Hausrechtsinhaber zum Erlass einer privatrechtlichen Hausordnung für die betroffenen Bereiche.

Ziel der allgemeingültigen Hausordnung war neben der Gewährleistung gleicher Sicherheitsstandards an allen WM-Austragungsorten, die Schaffung einer Rechtsgrundlage, auf die sich die Mitarbeiter der privaten Sicherheits- und Ordnungsdienste bei der Durchsetzung der von ihnen – stellvertretend für den Hausrechtsinhaber – angeordneten Maßnahmen berufen und stützen konnten. Die hierdurch ermöglichte unmittelbare Vollziehung von Maßnahmen durch die Arbeitnehmer privater Sicherheits- und Ordnungsdienste bezweckte eine Entlastung der Polizei.

Die für die FIFA WM 2006TM entwickelte Hausordnung war folgendermaßen strukturiert:⁴⁸⁰

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Widmung
- § 3 Aufenthalt
- § 4 Eingangskontrollen
- § 5 Verhalten im Stadion
- § 6 Verbote
- § 7 Haftung
- § 8 Zuwiderhandlungen
- § 9 Inkrafttreten

Ein Vergleich dieser Hausordnung mit der Stadionordnung des Signal Iduna Parks in Dortmund ergab, dass beide Untersuchungsgegenstände über einen in weiten Teilen identischen Aufbau verfügen. Auch die inhaltlichen Ausführungen der für die Weltmeisterschaft erstellten Hausordnung weisen keine wesentlichen Unterschiede zur Dortmunder Stadionordnung auf; lediglich kleinere Ergänzungen sind zu verzeichnen. Die §§ 1 und 5 der Hausordnung für die FIFA WM 2006TM offenbarten eine Besonderheit. An diesen beiden Stellen wird erkennbar, dass die Hausordnung nicht lediglich für den Bereich des eigentlichen Fußballstadions – wie dies bei der Stadionordnung⁴⁸¹

⁴⁷⁹ Innenministerkonferenz (2005): Rahmenkonzeption, S. 81; Olschok, in: Der Sicherheitsdienst 2006, S. 11.

⁴⁸⁰ OK FIFA/Schmidt/Zwanziger (2005): Hausordnung für die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM.

⁴⁸¹ Borussia Dortmund/Watzke (2002): § 1.

der Fall ist –, sondern für das gesamte Gelände ab dem äußeren Sicherheitsring gilt. § 2 der Hausordnung für die FIFA WM 2006TM widmet sich u. a. der Lösung von Konflikten, welche durch Unstimmigkeiten entstehen, die auf dem unterschiedlichen Verständnis der mehrsprachigen Übersetzung der Hausordnung beruhen. In diesen Konstellationen ist gemäß § 2 IV Hausordnung allein die deutsche Version maßgeblich.

Vom 15. Juni bis zum 29. Juni 2005 fand in Deutschland der `FIFA Confederations Cup´ statt. Ausgehend von den in dieser Zeit gesammelten Erfahrungen⁴⁸² enthält die während der FIFA WM 2006TM in den WM-Stadien geltende Hausordnung – im Gegensatz zu einer Stadionordnung für die deutsche Fußballbundesliga – in § 6 III eine detaillierte Auflistung des umfangreichen Sanktionenkatalogs, der bei einem unbefugten Betreten des Innenraumes / des Spielfeldes angewandt wird. Dieser soll potentielle sog. `Flitzer´ von der Durchführung ihrer Vorhaben bereits im Vorfeld abschrecken, da die geltende Hausordnung in Auszügen mit den wichtigsten Regelungen auf den WM-Tickets abgedruckt und somit jedem Stadionbesucher bekannt war. Gemäß § 6 III Hausordnung umfasst die Ahndung jedes unbefugten Betretens des Innenraumes bzw. des Spielfeldes die folgenden Maßnahmen:

- Stellung eines Strafantrages wegen Hausfriedensbruch gemäß § 123 StGB durch das OK FIFA WM 2006,
- Ausschluss des Betroffenen vom laufenden Spiel,
- Verweis der Person aus dem Stadion,
- Erteilung eines Hausverbotes durch das OK FIFA WM 2006 für alle zwölf WM-Stadien für die Dauer der Weltmeisterschaft,
- bereits erworbene Tickets verlieren ihre Gültigkeit und werden elektronisch gesperrt,
- Entscheidung des DFB, ob ein bundesweit wirksames Stadionverbot angeordnet wird,
- Anfall einer pauschalierten Bearbeitungsgebühr i. H. v. 1.000 Euro und
- Vorbehalt der Geltendmachung eines weiteren Schadens.

1.4.4 Akkreditierungen für die FIFA WM 2006TM

Das Akkreditierungssystem „wurde entwickelt, um den Mitwirkenden an der FIFA WM 2006TM Zugang zum Stadion und definierten Bereichen zu gewähren ... soll die

⁴⁸² Während des `FIFA Confederations Cup´ gab es insbesondere in Nürnberg mehrere sog. Flitzer. „Noch unter dem Eindruck der Flitzer beim Confed.-Cup erhöht das OK die Anzahl [der Sicherheitskräfte, welche den Innenraum absichern – Anmerkung d. Verf.] auf 50. ... Als jedoch in Berlin und München die ersten Flitzer auf das Spielfeld gelangen, ordnet das OK die Erhöhung der Sicherheitskräfte im Innenraum von 50 auf über 150 an.“ (vgl. Klauer [2006]: S. 10, 18).

*Bewegungsräume aller Beteiligten flexibel und sicher gewährleisten.*⁴⁸³ Die akkreditierten Personen konnten ihre Ausweise in einem der offiziellen Akkreditierungsbüros abholen. Sie waren personenbezogen und enthielten die nachfolgenden Informationen und Bestandteile.⁴⁸⁴

- FIFA Logo
- Kontroll-Barcode
- Name der Veranstaltung
- WM Logo
- Name des Ausweisträgers
- Vorname des Ausweisträgers
- Nationalität des Ausweisträgers
- Name der Organisation, welcher der Ausweisträger angehört
- Foto des Ausweisträgers
- Hologramm
- Code der Unterkategorie
- Zoneninformation
- Geographische Information
- Farbe der Kategorie
- Kontrollzahl, welche die Anzahl der aufgedruckten Zonen angibt
- Seriennummer mit Versionsnummer
- Zweidimensionaler Barcode

Innerhalb des äußeren Sicherheitsringes waren die Betroffenen verpflichtet, ihren Akkreditierungsausweis sichtbar zu tragen. Zu welchen Zonen um und im Fußballstadion der jeweilige Akkreditierungsausweis den Zugang ermöglichte, war abhängig von der Funktion der einzelnen Personen. Die Akkreditierungen sollten den in den WM-Fußballstadien tätigen Menschen – trotz der hohen Sicherheitsstandards und mehrmaler zeitlich und örtlich versetzter Personenkontrollen – eine ungehinderte Ausübung ihrer Berufstätigkeit ermöglichen.

Nach Ansicht der FIFA sprachen einige vorteilhafte Faktoren für die Einführung des Akkreditierungssystems. Dies waren:⁴⁸⁵

⁴⁸³ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ (2006): S. 25.

⁴⁸⁴ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ (2006): S. 27.

⁴⁸⁵ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ (2006): S. 26.

- die Kennzeichnung der Offiziellen, der Medienvertreterinnen und -vertreter sowie der lokalen Mitarbeiter,
- die Definition der Zutritte und der Zutrittskontrollen,
- die polizeiliche Zuverlässigkeitsprüfung, deren Bestehen Voraussetzung für die Erlangung einer Akkreditierung war,
- die gegenseitige Identifikation sowie
- die reibungslose Durchführung der Veranstaltung.

1.4.5 Personalisierte Tickets für die FIFA WM 2006TM

Die Eingänge aller WM-Fußballstadien wurden ab dem Beginn des Mietzeitraumes bis drei Tage nach dem letzten Spiel im jeweiligen Stadion kontrolliert. Diese Zutrittskontrollen erfolgten mittels einer elektronischen Überprüfung der Tickets und durch Drehkreuze. *„Die Regularien der WM 2006 sehen vor, dass der Zugang zu den Austragungsstätten nur mit personalisierten Tickets möglich ist.“*⁴⁸⁶ Neben dem Namen des Ticketinhabers, der Spielnummer, einem Bild der Sektorentrennung, dem Druckdatum, einem Barcode und einem Hologramm wurden alle WM-Tickets *„mit einem RFID-Chip (Radion Frequency Identification) ... ausgestattet ... Jedes Ticket wird durch den Chip einmalig, da der im Ticket integrierte Chip über eine eindeutige ID-Nummer verfügt und somit nicht kopiert werden kann ... Die Chip-ID ist somit der Schlüssel zu den auf den Einrichtungen ... im Stadion gespeicherten Daten der Besucher des entsprechenden Spiels. Personenbezogene Daten werden im Chip selbst nicht gespeichert.“*⁴⁸⁷

Das während der FIFA WM 2006TM verwendete elektronische Ticket- und Zugangskontrollsystem erfüllte mehrere Funktionen und offerierte darüber hinaus die Möglichkeit flexibler Reaktionen auf im Verlauf der Weltmeisterschaft veränderte Situationen. Die der Einführung des Ticket- und Zugangskontrollsystem zugrunde liegenden Zielsetzungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:⁴⁸⁸

- Zutrittsgewährung zu den WM-Stadien nur für berechtigte Personen
- Ausschluss bekannter Gewalttäter vom Ticketverkauf
- hohe Fälschungssicherheit
- Steuerungsinstrument für die Regelung von Zuschauerströmen
- Mittel der Fan-Trennung
- Medium zur Übermittlung von Verhaltensempfehlungen

⁴⁸⁶ Behr (2005): S. 2.

⁴⁸⁷ Behr (2005): S. 3.

⁴⁸⁸ Bundesministerium des Innern (2005): S. 10.

- jederzeitige Möglichkeit der Zuweisung von Ersatzplätzen in geeigneten Blöcken, als weitere Maßnahme der Kanalisierung von Fan-Gruppierungen
- jederzeitige Möglichkeit einer kurzfristigen und/oder nachträglichen Sperrung eines Tickets (z. B. bei verlorenen oder entwendeten Tickets)

Zwecks Erreichung dieser Ziele und zur Gewährleistung höchster Sicherheitsstandards wurde für die FIFA WM 2006TM ein mehrstufiges Ticket- und Zugangskontrollsystem entwickelt. Am äußeren Sicherheitsring erfolgte eine erste Ticketkontrolle bzgl. des Datums, des Spiels und des Stadionsektors durch die Mitarbeiter des beauftragten privaten Sicherheits- und Ordnungsdienstes.

Am inneren Sicherheitsring fand dann eine erneute Ticketüberprüfung statt. Diese wurde mittels eines elektronischen Zugangssystems durchgeführt. Hierbei waren die Gültigkeit des Tickets, die Zugangsberechtigung zum jeweiligen Sektor des Stadions sowie eine mögliche Entwertung des Tickets durch einen bereits zuvor erfolgten Eintritt Gegenstand der Untersuchung. Der an einem der aufgestellten Drehkreuze ankommende Stadionbesucher musste seine Karte zunächst in den Lesebereich halten. Dort wurden dann „*vom Stadionrechner die zur Durchführung der Personenkontrolle notwendigen zu diesem Ticket gehörenden personenbezogenen Daten ausgelesen und auf dem auf der Seite des Ordners angeordneten Display angezeigt*“.^{489, 490} Hierdurch wurden die Mitarbeiter des privaten Sicherheits- und Ordnungsdienstes in die Lage versetzt, im Rahmen von stichprobenartig durchgeführten Überprüfungen zu kontrollieren, ob die für das jeweilige Ticket hinterlegten personenbezogenen Daten mit den Angaben der anwesenden Person übereinstimmten. Im Anschluss an die abgeschlossene elektronische Überprüfung des Tickets leuchtete das grüne Licht der Ampel auf, die an jedem Drehkreuz angebracht worden war. Daraufhin wurde die Drehsperre freigegeben, sodass der Stadionbesucher den inneren Sicherheitsring des Austragungsortes betreten konnte. Falls die Kontrolle des Tickets ergab, dass dem Gast kein Zutritt gewährt werden durfte, leuchtete das rote Licht an der Ampelanlage auf und die Drehsperre wurde blockiert. Bei derartigen Fällen erschien zur Information der eingesetzten Ordner einer der von eins bis acht durchnummerierten Fehlercodes.⁴⁹¹ Zur Klärung dieser Problemfälle existierten in unmittelbarer, räumlicher Nähe zu den Vereinzelungsanlagen sog. Ticket-Service-Points. „*Je nach Vorfall begleitet ein Volunteer oder eine Ordnungsdienstkraft die Person*“⁴⁹² zum nächstgelegenen Ticket-Service-Point, um den Grund für die Zutrittsverweigerung aufzuklären. Die Clearingstellen wurden von speziell für diesen Bereich geschultem Personal betrieben. Dieses verfügte sowohl

⁴⁸⁹ Behr (2005): S. 5.

⁴⁹⁰ Dieser Datensatz umfasste die folgenden Informationen über den Ticketinhaber: Vorstellungs-ID, Auftrags-ID, Name des Kunden, Vorname des Kunden, Ausweisnummer des Kunden, Geburtsdatum des Kunden, Bereich, Block, Reihe, Sitz, Nationalität des Kunden, Favorit des Kunden, Kategorie, Rabattstufe und Ticket-ID (vgl. Behr [2005]: Anlage 3).

⁴⁹¹ Behr (2005): S. 6.

⁴⁹² FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 31.

über einen Zugang zu den auf dem Stadionrechner gespeicherten personenbezogenen Daten, als auch über eine Zugriffsmöglichkeit auf die Ticket-Datenbank.⁴⁹³ Ferner waren die dort Beschäftigten autorisiert, gegebenenfalls Ersatztickets auszustellen.

Eine dritte und abschließende Kontrolle der Zugangsberechtigung der Stadionbesucher erfolgte dann stichprobenartig auf den Tribünen durch die dort im Einsatz befindlichen Arbeitnehmer der privaten Sicherheits- und Ordnungsdienste.

1.5 Internationales Medienzentrum (IMC) der FIFA WM 2006TM

Das 'International Media Center' der FIFA WM 2006TM wurde auf dem Gelände der Messe München untergebracht. Für diese exponierte Örtlichkeit von großer internationaler Relevanz wurde „*eine besondere Sicherheitskonzeption erarbeitet, die bauliche, technische, personelle und ablauforganisatorische Aspekte im Detail beschreibt und festlegt.*“⁴⁹⁴ Das Internationale Medienzentrum wurde durch einen äußeren und einen inneren Sicherheitsring geschützt. An bewachten Eingangsbereichen im äußeren Sicherheitsring wurden die Zutritts- und Zufahrtsberechtigungen durch private Sicherheitskräfte überprüft. Eine zweite – diesmal elektronische – Kontrolle der Akkreditierungsausweise fand am inneren Sicherheitsring statt. Dort wurden auch lageabhängige Personen- und Fahrzeugkontrollen mittels Metalldetektoren und Röntgenprüfsystemen durchgeführt.⁴⁹⁵ Die Absicherung des IMC begann bereits weit vor dem offiziellen Beginn der FIFA WM 2006TM am 09. Juni 2006, und zwar mit dem Start der technischen Einrichtung des Medienzentrums im Januar 2006.

1.6 Public-Viewing-Veranstaltungen bei der FIFA WM 2006TM

Während der FIFA WM 2006TM richtete eine Vielzahl – meist kommunaler – Veranstalter Public-Viewing-Events aus. Diese boten den Fußballfans, die keine Tickets für die WM-Fußballstadien erhalten hatten, die Möglichkeit, die WM-Spielbegegnungen trotzdem in Gemeinschaft mit einer großen Anzahl Gleichgesinnter auf Großbildleinwänden zu verfolgen.⁴⁹⁶ Dieses Angebot wurde von den Bürgerinnen und Bürgern der Bundesrepublik Deutschland sowie von ausländischen Fußballfans positiv aufgenommen und zahlreich genutzt. Im Verlauf der FIFA WM 2006TM nahmen allein ca. 3 Mio. Menschen an Public-Viewing-Veranstaltungen in Nordrhein-Westfalen teil. Da-

⁴⁹³ Behr (2005): S. 4.

⁴⁹⁴ Bundesministerium des Innern (2005): S. 10.

⁴⁹⁵ Innenministerkonferenz (2005): Rahmenkonzeption, S. 80, 81.

⁴⁹⁶ In seinem Vortrag auf der VdS-Fachtagung „Wach- und Sicherheitsunternehmen“ im September 2006 in Köln zeigte *Thomas Feltes* die besondere Relevanz der soeben beschriebenen Public-Viewing-Veranstaltungen für den weitgehend friedlichen Verlauf der FIFA WM 2006TM auf. „*Diejenigen, die keine Tickets für die Stadien bekommen konnten (sei es, weil sie bei der Verlosung kein Glück hatten, sei es, weil ihnen die finanziellen Mittel dazu fehlten) konnten zumindest genau so viel, oftmals sogar noch mehr Spaß bei den meist kostenlosen Fanfesten oder Public-Viewing-Veranstaltungen haben. Vielleicht war dies der wahre Grund, warum die Weltmeisterschaft so friedlich abgelaufen ist.*“ (vgl. S. 17, 18).

bei standen in den drei WM-Austragungsorten in Nordrhein-Westfalen pro Fußballspiel Kapazitäten für 80.000 Menschen in Köln, 70.000 Menschen in Dortmund und 30.000 Menschen in Gelsenkirchen zur Verfügung.⁴⁹⁷

Mit Blick auf diese Zahlen stellen sich zwei Fragen, nämlich ob die Sicherheitskräfte im Vorfeld der FIFA WM 2006TM mit einer derartigen Resonanz in der Bevölkerung gerechnet haben und ob ein allgemeinverbindlicher Sicherheitsstandard für alle Public-Viewing-Veranstaltungen existierte. Welche Bedeutung und welches Gefahrenpotential Public-Viewing-Veranstaltungen im Vorfeld der Weltmeisterschaft von Seiten der Polizei beigemessen worden sind, verdeutlicht die nachfolgend aufgegriffene Lagebeurteilung der Projektgruppe WM 2006 des Unterausschusses 'Führung, Einsatz und Kriminalitätsbekämpfung' (PG UA FEK WM 2006). *„Diese Veranstaltungen werden eine Vielzahl von Besuchern anziehen und unter Umständen einen Schwerpunkt des polizeilichen Einsatzes bilden. Die besondere Brisanz ... liegt darin, dass einerseits tagesfüllende Programme für die Dauer der gesamten WM stattfinden und sich andererseits dort die Fußballanhänger einfinden werden ..., die aus Sicherheitsgründen bei der Kartenvergabe [für die WM-Stadien – Anmerkung d. Verf.] abgelehnt wurden oder die im Wissen um ihre 'Historie' keine Karten beantragt haben. Dieses Besucherpotential könnte das Public-Viewing als Bühne für Auseinandersetzungen nutzen.“*⁴⁹⁸ Somit wurde den geplanten Public-Viewing-Veranstaltungen durch die Polizei bereits vor Beginn der FIFA WM 2006TM eine besondere sicherheitsbezogene Relevanz zugeschrieben. Aus diesem Grund erarbeitete die Bundespolizei in Kooperation mit den Polizeien der Länder ein staatliches Sicherheitskonzept mit Rahmenvorgaben für alle Public-Viewing-Veranstaltungen in Deutschland. Dieser für alle Veranstalter von Public-Viewing-Events verbindliche Mindeststandard sollte die öffentliche Sicherheit gewährleisten und umfasste die folgenden Sicherheitsmaßnahmen:

- Einfriedung des Public-Viewing-Bereiches,⁴⁹⁹
- Beschränkung der Besucherzahl entsprechend den örtlichen Gegebenheiten,⁵⁰⁰
- Vorhalten von Beschallungseinrichtungen zur Information von Besuchern,⁵⁰¹
- Zugangskontrollen durch private Sicherheits- und Ordnungsdienste zur Verhinderung des Einbringens oder Mitführens von Feuerwerkskörpern, Hieb- oder Stichwaffen, Schusswaffen, Schlagwerkzeugen oder anderen gefährlichen Gegenständen sowie von sperrigen Gegenständen oder Gegenständen, die als Wurfgeschosse Verwendung finden können,⁵⁰²

⁴⁹⁷ Wolf (2006): Presseerklärung vom 06. Juli 2006.

⁴⁹⁸ Innenministerkonferenz (2005): Polizeiliche Einsatzmaßnahmen, S. 2.

⁴⁹⁹ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁵⁰⁰ P 30: Polizeihauptkommissar.

⁵⁰¹ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

⁵⁰² P 33: Polizeidirektor.

- Präsenz eines qualifizierten und ausreichend dimensionierten, erkennbaren Ordnerdienstes auf dem Gelände,⁵⁰³
- Einsatz von `Wellenbrechern` in Public-Viewing-Bereichen mit mehr als 10.000 Besuchern,⁵⁰⁴
- Einrichtung und Freihalten von Rettungswegen,⁵⁰⁵
- Verkaufsverbot von Getränken in Flaschen oder Glasgefäßen,⁵⁰⁶
- Verbot des Alkoholausschankes, wenn die aktuelle Gefahrenprognose dies erfordert,⁵⁰⁷
- Einrichtung von Videoüberwachungsanlagen durch den Veranstalter, wenn Örtlichkeit oder Besucheraufkommen dies erfordern.⁵⁰⁸

Die praktische Umsetzung und Einhaltung dieser Vorgaben oblag den Veranstaltern der Public-Viewing-Events. Sie waren originär für die Gewährleistung der Sicherheit an den Public-Viewing-Örtlichkeiten zuständig. Zur Erfüllung dieser Aufgabe bedienten sie sich privater Sicherheits- und Ordnungsdienste. Zwar gab es eine sichtbare polizeiliche Präsenz im Umfeld der Public-Viewing-Veranstaltungen; aber *„die Polizei übernahm keine Aufgaben des Veranstalters. Sie war weniger präsent und kam nur als Unterstützung hinzu bei Gefahren für die öffentliche Sicherheit und bei Straftaten.“*⁵⁰⁹ *„Wegen der besonderen Bedeutung der WM in Deutschland wartete die Polizei aber nicht, bis die Privaten mit der Durchsetzung des Hausrechtes scheiterten.“*^{510, 511}

1.7 Verkehrsmanagement im Veranstaltungszeitraum der FIFA WM 2006TM

Ein weiteres bedeutungsvolles Segment der Sicherheitskonzeption für die FIFA WM 2006TM stellt die Planung des Verkehrsmanagements in diesem Zeitraum dar. Bereits im Nationalen Sicherheitskonzept FIFA-WM 2006 wurde dem Verkehrsmanagement eine sicherheitspolitische Relevanz beigemessen. *„... Verkehrsmanagement dient ...*

⁵⁰³ P 27: Polizeidirektor.

⁵⁰⁴ P 22: Polizeidirektor.

⁵⁰⁵ P 28: Polizeioberst.

⁵⁰⁶ P 35: Polizeihauptkommissar.

⁵⁰⁷ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁵⁰⁸ P 31: Polizeidirektor.

⁵⁰⁹ P 33: Polizeidirektor.

⁵¹⁰ P 36: Erster Polizeihauptkommissar.

⁵¹¹ So gesellten sich Polizeibeamte zu den Mitarbeitern der privaten Sicherheits- und Ordnungsdienste, welche die Eingangskontrollen zu den Public-Viewing-Plätzen durchführten, wenn die Zugänge wegen einer drohenden Überfüllung der Veranstaltung geschlossen werden mussten. Dies stärkte die Autorität der Ordner gegenüber den abgewiesenen Fußballfans und erhöhte die Hemmschwelle für gewalttätige Übergriffe gegen das private Sicherheitspersonal aus Frustration über die kapazitätsbedingte Zurückweisung.

*nicht nur dem Reisekomfort, sondern trägt auch dazu bei, potentielle Gefährdungslagen zu vermeiden.*⁵¹² Auch der Innenminister des Landes Nordrhein-Westfalen unterstrich die Bedeutung der Sicherheitsgewährleistung rund um den öffentlichen Personennahverkehr während der FIFA WM 2006TM. *„Es ist wichtig, dass die Verkehrsunternehmen und die Polizei eng zusammenarbeiten, um sich auf die veränderte Sicherheitslage in diesem Bereich einzustellen.“*⁵¹³

Vor diesem Hintergrund wurde nach Angaben der Verkehrsbetriebe *„ein besonderes Sicherheitskonzept für die WM aufgelegt“*.⁵¹⁴ Hierbei wurde die Anzahl des Sicherheits- und Servicepersonals erhöht, die technische Ausstattung erweitert etc. Die BOGESTRA führte eine öffentliche Ausschreibung durch und entschied sich auf diesem Weg für ein privates Sicherheitsunternehmen, das im Veranstaltungszeitraum der FIFA WM 2006TM mit 34 Sicherheitskräften Präsenzstreifengänge auf dem Verkehrsgelände unternahm. Zudem wurden 130 Servicekräfte zur Kundenbetreuung in Fahrzeugen, auf Bahnsteigen und an festen Informationspunkten eingesetzt.⁵¹⁵ Dieses Personal wurde auf der Basis einer freiwilligen Meldung aus der eigenen Arbeitnehmerschaft der BOGESTRA rekrutiert.

Darüber hinaus fand im September 2005 in Gelsenkirchen eine vom Verkehrsverbund Rhein-Ruhr (VRR), von der BOGESTRA und dem NRW-Innenministerium organisierte Fachkonferenz statt, an der *„über 160 Beauftragte für Sicherheit und Service von Verkehrsunternehmen und deren Ordnungspartnern, die Polizei sowie nationale und internationale Sicherheitsfachleute“*⁵¹⁶ teilnahmen. Die inhaltlichen Schwerpunkte dieser Expertentagung bildeten:⁵¹⁷

- die Grundlagen der Kommunikation in Ernstfällen,
- der Umgang mit Gefahrenpotentialen,
- die Grundsätze des Krisenmanagements,
- die bestehenden Meldestrukturen,
- ein aktueller Situationsbericht,
- die Darstellung der Gefährdungslage durch den internationalen Terrorismus,
- die Behandlung von unkonventionellen Spreng- und Brandvorrichtungen und
- die notwendigen präventiven Voraussetzungen.

⁵¹² Bundesministerium des Innern (2005): S. 11.

⁵¹³ Verkehrsverbund Rhein-Ruhr / Oehl (2005): S. 17.

⁵¹⁴ P 40: Leiter der Fachgruppe Qualität, Service, Information und Sicherheit.

⁵¹⁵ P 41: Beauftragter für Sicherheit und Störungsmanagement.

⁵¹⁶ Verkehrsverbund Rhein-Ruhr / Oehl (2005): S. 17.

⁵¹⁷ Verkehrsverbund Rhein-Ruhr / Oehl (2005): S. 17.

Schließlich ist zu beachten, dass sich die Verantwortlichen der Verkehrsbetriebe zur Zeit der Weltmeisterschaft einer Doppelbelastung gegenüber sahen. Zum einen mussten sie im Vorfeld und während der FIFA WM 2006TM eine Vielzahl sicherheitsrelevanter Maßnahmen vollziehen. Zum anderen standen sie einer weiteren großen Herausforderung – nämlich der effektiven, effizienten und möglichst reibungslos funktionierenden Lenkung und Transportierung der Besuchermassen, welche die Weltmeisterschaft mobilisierte, gegenüber. Im Nationalen Sicherheitskonzept FIFA WM 2006TM wurde in diesem Zusammenhang die folgende Aufgabenstellung für die Verkehrsunternehmen ausgegeben: *„Für die Nutzer des öffentlichen Verkehrs ... müssen auf dem Weg zum und vom Stadion leistungsfähige Verbindungen und Strecken zur Verfügung gestellt werden.“*⁵¹⁸ Dieser Forderung kam man von Seiten der Verkehrsbetriebe und der Deutschen Bahn AG durch erhebliche Erweiterungen des alltäglichen Angebotes, das außerhalb der Weltmeisterschaft vorgehalten wird, nach.

*„Mehr Verkehr war absehbar. Die Mobilität der Menschen nimmt in solchen Zeiten zu. ... Der Hauptcarrier der Fans ist die Bahn. Deshalb haben wir zwei zusätzliche Linien bei den Regionalexpressen eingerichtet. Außerdem fahren wir nachts ohne Unterbrechung durch und behalten dabei den Takt wie tagsüber bei.“*⁵¹⁹ Mit Hilfe dieser und weiterer Modifikationen gelang es, auch während der FIFA WM 2006TM ein erfolgreiches Verkehrsmanagement zu betreiben.

2 Tätigkeitsbereiche privater Sicherheitskräfte während der FIFA WM 2006TM

Während des Zeitraumes, in dem die FIFA WM 2006TM in Deutschland stattgefunden hat, haben viele private Sicherheitsunternehmen neben ihren sonstigen Betätigungen zusätzliche, spezifische Sicherungs- und Bewachungsaufgaben übernommen, welche in direktem Zusammenhang mit der FIFA WM 2006TM und dem erhöhten Sicherheitsbedürfnis bei diesem Großereignis standen.

⁵¹⁸ Bundesministerium des Innern (2005): S. 11.

⁵¹⁹ P 40: Leiter der Fachgruppe Qualität, Service, Information und Sicherheit.

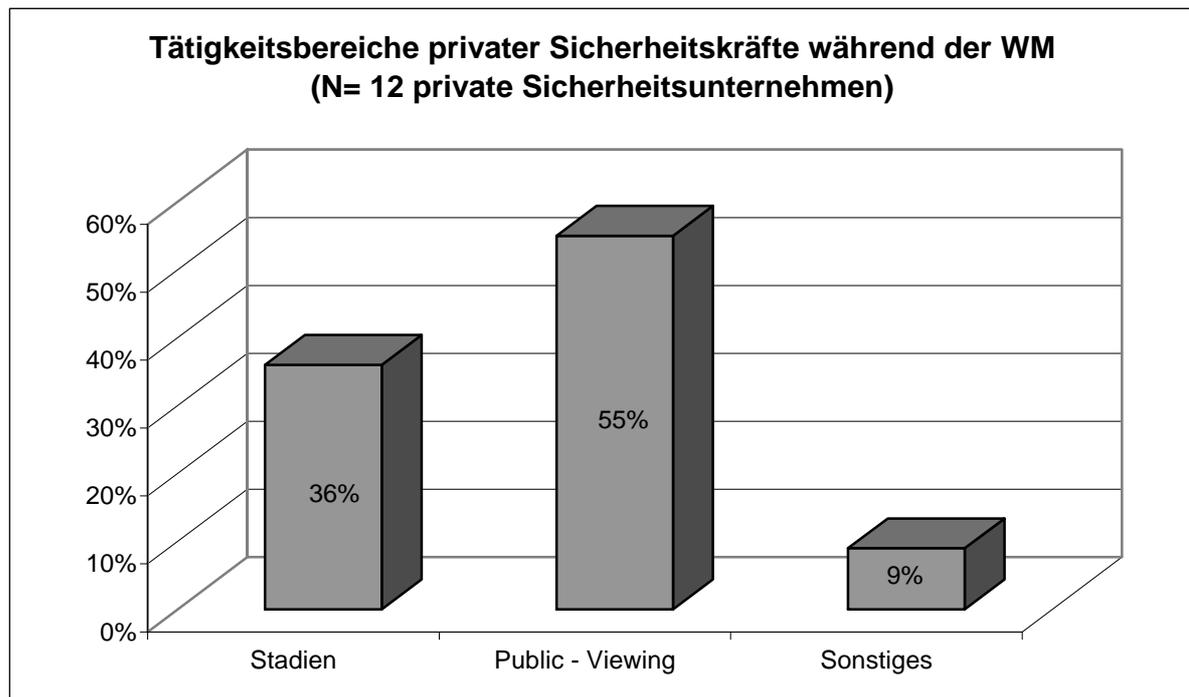


Abb. 22: Tätigkeitsbereiche privater Sicherheitskräfte während der WM

36 % der Befragten waren für die Sicherheit in und um die Fußballstadien in Dortmund, Gelsenkirchen und Köln, in denen WM-Spielbegegnungen ausgetragen wurden, verantwortlich. Private Sicherheitskräfte, die in den Fußballstadien tätig waren, führten Visitationen sowie Karten- und Zutrittskontrollen durch, überprüften Aufenthaltsberechtigungen und waren mit allgemeinen Sicherheitsaufgaben – wie z. B. der Sicherung und Beobachtung gewisser Bereiche des jeweiligen Stadions (z. B. VIP-Räume etc.) – betraut. Über diesen Rahmen hinaus wurden auch Servicedienstleistungen von den Mitarbeitern der privaten Sicherheitsunternehmen erbracht. Sie erteilten den Fußballfans Auskünfte, waren ihnen bei der Sitzplatzsuche behilflich etc. In diesem Sachzusammenhang ist von besonderer Wichtigkeit, dass in den Fußballstadien zunächst primär die privaten Sicherheitsdienstleister tätig werden sollten und auch geworden sind. Die Polizei hielt sich im Stadionbereich bewusst im Hintergrund; befand sich jedoch abruf- und sofort einsatzbereit in unmittelbarer räumlicher Nähe, sodass sie im Ernstfall sofort hätte eingreifen können.

55 % der befragten privaten Sicherheitsunternehmen, die in Verbindung mit der FIFA WM 2006TM tätig waren, wurden zur Absicherung von Public-Viewing-Events eingesetzt. Dies geschah in den Städten Dortmund, Essen, Gelsenkirchen, Köln und Mülheim an der Ruhr. Die Mitarbeiter der privaten Sicherheitsdienstleister führten Zugangskontrollen durch, bei denen sie Taschen überprüften und Personen durchsuchten, die Mitnahme von Flaschen und Gegenständen aus Glas etc. verboten usw. Überdies wurden auch bei derartigen Veranstaltungen allgemeine Sicherheitsaufgaben – wie z.

B. die Absicherung des Bereiches genau vor den Großbildleinwänden oder an Treppenauf- und -abgängen – wahrgenommen und Servicedienstleistungen erbracht.

Die verbleibenden 9 % der Gesprächspartner waren mit anderen sicherheitsrelevanten Aufgaben betraut. Aus dem umfassenden Katalog der weiteren Tätigkeiten seien an dieser Stelle zur Veranschaulichung der Vielfältigkeit der Aufgabenfelder, die während der FIFA WM 2006TM von privaten Sicherheitskräften abgedeckt wurden, schlagwortartig noch die nächtliche Bewachung der Fußballstadien⁵²⁰, die Sicherung der Hauptbahnhöfe für die Deutsche Bahn AG und anderer Haltestellen des öffentlichen Personennahverkehrs für die Verkehrsgesellschaften der jeweiligen Städte, der Einsatz von Hundeführern im Auftrag der FIFA, die Absicherung aller Nationalmannschaftshotels, aller Trainingsstätten, der Transporte aller Nationalmannschaften⁵²¹, aller Duty-Free-Bereiche der deutschen Flughäfen und eines Jugendcamps für fünfhundert Engländer im Alter von achtzehn bis fünfundzwanzig Jahren, die Ermöglichung der Feststellung von Personalien zur Vorbereitung einer eventuellen Strafverfolgung sowie die Streitschlichtung und Trennung rivalisierender Fangruppen beispielhaft genannt.

3 Vorbereitung des Sicherheitspersonals auf die FIFA WM 2006TM

Zur Vorbereitung auf ihre Aufgaben im Rahmen der Sicherheitsgewährleistung im Verlauf der FIFA WM 2006TM nahmen die Sicherheitskräfte, die Volunteers u. a. Zielgruppen im Vorfeld der Weltmeisterschaft an vielen Schulungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen teil.

3.1 Bedeutung und Organisation der Schulungen für die FIFA WM 2006TM

Der besondere Wert dieser spezifischen Ausbildung wurde in der Vorbereitungsphase auf die FIFA WM 2006TM vielfach von Sicherheitsexperten hervorgehoben. *„Nur eine professionelle Wahrnehmung der Ordnungsdienstaufgaben kann zur Steigerung der Sicherheit in den Fußballstadien beitragen.“*⁵²² *„... haben die anlässlich des Confede-*

⁵²⁰ Eine solche findet auch zur Gewährleistung eines ordnungsgemäßen und reibungslos funktionierenden Spielbetriebes in der Fußballbundesliga statt. Durch den nächtlichen Einsatz der Mitarbeiter des privaten Sicherheits- und Ordnungsdienstes werden Eindringlinge, Sachbeschädigungen, das Einbringen von Gegenständen, welche gemäß der jeweiligen Stadionordnung nicht ins Fußballstadion verbracht werden dürfen, u. a. unerwünschte Handlungen verhindert (vgl. Borussia Dortmund / Watzke (2006): S. 94).

⁵²¹ *„Im Interesse einheitlicher Sicherheitsstandards hat das OK WM 2006 einen zentralen Dienstleister ... mit der Absicherung von insgesamt 128 Objekten beauftragt.“* (vgl. Innenministerkonferenz [2005]: Rahmenkonzeption, S. 79). Der Zutritt zu den Mannschaftsquartieren, den Spielerhotels, den Trainingsstätten, dem FIFA- und LOC-Hauptquartier sowie zum Schiedsrichterhauptquartier wurde *„nur Personen gewährt, die entweder über eine Akkreditierung für die Stadien ... oder besondere Berechtigungsausweise“* verfügten (vgl. P 42: Geschäftsführer; Innenministerkonferenz [2005]: Rahmenkonzeption, S. 80).

⁵²² Innenministerkonferenz (2006): Schulungskonzept, S. 1.

*rations Cup 2005 gemachten Erfahrungen gezeigt, dass es erforderlich ist, die Ordnungsdienste darüber hinaus auch zielgruppen- und aufgabenorientiert zu beschulen.*⁵²³ „Wir alle wissen, dass die Gewährleistung der Sicherheit bei Fußballspielen ohne Polizei nicht mehr vorstellbar ist. Daneben haben aber auch die Ordnungsdienste wichtige Aufgaben zu erfüllen ... Aus diesem Grund befasste sich der DFB-Ausschuss für Sicherheitsangelegenheiten wiederholt mit der Schulung und Fortbildung, den Aufgaben und der Rechtsstellung der Ordnungsdienste – insbesondere auch mit der Zusammenarbeit der Dienste mit der Polizei.“⁵²⁴ „Die Durchführung dieser Veranstaltung ist ohne den Einsatz qualifizierter privater Sicherheitsunternehmen nicht denkbar. Die Mithilfe von gut ausgebildeten und angepasst agierenden privaten Sicherheitskräften bei der WM 2006 wird dazu beitragen, das Bild der Branche nachhaltig zu verbessern.“⁵²⁵

Diese Einschätzungen teilte das OK FIFA WM 2006 und verpflichtete deshalb alle privaten Sicherheitsunternehmen ihr gesamtes in und um die WM-Stadien tätiges Personal zu einer speziell mit Blick auf die FIFA WM 2006TM entwickelten Schulungsmaßnahme zu entsenden.⁵²⁶ Nur derartig geschulte private Sicherheitskräfte erhielten später eine Akkreditierung als Sicherheits- und Ordnungsdienstmitarbeiter für die WM-Fußballstadien.

Die Durchführung aller Schulungsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit der FIFA WM 2006TM standen, oblag einem privaten Dienstleister – dem DB Training – im Auftrag des OK FIFA WM 2006. Hierbei handelt es sich um den Bildungsanbieter der Deutschen Bahn AG. Dieser „zählt mit etwa 100 Bildungsstandorten und 5 Gästehäusern zu den größten Bildungsdienstleistern im europäischen Verkehrsmarkt [und – Anmerkung d. Verf.] bietet ein breitgefächertes Bildungsangebot an, das von der beruflichen Erstausbildung über Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zum berufsbegleitenden Studium reicht“.⁵²⁷

Unter den eingesetzten Trainern „waren Mitarbeiter des bahneigenen Qualifizierers sowie die – durch Kooperation mit dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. (BDWS) gewonnenen – externen Trainer aus den Sicherheitschulen bzw. Wach- und Sicherheitsunternehmen“.⁵²⁸ Die Rekrutierung der Dozenten erfolgte anhand von detaillierten Persönlichkeits- und Kompetenzprofilen, welche die Bewerber zu erfüllen hatten. Das verwendete Persönlichkeitsprofil stellte die folgenden Anforderungen an die zukünftigen Schulungsleiter:⁵²⁹

⁵²³ Innenministerkonferenz (2005): Rahmenkonzeption, S. 78.

⁵²⁴ DFB u.a. (2002): S. 5.

⁵²⁵ Olschok, in: Der Sicherheitsdienst 2006, S. 11, 13.

⁵²⁶ Klauer (2006): S. 12.

⁵²⁷ Dambach (2006): S. 4.

⁵²⁸ Katschemba (2006): S. 1.

⁵²⁹ Katschemba (2006): S. 4.

- *„glaubhafte und echte Begeisterung / Leidenschaft / fundiertes Interesse für das Thema Fußball & Sport*
- *freundliche, sympathische, (seriöse) Erscheinung*
- *Authentizität und Glaubwürdigkeit in der Vermittlung von fest vorgegebenen Informationen / Grundsätzen / Leitlinien im Thema „Sicherheit“*
- *Wertschätzung der Teilnehmer und deren wichtiger Aufgabe*
- *Freude & Spaß im Umgang mit den Teilnehmern, Schaffen einer „Wohlfühl-Atmosphäre“ im Seminar*
- *flexibel und dynamisch*
- *Profi für das eigene Zeitmanagement“*

Darüber hinaus war eine hohe fachliche Kompetenz der Kandidaten gefragt. Die Trainer für die Weltmeisterschaft mussten deshalb auch die nachfolgend skizzierte Ausbildung und Berufserfahrung mitbringen.⁵³⁰

- mindestens ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium
- praktische Erfahrung in der Dienstleistung von zwei bis drei Jahren, vorzugsweise in der Kundenbetreuung
- zwei bis drei Jahre praktische Erfahrung in der Wach- und Sicherheitsbranche
- mehrjährige Erfahrung in der Fortbildung Erwachsener

Die ausgewählten Kandidaten wurden vor Aufnahme ihrer Schulungstätigkeit zunächst selbst auf diese Aufgabe vorbereitet. Hierzu unterzogen sie sich im Februar 2006 einem sog. Train-the-Trainer-Seminar, das von Fachtrainern des DB Trainings, Spezialisten des OK FIFA WM 2006 sowie der Polizei ausgerichtet wurde und welches neben der Vermittlung inhaltlicher Informationen auch der Weitergabe methodischer Hinweise diente.⁵³¹ Außerdem erhielten die Dozenten einen Verhaltenskodex für Trainer von DB Training.

Im Vorfeld der FIFA WM 2006TM nahmen nach Angaben von DB Training⁵³² mehr als 30.000 Menschen an den von DB Training ausgerichteten Qualifizierungsmaßnahmen teil. Sie gehörten den drei Zielgruppen des Schulungsprogramms – nämlich den Service-Botschaftern, den OK Volunteers oder den privaten Sicherheitskräften – an. Alle Teilnehmer erhielten eine aufgaben- und funktionsbezogen differenzierte Ausbildung. Die Beschränkung der Teilnehmeranzahl auf durchschnittlich zwanzig pro Schulungsgruppe stellte die privaten Sicherheitsunternehmer vor *„eine gewaltige organisatorische Aufgabe ..., diese Termine mit einer großen Anzahl von nebenberuflichen Mitarbeitern und den Trainern der DB und der Organisation der Räumlichkeiten abzustim-*

⁵³⁰ Katschemba (2006): S. 4.

⁵³¹ Katschemba (2006): S. 6.

⁵³² Dambach (2006): S. 7.

men“.⁵³³ Unter Berücksichtigung dieser organisatorischen Schwierigkeiten wurden die Schulungen vielfach von nachmittags bis spätabends und an Wochenenden durchgeführt.

3.2 Das Schulungskonzept „Die Service-Botschafter“

Zur Vorbereitung auf die FIFA WM 2006TM hat DB Training ca. 6.300 zukünftige Service-Botschafter in 440 Veranstaltungen durch 60 Dozenten ausgebildet.⁵³⁴ An diesen Schulungsmaßnahmen haben Mitarbeiter verschiedener Dienstleistungsunternehmen aus den zwölf WM-Städten, in denen WM-Fußballspiele ausgetragen wurden, teilgenommen. Taxifahrer, Autovermieter sowie die im ÖPNV bzw. an Flughäfen oder Bahnhöfen beschäftigten Menschen etc. waren Adressaten dieses Angebotes zur Ausbildung und Zertifizierung zum Service-Botschafter.⁵³⁵

Das für diesen Bereich entwickelte Schulungskonzept sah eine Unterteilung der Ausbildung in drei Module vor. Das erste Modul beschäftigte sich mit dem Thema `Gastfreundschaft` und nahm drei Stunden in Anspruch. Ziel dieser Einheit war neben der Verinnerlichung des WM-Mottos `Die Welt zu Gast bei Freunden`, die Förderung des Verständnisses der Teilnehmer für interkulturelle Besonderheiten.⁵³⁶ Das anschließende Modul `Service-Refresh` umfasste drei Unterrichtsstunden und diente der Vermittlung der wichtigsten Servicekriterien für eine erfolgreiche Betreuung der WM-Gäste. Den Abschluss der Schulung bildete das zweistündige Modul `Meine Stadt`, in dessen Verlauf die Teilnehmer Informationen über das WM-Rahmenprogramm und die kulturellen Besonderheiten der jeweiligen WM-Städte erhielten, in denen sie während der FIFA WM 2006TM ihre Tätigkeiten verrichten würden.

3.3 Das Qualifizierungsprogramm für die OK Volunteers

Neben der Ausbildung der sog. Service-Botschafter schulte DB Training im Vorfeld der FIFA WM 2006TM außerdem ca. 12.000 zukünftige Volunteers für das OK FIFA WM 2006. Dies geschah mit Hilfe von 31 Trainern in 380 Veranstaltungen.⁵³⁷ Ergänzend zu diesen Seminaren erhielten die Teilnehmer des Qualifizierungsprogramms umfangreiche und detaillierte Schulungsunterlagen, welche die Abteilung Sicherheit des OK FIFA WM 2006 eigens für die Ausbildung der Volunteers erarbeitet hatte. Durch dieses Begleitmaterial bekamen die Volunteers zunächst Informationen über die Philosophie und das Motto der FIFA WM 2006TM, die Aufgaben und Befugnisse der verschiedenen Volunteer-Gruppen, den Ablauf der Zusammenarbeit mit dem im jeweiligen WM-Stadion zuständigen Sicherheits- und Ordnungsdienst, das Sicherheitskon-

⁵³³ Klauer (2006): S. 12.

⁵³⁴ Dambach (2006): S. 7.

⁵³⁵ Dambach (2006): S. 11.

⁵³⁶ Dambach (2006): S. 12.

⁵³⁷ Dambach (2006): S. 7.

zept der FIFA WM 2006TM sowie die von der FIFA für alle WM-Fußballstadien entwickelte Hausordnung. Ferner wurden sie auf diesem Weg über die wesentlichen Inhalte des Green GoalTM-Konzeptes (z. B. den Einsatz von Pfandbechern und die Regeln der Abfalltrennung) informiert. „Green GoalTM steht weltweit für das erste innovative Umweltkonzept einer FIFA-Fußball WMTM. Mit Green GoalTM wird zum ersten Mal in der Geschichte des Fußballsports der Umweltschutz eine bedeutende Rolle bei einer WM spielen.“⁵³⁸

Einen Schwerpunkt des für die Volunteers erstellten Schulungsmaterials bildet die Vorbereitung auf die Kommunikation mit den WM-Gästen. Ausgehend von der Prämisse: „Kommunikation ist in unserem Leben von zentraler Bedeutung. ... Man kann nicht nicht kommunizieren.“⁵³⁹, wurden die Volunteers ausführlich über die Grundregeln der verbalen und nonverbalen Kommunikation unterrichtet. Welch ausschlaggebende Wirkung bereits kleinere Modifikationen der menschlichen Ausdruckweise aufweisen, verdeutlichen die beiden nachfolgenden Übersichten, deren Inhalte den Schulungsunterlagen des OK FIFA WM 2006 entstammen, äußerst anschaulich.

„Zwei Seiten einer Medaille“	
Aussagen der Volunteers	Reaktionen der Gesprächspartner
„Sie müssen schon entschuldigen!“	„Nein, muss ich nicht!“
„Da haben Sie mich völlig falsch verstanden.“	„SIE haben sich falsch ausgedrückt.“
„Ehrlich gesagt ...“	„Haben Sie bisher gelogen?“
„Sie müssen sich gedulden!“	„Nein, muss ich nicht!“

Tab. 1: „Zwei Seiten einer Medaille“ (eigene Tabelle nach Inhalten aus: FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM, Organisationskomitee Deutschland (2006): FIFA Fußball-Weltmeisterschaft Deutschland 2006, Das Aufwärmtraining: Fit für die Sicherheit, Frankfurt am Main, S. 53)

Positive Formulierungen	
Negative Äußerung	Positive Äußerung
„Weiß nicht, da bin ich überfragt.“	„Leider liegt mir die Information zur Zeit nicht vor. Ich mache mich aber gern für Sie kundig.“

⁵³⁸ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 46.

⁵³⁹ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 49.

„Das ist nicht meine Schuld!“	„Da haben Sie offenbar eine falsche Auskunft erhalten. Ich bitte Sie um Entschuldigung. Richtig ist ...“
„Regen Sie sich doch nicht so auf!“	„Ich verstehe, dass Sie darüber verärgert sind.“
„Da gibt es ein Problem.“	„Wir finden eine Lösung.“
„Dafür bin ich nicht zuständig.“	„Für diesen Bereich kann Ihnen Frau / Herr XY weiterhelfen.“

Tab. 2: Positive Formulierungen (eigene Tabelle nach Inhalten aus: FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM, Organisationskomitee Deutschland (2006): FIFA Fußball-Weltmeisterschaft Deutschland 2006, Das Aufwärmtraining: Fit für die Sicherheit, Frankfurt am Main, S. 54)

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass 32 Fußballnationalmannschaften aus der gesamten Welt an der FIFA WM 2006TM teilnahmen, wurden die Volunteers im Rahmen des Qualifizierungsprogramms außerdem über unterschiedliche Kulturen und die Grundzüge der interkulturellen Kommunikation aufgeklärt. Von Seiten des OK FIFA WM 2006 wurde in diesem Zusammenhang das folgende Fazit gezogen: *„So wichtig es auch ist, über andere Kulturen und über Besonderheiten informiert zu sein: Theoretisches Wissen ist nur die eine Seite, um in interkulturellen Zusammenhängen erfolgreich bestehen zu können. Mindestens ebenso wichtig ist es, offen und neugierig auf Menschen anderer Kulturen zuzugehen.“*⁵⁴⁰

Die Volunteers erhielten mit dem Schulungsmaterial auch eine Deeskalations- Checkliste überreicht, die ihnen bei der Bewältigung von Konfliktsituationen während der Weltmeisterschaft behilflich sein sollte. Für derartige Konstellationen wurde den Volunteers empfohlen, sich folgendermaßen zu verhalten:⁵⁴¹

- *„Notlagen wahrnehmen statt wegsehen*
- *Überblick verschaffen*
- *eigene Situation und die der Beteiligten einschätzen*
- *Informationen sammeln und weitergeben*
- *frühzeitig Unterstützung anfordern*
- *angemessene räumliche Distanz zum Gegenüber einnehmen und halten*
- *Stresssituationen des Gegenübers beachten*
- *mögliche Kurzschlussreaktionen einkalkulieren*

⁵⁴⁰ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 67.

⁵⁴¹ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM (2006): S. 70.

- *Blickkontakt aufnehmen*
- *entschlossen und sicher auftreten, ruhig und sachlich bleiben*
- *sicheren Stand wählen*
- *Partner suchen*
- *Kommunikation aufrechterhalten – beruhigen, entschärfen“*

Schließlich wurden die Volunteers auf die wichtigsten datenschutzrechtlichen Bestimmungen hingewiesen, da sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten während der FIFA WM 2006TM, z. B. als Einlassvolunteer, mit personenbezogenen Daten Dritter in Berührung kommen würden.

3.4 Das Schulungsprogramm für private Sicherheitskräfte

Die DB Training hat in der Vorbereitungsphase der FIFA WM 2006TM auch die Schulung von ca. 12.500 Sicherheits- und Ordnungsdienstmitarbeitern für den Einsatz in den WM-Stadien übernommen. 43 Trainer führten hierzu insgesamt 600 Veranstaltungen durch.⁵⁴² Grundlage dieser Seminare war ein vom OK FIFA WM 2006 entwickeltes Schulungskonzept mit dem Titel „FIFA WM 2006 mit Sicherheit! Fach- und Verhaltenstraining für Sicherheitskräfte“. Das hierauf ausgerichtete und von DB Training umgesetzte Qualifizierungsprogramm umfasste die nachfolgend dargestellten Aspekte:⁵⁴³

Vermittelte Themengebiete	Inhaltliche Schwerpunkte
Vorbereitung und Einstieg	Organisatorisches, Vorstellung, WM-Sicherheitsphilosophie
Aufgaben im Bereich Sicherheit	Ansprechpartner und Schnittstellen der Sicherheitskräfte
Das Musterstadion	Äußerer und innerer Sicherheitsring, Sektorentrennung, Spielfeldsicherung
Zutrittsberechtigungen	Akkreditierungen, Hospitality, Protokoll
Ticketing	RFID-Chip, Ticketlayout, Verfahren, Clearingpoints
Logistik	Plomben, Delivery Pass
Hausordnung	Verhalten im Stadion und Verbote, verbotene Gegenstände, Sponsorenrechte

⁵⁴² Dambach (2006): S. 7.

⁵⁴³ Katschemba (2006): S. 3.

Die Zusammenarbeit mit den Volunteers	Aufgaben der Volunteer-Gruppen, Zusammenarbeit mit dem Sicherheits- und Ordnungsdienst
Verhaltenstraining	Verbale, nonverbale, interkulturelle Kommunikation, Konflikte, Situations-training
Datenschutz	Grundlagen im Umgang mit personenbezogenen Daten
Gemeinsame Spielregeln für die Zusammenarbeit	Pünktlichkeit, Freundlichkeit, Ruhe bewahren, äußere Erscheinung
Mein persönliches Fanpaket	Klärung offener Fragen und Zusammenfassung

Tab. 3: Schulungsprogramm für private Sicherheitskräfte (eigene Tabelle nach Inhalten aus: Katschemba, T. [2006]: „Vom Projekt Sicherheitskräfte für die FIFA WM 2006 zu qualifizieren“, S. 3)

Diese Inhalte wurden allen in den WM-Fußballstadien eingesetzten Ordnern – einschließlich der Führungskräfte – im Verlauf eines zehnstündigen Grundkurses vermittelt. Zur Erzielung eines guten Lernerfolges der Lehrgangsteilnehmer wurden eine Vielzahl von Medien und die unterschiedlichsten Vermittlungsformen, wie z. B. Power-Point-Präsentationen, ein Lehrfilm über Pyrotechnik, Fotos, Vorträge, Rollenspiele etc., eingesetzt. Darüber hinaus erhielten alle Teilnehmer zwei umfangreiche und detaillierte von der FIFA erarbeitete Handbücher mit den Titeln „Das Aufwärmtraining – Fit für Sicherheit“ und „Handbuch Akkreditierung für Sicherheits- und Ordnungsdienste“.⁵⁴⁴

Im Anschluss an die Absolvierung des Grundkurses bestand für alle privaten Sicherheitskräfte die Möglichkeit, einen vierstündigen Aufbaukurs zu besuchen.⁵⁴⁵ Dieser beschäftigte sich mit den Themen `Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in Fußballstadien` sowie `Pyrotechnik`. Außerdem wurden drei Spezialkurse angeboten. Das erste dieser Seminare richtete sich an die Einsatzkräfte. Innerhalb einer vierstündigen Veranstaltung wurden sie weitergehend über die allgemeinen Rechtsgrundlagen für das Handeln der privaten Sicherheitskräfte in den WM-Stadien und psychologische Gesichtspunkte unterrichtet.⁵⁴⁶ Zielgruppe einer weiteren vierstündigen Sonderveranstaltung waren die Führungskräfte. Sie wurden detailliert und umfassend über ihre Führungs- und Vorbildfunktion, die allgemeinen Rechtsgrundlagen und grundlegende,

⁵⁴⁴ Katschemba (2006): S. 2.

⁵⁴⁵ DFB (2006): S. 5.

⁵⁴⁶ Innenministerkonferenz (2006): Rahmenkonzept, S. 5; DFB (2006): S. 6.

sozialpsychologische Erkenntnisse informiert.⁵⁴⁷ Den Abschluss bildete schließlich eine spezielle Schulung für die Ordner, welche später in den VIP-Bereichen der WM-Stadien eingesetzt werden sollten. Im Verlauf eines vierstündigen Seminars wurden ihnen Kenntnisse über die zu erwartenden Persönlichkeiten, das Akkreditierungssystem, die Örtlichkeiten in den VIP-Bereichen der Fußballstadien und sozialwissenschaftliche Grundlagenkenntnisse vermittelt.⁵⁴⁸

Neben diesen Qualifizierungsmaßnahmen für das private Sicherheitspersonal, welches in den WM-Stadien zum Einsatz kommen sollte, fanden im Vorfeld der FIFA WM 2006TM auch Schulungen statt, deren Adressaten private Sicherheitskräfte waren, die bei der Weltmeisterschaft anderweitig tätig sein würden. So durchliefen z. B. die Mitarbeiter des privaten Sicherheitsdienstleisters, der die Absicherung aller Nationalmannschaftshotels, aller Trainingsstätten und der gesamten Transporte aller Nationalmannschaften übernommen hatte, zusätzlich zu einer Grundausbildung auch eine spezielle Schulung zur Vorbereitung auf die Ausübung ihrer Tätigkeit in den Hotelanlagen.⁵⁴⁹

Auch die im Bereich des ÖPNV's eingesetzten privaten Sicherheitskräfte erhielten eine ihrem Auftrag angepasste spezifische Schulung. Hierbei bildeten die folgenden Themen die inhaltlichen Schwerpunkte der angebotenen Seminare:⁵⁵⁰ Gefahrenpotential im ÖPNV / Terrorismus, Deeskalationsstrategien, Rechtsgrundlagen und ÖPNV-Fachwissen bzgl. Tarif und Takt.

3.5 Weiterbildungsmaßnahmen bei der Polizei

Auch den Polizeibeamtinnen und -beamten sind zur Vorbereitung auf die FIFA WM 2006TM Weiterbildungsmaßnahmen angeboten worden. So wurden beispielsweise die Fremdsprachenkenntnisse der einzelnen Polizisten abgefragt und im Anschluss hieran Sprachkurse zur Auffrischung der Kenntnisse durchgeführt.⁵⁵¹ Zudem fanden Seminare zur Ausweitung der interkulturellen Kompetenz der staatlichen Sicherheitskräfte statt.⁵⁵² Schließlich wurden ortsunkundige Kollegen mit den Lokalitäten der einzelnen WM-Austragungsorte vertraut gemacht.⁵⁵³ Hierzu nahmen sie im Vorfeld der FIFA WM 2006TM an Fußballbundesligaeinsätzen in den entsprechenden Städten teil.

⁵⁴⁷ DFB (2006): S. 7; Innenministerkonferenz (2006): Rahmenkonzept, S. 6.

⁵⁴⁸ DFB (2006): S. 8.

⁵⁴⁹ P 42: Geschäftsführer.

⁵⁵⁰ P 40: Leiter Fachgruppe Qualität, Service, Information, Sicherheit; P 41: Beauftragter für Sicherheit und Störungsmanagement.

⁵⁵¹ P 28: Polizeioberberater; P 33: Polizeidirektor.

⁵⁵² P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

⁵⁵³ P 26: Polizeihauptkommissar; P 22: Polizeidirektor.

4 Positive Erfahrungen während der FIFA WM 2006TM

Die positiven Erfahrungen der befragten Polizisten und privaten Sicherheitsdienstleister bilden einen der Ansatzpunkte der Analyse des Einsatzes staatlicher und privater Sicherheitskräfte bei der FIFA WM 2006TM.

4.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte

Als Antwort auf die Frage, ob und wenn ja, in welchen Bereichen die privaten Sicherheitsunternehmer während der FIFA WM 2006TM positive Erfahrungen gemacht haben, verwiesen die Befragten übereinstimmend zunächst auf die positive Schlussbilanz der FIFA WM 2006TM.

- *„Die WM war sehr ruhig und friedlich. Alles war perfekt organisiert von Seiten der Polizei.“*⁵⁵⁴
- *„Das waren geniale vier Wochen!“*⁵⁵⁵
- *„Die Arbeit im Stadion war super organisiert und lief reibungslos ab.“*⁵⁵⁶

So lässt sich festhalten, dass es sich um eine friedliche Weltmeisterschaft gehandelt hat, deren gewaltfreier Verlauf nur durch einzelne Ausschreitungen in Berlin, Dortmund und Köln leicht getrübt wurde.⁵⁵⁷ Hierbei handelt es sich jedoch – nach Ein-

⁵⁵⁴ P 6: Regionalbereichsleiter.

⁵⁵⁵ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

⁵⁵⁶ P 18: Geschäftsführer.

⁵⁵⁷ *„Bei den Berliner WM-Festen ist ein Teil des Sicherheitspersonals offenbar selbst ein Sicherheitsrisiko. ... auf der Fanmeile am Brandenburger Tor sowie bei einer Public-Viewing-Veranstaltung am Stadtrand Hooligans als Ordner auftraten. Bereits am Abend des Eröffnungsspiels der WM am 9. Juni verhinderte die Polizei am Rande der Fanmeile eine Schlägerei zwischen sächsischen Hooligans mit Security-Ausweisen und gewaltbereiten Berliner Fußballfans. Sechs Männer in schwarzer Ordnerkluft hatten das Festareal verlassen und zehn Hooligans des Vereins BFC Dynamo verfolgt. Die Polizei konnte die Ordner abfangen und schickte sie zur Meile zurück. ... Ebenfalls am 9. Juni fiel der Polizei bei der Überprüfung des Sicherheitsdienstes, der für eine Public-Viewing-Veranstaltung im Berliner Ortsteil Alt-Karow verantwortlich ist, ein Mann auf, der sich im November 2005 an einer Massenschlägerei zwischen deutschen und polnischen Hooligans nahe Frankfurt (Oder) beteiligt hatte. Am 14. Juni wurde der Hooligan wieder als Ordner bei dem WM-Fest angetroffen. ... hält die Polizei beide Hooligans für so gefährlich, dass sie ihnen den Aufenthalt in der gesamten Berliner Innenstadt während der WM verbot.“* (vgl. Jansen, in: Tagesspiegel Berlin vom 20. Juni 2006). Am 14. Juni 2006 – dem Tag der WM-Begegnung Deutschland gegen Polen – kam es in der Dortmunder Innenstadt zu gewalttätigen Auseinandersetzungen zwischen deutschen und polnischen Fangruppierungen, in deren Verlauf die Polizei eine Gruppe deutscher Hooligans einkeßeln und in Gewahrsam nehmen musste. In Folge der Eskalationen dieses Tages leitete die Polizei 47 Strafverfahren wegen Körperverletzung ein (vgl. Wolf [2006]: Presseerklärung vom 10. Juli 2006). *„Bei einem Einsatz gegen betrunkene Fußballfans sind ... in Köln 14 Polizisten leicht verletzt worden. Die betrunkenen Engländer hätten in der Innenstadt mit Flaschen auf die Beamten geworfen. ... Grund für die Auseinandersetzungen war ein Missverständnis. Ein angetrunkenener Fan sei gegen Mitternacht mit einer Bierflasche in der Hand auf einen Brunnen geklettert. Dann habe er erst die Flasche fallen lassen, sei anschließend in den Brunnen gefallen und habe sich an den Scherben verletzt. „Beamte wollten ihm helfen. Das ist von den Umstehenden als Festnahme*

schätzung aller interviewten Unternehmer – um bedauerliche Einzelfälle, die es nicht vermögen, das Sicherheitskonzept der FIFA WM 2006TM in Frage zu stellen.

Vielmehr lobten die privaten Sicherheitsdienstleister die sehr gute Vorbereitung im Vorfeld der FIFA WM 2006TM. Besonders hervorgehoben wurde in allen Gesprächen die optimale Zusammenarbeit mit der Polizei sowohl vor als auch während der Weltmeisterschaft.

- *„Die Zusammenarbeit mit der Polizei war während der WM perfekt.“⁵⁵⁸*
- *„Die Zusammenarbeit mit der Polizei war erstklassig.“⁵⁵⁹*
- *„Es war super gut, dass die Polizei da war.“⁵⁶⁰*
- *„Während der WM fand eine sehr gute Zusammenarbeit mit der Polizei statt.“⁵⁶¹*
- *„Die Polizei war immer da. Sie gab den privaten Sicherheitskräften Sicherheit.“⁵⁶²*
- *„Die Zusammenarbeit mit der Polizei war an bestimmte Regeln gebunden. Sie verlief aber kollegial und kameradschaftlich. Die Polizei und wir zogen an einem Strang.“⁵⁶³*

Bei fünfzehn gemeinsamen Treffen von Polizeikräften und Vertretern der privaten Sicherheitsunternehmen, der Feuerwehr, des Deutschen Roten Kreuzes, der beteiligten Städte etc. in der Vorbereitungsphase wurden gemeinsame Sicherheitskonzepte entwickelt, Einschätzungen zu den verschiedenen Gefährdungslagen ausgetauscht und Absprachen über die Strategien und die Vorgehensweise bei möglichen Gefahrensituationen getroffen. Darüber hinaus dienten die gemeinsamen Treffen auch der Klärung der unterschiedlichen Kompetenzen der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte. Ferner stellten die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen im Rahmen dieser Treffen ihre Dienstanweisungen i. S. d. § 10 BewachV vor, die dann mit Hilfe der Polizei im Verlauf der Gespräche ergänzt wurden. Durch diese intensive Beteiligung an der Vorbereitungsphase fühlten sich die privaten Sicherheitsdienstleister von der Polizei als Partner anerkannt und respektiert.

- *„Wir hatten Rückendeckung von der Polizei.“⁵⁶⁴*

interpretiert worden“, hieß es. Danach seien Flaschen aus der Menge in Richtung Polizei geworfen worden.“ (dpa [2006], in: Westfälische Rundschau vom 21. Juni 2006). An diesem 20. Juni – dem Tag der Spielbegegnung England gegen Schweden – nahm die Polizei in Köln insgesamt 75 Gewalttäter fest und 530 in Gewahrsam, um größere Ausschreitungen zu verhindern. (vgl. Wolf [2006]: Presseerklärung vom 10. Juli 2006).

⁵⁵⁸ P 15: Geschäftsführer.

⁵⁵⁹ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

⁵⁶⁰ P 18: Geschäftsführer.

⁵⁶¹ P 21: Pressesprecher.

⁵⁶² P 18: Geschäftsführer.

⁵⁶³ P 21: Pressesprecher.

⁵⁶⁴ P 18: Geschäftsführer.

- *„Die Zusammenarbeit wurde auch von Seiten der Polizei angestrebt. Die Einsatzleiter der Polizei kamen z. B. manchmal zu unseren Einsatzleitern und fragten sie nach ihrer Meinung. Außerdem verabschiedeten sich die Polizisten von unseren Leuten, wenn der Einsatz beendet war. Einmal kam uns die Polizei mit Lautsprechern zur Hilfe, als der Public-Viewing-Platz voll war und wir keinen mehr reinlassen konnten. Sie machten die Menschen per Lautsprecherdurchsagen auf Ausweichmöglichkeiten aufmerksam. Das hat uns an den Zugängen sehr geholfen.“⁵⁶⁵*

In den Fußballstadien sitzen die Einsatzleiter der Polizei, des privaten Sicherheitsdienstes, der Feuerwehr und des Deutschen Roten Kreuzes in aneinander angrenzenden Räumen der Einsatzleitstelle. Sie stehen in ständigem Sichtkontakt durch Glasscheiben und verfügen über Sprechanlagen. Diese kurzen Kommunikationswege ermöglichen es allen Verantwortlichen, zeitnah und effektiv auf besondere Situationen zu reagieren und ihr Handeln schnellstmöglich abzustimmen. Auch während der FIFA WM 2006TM ließen sich staatliche und private Sicherheitskräfte Informationen über die Fußballfans, auftretende bzw. drohende Problemsituationen etc. zukommen. Die Führungskräfte der Polizei, des Ordnungsamtes und der privaten Sicherheitskräfte trafen sich zweimal täglich.⁵⁶⁶ Morgens um 8 Uhr wurden letzte Absprachen für den Tag getroffen und Erkenntnisse und Vorkommnisse aus den Nachtstunden gemeinsam analysiert. Abends um 24 Uhr wurden dann die Entwicklungen des Tages besprochen. Soweit es am Tag zu sicherheitsrelevanten Vorgängen kam, fanden auch weitere Sonderbesprechungen der Hauptverantwortlichen statt, um eine gemeinsame, situationsspezifische Vorgehensweise festzulegen.⁵⁶⁷

Die jederzeitige Erreichbarkeit und Präsenz der Polizei, das Vorhandensein von festen Ansprechpartnern in den Reihen der Polizei, der Austausch von Handynummern, die kurzen Kommunikationswege und die positiven zwischenmenschlichen Kontakte zwischen den Polizisten und den Mitarbeitern der privaten Sicherheitsunternehmen bildeten die Grundlage für die von den privaten Sicherheitsdienstleistern durchweg als gelungen empfundene Zusammenarbeit mit den Polizeikräften des Bundes und der Länder.⁵⁶⁸

⁵⁶⁵ P 15: Geschäftsführer.

⁵⁶⁶ P 21: Pressesprecher.

⁵⁶⁷ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁵⁶⁸ Die Forschungsstelle Sicherheitsgewerbe (FORSI) der Universität Hamburg hat im September 2006 in Kooperation mit der Handelskammer Hamburg eine Fachtagung mit dem Titel 'Private Sicherheitsdienste bei der WM 2006 – Einsatzerfahrung und Evaluierung' ausgerichtet. Im Rahmen dieser Veranstaltung stellte Herr *Alexander de Blois* zur Evaluation von Kooperationen zwischen Staat und privaten Sicherheitsunternehmen die vorläufigen Ergebnisse einer FORSI-Umfrage zur WM 2006 vor. Hierbei konstatierte Herr *de Blois* u. a., dass es während der FIFA WM 2006TM zu Organisations-, Kommunikations- und Kompetenzproblemen gekommen sei, deren Ursachen insbesondere die mangelhafte Einbindung der privaten Sicherheitsunternehmen durch den Staat und fehlende Schnittstellen zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften gewesen seien. Diese Forschungsergebnisse scheinen auf regionalen Besonderheiten zu beruhen. Zumindest für die drei

- *„Die Polizei war vor Ort und war ständig ansprechbar für uns. Viele Polizisten waren uns im Laufe der Zeit bereits persönlich bekannt.“⁵⁶⁹*
- *„Während der WM fand eine erstklassige Kommunikation mit der Polizei statt.“⁵⁷⁰*
- *„Die Polizei war immer präsent und kam von selbst dazu, wenn es mal Probleme gab.“⁵⁷¹*

Außerdem wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass die Zusammenarbeit mit der Feuerwehr und dem Deutschen Roten Kreuz ebenfalls völlig reibungslos und ebenso positiv funktionierte, wie diejenige mit den Polizeikräften.

Die privaten Sicherheitsunternehmen verzeichneten überdies die professionelle Zusammenarbeit mit der Deutschen Bahn AG und der FIFA als positive Erfahrungen dieser Weltmeisterschaft. Beide differenzierten im Umgang mit den Einsatzkräften nicht danach, ob sie privaten Sicherheitsunternehmen oder der Polizei angehörten. *„Man merkte den Unterschied nicht, dass wir nur Private sind.“⁵⁷²*

In den Fußballstadien, in denen WM-Begegnungen ausgetragen wurden, waren die örtlichen privaten Sicherheitsdienstleister federführend tätig. Hierbei wurden sie von weiteren, externen privaten Sicherheitskräften unterstützt. Diese Vorgehensweise *„war gut wegen der vorhandenen Ortskenntnisse. Ansonsten wären alle aufgeschmissen gewesen.“⁵⁷³* In diesem Zusammenhang fiel während der FIFA WM 2006TM positiv auf, dass die ansonsten in hartem Wettbewerb stehenden privaten Sicherheitsdienstleister sehr gut und erfolgreich gemeinsam an einem Projekt arbeiten konnten. Auch auf diesem Gebiet funktionierte die gemeinsame Organisation und Kommunikation meist ohne Hindernisse und zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligten.

- *„Die Zusammenarbeit mit den anderen Unternehmen ist super gelaufen.“⁵⁷⁴*

Austragungsorte in Nordrhein-Westfalen konnten sie durch die der vorliegenden Arbeit zugrunde liegende empirische Studie nicht verifiziert werden. Ganz im Gegenteil äußerten sich die an der Sicherheitsgewährleistung in Nordrhein-Westfalen beteiligten Personen auf Seiten der Polizei (vgl. S. 181 ff.) und des privaten Sicherheitsgewerbes (vgl. S. 177 ff.) übereinstimmend positiv über die gemeinsame Zusammenarbeit während der WM. Die Befragten hoben insbesondere die sehr gute Vorbereitung, die jederzeitige gegenseitige Erreichbarkeit, die kurzen Kommunikationswege, das gemeinsam erarbeitete Sicherheitskonzept, die wechselseitigen Absprachen, die erfolgreiche Kooperation in den sog. Ständigen Stäben der Austragungsorte sowie die Klärung der jeweiligen Kompetenzen bereits im Vorfeld der WM lobend hervor. Somit lässt sich abschließend festhalten, dass es in Nordrhein-Westfalen aus Sicht der beteiligten Parteien keinerlei wie auch immer geartete Organisations-, Kommunikations- oder Kompetenzprobleme im Zusammenhang mit der FIFA WM 2006TM gegeben hat.

⁵⁶⁹ P 13: Geschäftsführer.

⁵⁷⁰ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

⁵⁷¹ P 18: Geschäftsführer.

⁵⁷² P 11: Geschäftsführer.

⁵⁷³ P 18: Geschäftsführer.

⁵⁷⁴ P 10: Geschäftsführer.

- *„Es war erstaunlich, wie gut private Sicherheitskräfte während der WM zusammen gearbeitet haben, weil ansonsten immer ein Kampf gegeneinander stattfindet.“⁵⁷⁵*

Erfreulicherweise kam es während der FIFA WM 2006TM vermehrt zu positiven Kontakten zwischen Mitarbeitern privater Sicherheitsunternehmen und den Bürgern, was die beiden folgenden Erfahrungsberichte veranschaulichen. *„Die Fans bedankten sich bei den Ordnern für ihre Arbeit.“⁵⁷⁶ „Wir waren überrascht von dem großen Zuspruch durch die Fans. Wir erhielten sogar durch die Anwohner der Public-Viewing-Flächen positives Feedback, obwohl diese durch die Public-Viewing-Veranstaltungen stark reglementiert wurden. Dies gilt auch für die angrenzenden Einzelhändler. Niemand beschwerte sich.“⁵⁷⁷*

4.2 Sichtweise der Polizei

Auch die befragten Vertreter der Polizei beantworteten die Frage, ob und wenn ja, in welchen Bereichen sie während der FIFA WM 2006TM positive Erfahrungen gesammelt haben, eindeutig im Sinne einer nahezu ungetrübt positiven Bilanz.

- *„Die WM war das optimale Beispiel, wie gut es laufen kann. Es musste sofort beim ersten Versuch klappen und wir haben auch nur positive Erfahrungen gemacht.“^{578, 579}*
- *„Während der WM haben die Menschen eine riesen Party gefeiert. Das war eine wirklich gute Geschichte.“⁵⁸⁰*
- *„Die WM verlief wirklich positiv. Es gab keine Probleme.“⁵⁸¹*

Die interviewten Polizisten verzeichneten zunächst den beinahe ausschließlich friedlichen Verlauf der FIFA WM 2006TM als wichtigste positive Erfahrung dieser Zeit. Das Sicherheitskonzept, welches die persönliche Ansprache von bereits einschlägig bekannten Gewalttätern, Meldeauflagen, Ingewahrsamnahmen etc. kombinierte, war erfolgreich und verhinderte Ausschreitung größeren Ausmaßes. Hierüber zeigten sich die Gesprächspartner besonders erfreut, was die nachfolgenden Aussagen veranschaulichen.

- *„Es war absolut gar nichts. Wir hatten die Problemfans unter Kontrolle.“⁵⁸²*

⁵⁷⁵ P 18: Geschäftsführer.

⁵⁷⁶ P 18: Geschäftsführer.

⁵⁷⁷ P 21: Pressesprecher.

⁵⁷⁸ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

⁵⁷⁹ Vgl. auch Feltes (2006): *„Das Beispiel WM zeigt, dass mit einer informellen (d. h. nicht offensiv publik gemachten), aber verlässlichen Abstimmung zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften optimale Ergebnisse erzielt werden können.“*

⁵⁸⁰ P 28: Polizeioberrat.

⁵⁸¹ P 35: Polizeihauptkommissar.

⁵⁸² P 29: Polizeihauptkommissar.

- *„Es waren zwar Hooligans aus Rostock, Chemnitz, Dresden und Mönchengladbach in der Stadt. Aber die standen vor einem großen Problem, weil ihnen die ortskundigen Führer fehlten. Die hatten wir vorher in Gewahrsam genommen. Deshalb blieb alles ruhig.“*⁵⁸³

Ferner sprachen sich die Polizeibeamten im Rahmen ihrer Befragung positiv über die – von ihnen als gelungen empfundene – Zusammenarbeit mit den privaten Sicherheitskräften während der FIFA WM 2006TM aus.⁵⁸⁴ Die Anknüpfungspunkte, die zu einem Lob der Arbeit privater Sicherheitsdienstleister führten, lassen sich der nachstehenden Zusammenstellung einiger Ausführungen aus den Reihen der Polizei entnehmen.

- *„Die Zusammenarbeit mit den privaten Sicherheitsunternehmen verlief reibungslos.“*⁵⁸⁵
- *„Die Privaten arbeiteten gut mit. Sie reagierten flexibel auf Veränderungen der Sicherheitsstandards und vergrößerten die Anzahl ihrer eingesetzten Mitarbeiter um das erforderliche Maß.“*⁵⁸⁶
- *„Auch in der Befehlsstelle lief die Zusammenarbeit super. Die privaten Sicherheitsdienste waren sehr zuverlässig. Durch die lange Vorbereitungsphase konnte man sich bei der WM schon und hatte ein gutes Verhältnis.“*⁵⁸⁷
- *„In den Örtlichkeiten des Stadions kannten sich die Ordner aus. Wir arbeiteten während der WM mit den gleichen Ansprechpartnern zusammen wie bei den Spielen der Fußballbundesliga. Diese Zusammenarbeit ist bewährt und lief auch während der WM unproblematisch ab.“*⁵⁸⁸
- *„Die Zusammenarbeit mit den Privaten beim Public-Viewing funktionierte gut. Z. B. im Bereich der Zutrittsverbote arbeiteten wir Hand in Hand. Unsere SKB [szenekundige Polizeibeamte – Anmerkung d. Verf.] gaben den Ordnern des privaten Sicherheitsdienstleisters Hinweise auf Leute, die vorher woanders negativ aufgefallen waren und die Privaten ließen sie dann nicht auf das Gelände des Public-Viewings.“*⁵⁸⁹
- *„Die Absprachen mit den privaten Sicherheitsdiensten funktionierten wunderbar. Alles war total easy. Es gab keine Rangeleien zwischen der Polizei und den Privaten.“*⁵⁹⁰

⁵⁸³ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁵⁸⁴ *„Wir sind froh, dass auch private Sicherheitsdienste bei der WM aktiv sind.“* (vgl. Stollowsky/Visser, in: Tagesspiegel Berlin vom 06. April 2006).

⁵⁸⁵ P 28: Polizeioberrat.

⁵⁸⁶ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

⁵⁸⁷ P 33: Polizeidirektor.

⁵⁸⁸ P 36: Erster Polizeihauptkommissar.

⁵⁸⁹ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁵⁹⁰ P 28: Polizeioberrat.

- *„Die handelnden Leute kannten sich und waren alle mit Fußball vertraut. Deshalb hatten alle die nötige Qualität im Umgang mit Menschen und bei der Deeskalation. Außerdem waren die Kommunikationswege geklärt. Deshalb war die Zusammenarbeit während der WM völlig unproblematisch.“⁵⁹¹*
- *„Bei dem privaten Sicherheitsdienst, mit dem wir hauptsächlich zusammen gearbeitet haben, war die Führungsebene vor Ort. Das war ein großer Vorteil, weil spontane Entscheidungen trotz der unternehmensinternen Hierarchie sofort getroffen werden konnten. Das war ein wichtiger Unterschied zu anderen privaten Sicherheitsdiensten.“⁵⁹²*

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass der positive Verlauf der Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der FIFA WM 2006TM in besonderer Weise durch die persönliche gegenseitige Kenntnis der agierenden Personen – insbesondere der Entscheidungsträger – beeinflusst wurde. Dieser Aspekt war in allen Bereichen der gemeinsamen Arbeit und auf allen Ebenen der Kooperation gegenwärtig. So waren sich alle befragten Polizisten darin einig, dass das gute Verhältnis zwischen den beteiligten Parteien, die durch die Vorbereitungsphase bei der FIFA WM 2006TM bereits eingespielten Arbeitsabläufe und die weitgehend vorhandenen gemeinsamen Erfahrungen privater und staatlicher Sicherheitskräfte aus der Fußballbundesliga die tragenden Grundpfeiler der erfolgreichen Kooperation zwischen der Polizei und dem privaten Sicherheitsgewerbe in der Zeit der FIFA WM 2006TM waren.

Schließlich verzeichneten die interviewten Polizeibeamten das herausragende Engagement der während der Weltmeisterschaft eingesetzten Volunteers als weitere positive Erfahrung.

- *„Wir haben gute Erfahrungen mit den Volunteers gemacht. Sie waren hoch motiviert und es gab keine Probleme in der Zusammenarbeit mit ihnen.“⁵⁹³*
- *„Die Volunteers brachten Stimmung und stellten die sonst vorherrschenden sozialen Strukturen auf den Kopf. Da engagierten sich Richter und Geschäftsführer gemeinsam mit Studenten etc.“⁵⁹⁴*

⁵⁹¹ P 30: Polizeihauptkommissar.

⁵⁹² P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

⁵⁹³ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁵⁹⁴ P 22: Polizeidirektor.

4.3 Auswertung

Die Analyse der Sichtweisen der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte ergibt eine nahezu vollständige Übereinstimmung beider Gruppen bei der Benennung positiver Erfahrungen, die während der FIFA WM 2006TM gesammelt wurden. So bestand bei den befragten Vertretern der Polizei und der privaten Sicherheitsunternehmen zunächst Einigkeit darüber, dass der weitgehend friedliche und gewaltfreie Verlauf der Weltmeisterschaft als bedeutendste positive Erfahrung anzusehen ist.

Des Weiteren äußerten sich beide Seiten positiv über die gut funktionierende, erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der FIFA WM 2006TM. In diesem Zusammenhang kamen die Interviewten aus den Reihen der Polizei und diejenigen aus den Reihen des privaten Sicherheitsgewerbes einmütig zu dem Ergebnis, dass die positive Arbeitsatmosphäre zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der Weltmeisterschaft schwerpunktmäßig auf dem guten persönlichen Verhältnis der handelnden Personen, der jederzeitigen Anwesenheit der Entscheidungsträger sowie auf den kurzen und bereits im Vorfeld der Weltmeisterschaft festgelegten Kommunikationswegen basierte.

Bei der vergleichenden Gegenüberstellung der Ausführungen der Polizisten und der Vertreter der privaten Sicherheitsdienstleister ergibt sich – trotz des weitgehenden Konsenses beider Gruppen – eine für zukünftige Konzeptionsentwicklungen nach zu betrachtende Besonderheit. Die Bewertung des Engagements der während der FIFA WM 2006TM eingesetzten Volunteers durch die staatlichen und privaten Sicherheitskräfte fällt diametral aus. Während von Seiten der Polizei die gute Zusammenarbeit mit den Volunteers explizit als positive Erfahrung der Weltmeisterschaft hervorgehoben wurde („*Wir haben gute Erfahrungen mit den Volunteers gemacht. Sie waren hoch motiviert und es gab keine Probleme in der Zusammenarbeit mit ihnen.*“⁵⁹⁵), äußerten sich die Befragten aus dem privaten Sicherheitsgewerbe überwiegend kritisch über die Volunteers („*Die waren nur aus Spaß dabei und befanden sich nicht in den Zugangsbereichen, wo sie eigentlich hätten anwesend sein sollen. Vielmehr haben sie im Stadion Fußball geguckt.*“⁵⁹⁶)

Diese unterschiedliche Wahrnehmung der Volunteers und der von ihnen geleisteten Arbeit durch staatliche und private Sicherheitskräfte basiert auf zwei Faktoren: Zum einen beruhen die Differenzen auf den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen der privaten und staatlichen Sicherheitskräfte während der FIFA WM 2006TM. So waren die privaten Sicherheitsdienstleister vorrangig für die Sicherheitsgewährleistung im Bereich der Fußballstadien und der Public-Viewing-Veranstaltungen zuständig. Die Polizei hielt sich im Hintergrund und unterstützte die privaten Sicherheitskräfte nur im Bedarfsfall. Demnach hatten die Polizisten weniger Kontakt mit den in den Fußballstadien eingesetzten Volunteers. Folglich entziehen sich einige Probleme, die in die-

⁵⁹⁵ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁵⁹⁶ P 18: Geschäftsführer.

sem Bereich auftraten, ihrer Kenntnis. Zum anderen bestand zwischen den Aufgaben und Tätigkeitsbereichen der Polizei und der Volunteers eine klare und strikte Trennung, die Konflikte um Kompetenzen bereits im Vorfeld ausschloss. *„Die Abgrenzung zwischen privaten Ordnern und Volunteers war nicht so deutlich ausgeprägt, wie die zur Polizei. Deshalb gab es anfangs Reibereien zwischen den Ordnern und den Volunteers, weil man sich als Konkurrenz ansah. Das hat sich aber nach ein, zwei Spielen eingespielt und war dann ok.“*⁵⁹⁷

5 Negative Erfahrungen während der FIFA WM 2006TM

Trotz des positiven Verlaufes der Weltmeisterschaft übten die Teilnehmer der Befragung auch an einigen Punkten Kritik.

5.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte

Zunächst wurde von Vertretern der privaten Sicherheitsdienstleister darauf hingewiesen, dass zu den von vielen privaten Sicherheitsunternehmen gelobten, gemeinsamen Vorbereitungen mit Vertretern der Polizei, der Feuerwehr, der FIFA etc. kleine Sicherheitsdienstleister – nach eigenen Angaben – nicht eingeladen wurden. Diese waren zwar auch in den Fußballstadien oder bei Public-Viewing-Veranstaltungen mit sicherheitsrelevanten Aufgaben betraut, verfügten aber ihrer Einschätzung nach – mangels Teilnahme an der Vorbereitungsphase – nicht über denselben Kenntnisstand und die kurzen Informationskanäle wie die anderen beteiligten Firmen.⁵⁹⁸ Allerdings wurden diese Defizite im Vorfeld der FIFA WM 2006TM durch die während der Weltmeisterschaft vor Ort tätigen Polizeibeamtinnen und -beamten wieder ausgeglichen, da diese unterschiedslos eine gute Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern aller eingesetzten privaten Sicherheitsunternehmen anstrebten.

Im Verlauf der Befragungen wurde mehrfach auf die unvorteilhaften Arbeitsbedingungen bei einzelnen privaten Sicherheitsunternehmen aufmerksam gemacht. Diese beschäftigten – auch während der FIFA WM 2006TM – ihre Mitarbeiter zu Konditionen, die weit unterhalb der tarifvertraglich festgelegten Mindestarbeitsbedingungen lagen. Bei den interviewten Unternehmern besteht allgemein Unverständnis darüber, warum insbesondere die öffentliche Hand die privaten Sicherheitsdienstleister vor einer Auftragsvergabe z. B. für die Absicherung von Public-Viewing-Veranstaltungen nicht genauer – z. B. mit Blick auf ihre Tariftreue etc. – überprüft hat.

Im Übrigen verzeichneten die privaten Sicherheitsdienstleister teilweise Probleme in der Zusammenarbeit mit den während der Weltmeisterschaft eingesetzten Volunteers

⁵⁹⁷ P 39: Geschäftsführer.

⁵⁹⁸ In diesem Zusammenhang wäre es sicher sinnvoller und effektiver gewesen, allen vor Ort tätigen privaten Sicherheitsdienstleistern – unabhängig von der Anzahl, der von ihnen eingesetzten Mitarbeiter – denselben direkten und unmittelbaren Zugang zur Entwicklung des Sicherheitskonzeptes bzw. zu Informationen über die aktuelle Sicherheitslage zu ermöglichen.

und den sog. 1 €Kräften. Die Volunteers im Alter von 18 bis 25 Jahren waren nach Einschätzung einiger befragter Unternehmer nur in den Fußballstadien tätig, um die ausgetragenen Spielbegegnungen live erleben zu können. *„Die waren nur aus Spaß dabei und befanden sich nicht in den Zugangsbereichen, wo sie eigentlich hätten anwesend sein sollen. Vielmehr haben sie im Stadion Fußball geguckt.“*⁵⁹⁹ Die sog. 1 € Kräfte waren z. B. bei verschiedenen Public-Viewing-Veranstaltungen als Ordner tätig. Hierbei traten sie jedoch nicht als Inhaber des jeweiligen Hausrechtes auf; denn dieses hatten die Mitarbeiter der ebenfalls eingesetzten privaten Sicherheitsdienste inne. *„Die 1 €-Kräfte hatten gar keine Rechte und durften absolut nichts machen. Deshalb waren die natürlich überhaupt nicht motiviert.“*^{600, 601}

Daneben berichteten die Interviewten von verschiedenen gelagerten Abstimmungsproblemen, die während der FIFA WM 2006TM auftraten. Solche gab es einerseits bei Public-Viewing-Veranstaltungen zwischen den Veranstaltern und den jeweils beauftragten privaten Sicherheitskräften. Diese führten die Zugangskontrollen durch und konfiszierten hierbei alle Gegenstände aus Glas und alle Arten von Flaschen, um jedwede Gefährdung der Besucher der Public-Viewing-Veranstaltungen zu verhindern. Teilweise verkauften die Veranstalter auf dem Gelände des Public-Viewings jedoch alkoholische Getränke in Glasflächen (z. B. `Kleiner Feigling´). Andere Veranstalter hatten auf dem Public-Viewing-Gelände Aschenbecher aus Glas verteilt. Diese Gegenstände eignen sich aber genauso gut als Wurfgeschosse, wie dies bei den konfiszierten Flaschen etc. der Besucher der Fall gewesen wäre. Einer der befragten Unternehmer machte seinem Ärger über die soeben beschriebenen Missstände wie folgt Luft: *„Wenn uns der Veranstalter derart in den Rücken fällt, dann können wir uns die langwierigen Taschenkontrollen hier vorne sparen.“*⁶⁰²

Die Erfahrungen eines anderen Befragungsteilnehmers belegen, dass es andererseits vereinzelt auch im Bereich der Fußballstadien zu Abstimmungskonflikten gekommen ist. *„Die einfache Bewachung der Fußballstadien, in der Zeit, in der dort keine WM-Spiele stattfanden, lief unkoordiniert ab. Trotz wechselnder Standorte der ortsunkundigen Mitarbeiter gab es keine festen Ansprechpartner. Also wussten unsere Mitarbeiter oft gar nicht, wo genau sich ihr eigentlicher Einsatzort im Stadion befand.“*⁶⁰³

Überdies bestand bei den befragten privaten Sicherheitsdienstleistern Einvernehmen darüber, dass es deutsche und nicht die gefürchteten englischen oder polnischen Fußballfans waren, die während der FIFA WM 2006TM negativ in Erscheinung traten.

⁵⁹⁹ P 18: Geschäftsführer.

⁶⁰⁰ P 18: Geschäftsführer.

⁶⁰¹ An dieser Stelle wird deutlich, wie unterschiedlich verschiedene Parteien ein gemeinsames Erlebnis wahrnehmen. Ganz im Gegensatz zu den Vertretern der privaten Sicherheitsunternehmen sprachen die sog. 1 €Kräfte von einer guten Zusammenarbeit mit den privaten Sicherheitskräften.

⁶⁰² P 13: Geschäftsführer.

⁶⁰³ P 10: Geschäftsführer.

„Die Schweden haben sehr viel getrunken, waren dabei aber total friedlich. Das kriegen die Deutschen einfach nicht hin.“⁶⁰⁴

Der Einsatzleiter eines privaten Sicherheitsunternehmens schilderte die Erfahrungen, welche er bei einer Public-Viewing-Veranstaltung am 04. Juli 2006, dem Tag des Halbfinalspiels Deutschland gegen Italien, gemacht hat, wie folgt: *„Im Moment des Verlierens schlug die Stimmung in Sekundenschnelle um. Der Nachbar wurde zum ‚Scheiß Ausländer‘, obwohl man vorher gemeinsam Bier getrunken hatte. Im weiteren Verlauf kam es zu einer Massenschlägerei, an der sich ca. zwanzig Fußballfans beteiligten. Außerdem zeigte sich mal wieder, dass im Ernstfall 100te Zuschauer anwesend sind, die alle nicht eingreifen, sondern dem Treiben lediglich fasziniert zuschauen.“⁶⁰⁵*

Dieses Beispiel verdeutlicht, von welcher unkalkulierbaren Faktoren – wie z. B. dem Ausgang der Fußballspiele, Schiedsrichterentscheidungen etc. – der innere Frieden in der Bundesrepublik Deutschland während der FIFA WM 2006TM abhängig gewesen ist. Ferner legt es die Vermutung nahe, dass das Motto der FIFA WM 2006TM ‚Die Welt zu Gast bei Freunden‘ weniger gut und aktiv von der deutschen Bevölkerung umgesetzt worden wäre, falls das deutsche Team im Verlauf des Turniers nicht so erfolgreich gewesen wäre.⁶⁰⁶

Eine absolute Sicherheit gab, gibt und wird es bei Großveranstaltungen wie der FIFA WM 2006TM trotz ausgefeilter und erprobter Sicherheitskonzepte nie geben können. Diese Tatsache stellte der Geschäftsführer eines privaten Sicherheitsunternehmens anschaulich unter Beweis. *„Ich hatte ein großes Messer dabei und trug eine Jacke mit unserem Firmenlogo darauf. So ausgestattet, begrüßte ich die Mitarbeiter des fremden Sicherheitsunternehmens, welche die Zugangskontrollen zum Public-Viewing-Gelände durchführten, mit den Worten ‚Hallo Kollegen, ich will mir nur mal schnell einen Überblick über die Stimmung auf dem Platz verschaffen, damit ich weiß, was uns noch so erwartet.‘ Nach diesem Auftakt durfte ich den Bereich der Zugangskontrollen unkontrolliert mit dem Messer in meiner Jackentasche passieren.“⁶⁰⁷* Hätte es sich bei der agierenden Person nicht um den Geschäftsführer eines privaten Sicherheitsunternehmens gehandelt, sondern um einen Attentäter, der sich mit Hilfe einer Jacke mit einem fiktiven Firmenlogo Zutritt zur Public-Viewing-Veranstaltung verschafft hätte, wären die Folgen eines Messerattentates auf dem vollbesetzten Platz nicht absehbar gewesen.

⁶⁰⁴ P 15: Geschäftsführer.

⁶⁰⁵ P 18: Geschäftsführer.

⁶⁰⁶ Dass im Vorfeld der Weltmeisterschaft auch auf Seiten der privaten Sicherheitskräfte nicht alle Personen das Motto der FIFA WM 2006TM für sich selbst angenommen und verinnerlicht hatten, veranschaulicht die folgende Berichterstattung des Hamburger Abendblatts vom 13. Mai 2006: *„... erwartet werden auch Störer und Hooligans. Für sie hat ein 31jähriger aus Norderstedt, Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes ..., ein ganz spezielles Angebot: Auf seiner Internet-Homepage ‚gewaltbereit.com‘ vertrieb Nils H., der von ... bis jetzt hauptsächlich im S-Bahn-Sicherheitsdienste eingesetzt war, T-Shirts mit der Aufschrift ‚Gewaltbereit – WM 2006 Mayhem‘ (dt.: WM 2006 Chaos).“*

⁶⁰⁷ P 15: Geschäftsführer.

Die privaten Sicherheitskräfte hatten während der FIFA WM 2006TM aufgrund der extremen Witterungsbedingungen auch mit praktischen Problemen zu kämpfen. *„Eine ausreichende Wasserversorgung für unsere Arbeitnehmer musste erst geschaffen werden. Die Arbeit war sehr anstrengend in der Sonne.“*⁶⁰⁸

5.2 Sichtweise der Polizei

Ungeachtet der grundsätzlich positiv ausfallenden Bewertung der Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften, bestand bei den befragten Polizisten Einigkeit darüber, dass die Arbeitsleistung einiger privater Sicherheitsunternehmen *„optimierungsfähig“*⁶⁰⁹ war. Diese Kritik richtet sich nicht gegen die im Einsatz befindlichen Arbeitnehmer, sondern knüpft vielmehr bei der hierarchischen Organisation verschiedener privater Sicherheitsdienstleister an. Denn *„die Arbeitnehmer waren gutwillig. Aber vor Ort durfte nicht entschieden werden. Die Hierarchieebenen behinderten die operativen Ebenen.“*⁶¹⁰ *„Es mussten Richtlinien und Checklisten abgearbeitet werden. Dadurch waren die Privaten nicht flexibel genug.“*⁶¹¹

Die Interviewten aus den Reihen der Polizei machten darauf aufmerksam, dass der Zeitdruck im Vorfeld der FIFA WM 2006TM immer mehr zunahm, was die notwendigen Absprachen aller Beteiligten und die detailreichen Planungen erschwerte.

- *„Die Fläche des Public-Viewings war erst kurz vor der WM fertig. Aber erst dann war eine genaue Planung der benötigten Sicherheitskräfte etc. möglich.“*⁶¹²

Zu guter Letzt bedauerten es die interviewten Polizeibeamten, dass einige deutsche Fußballfans – meist unter Alkoholeinfluss – im Verlauf der Weltmeisterschaft negativ in Erscheinung getreten sind.

5.3 Auswertung

Bei der vergleichenden Betrachtung der Ausführungen der Befragten auf Seiten der Polizei und derjenigen auf Seiten des privaten Sicherheitsgewerbes fällt auf, dass lediglich ein Kritikpunkt von beiden Gruppen übereinstimmend aufgegriffen worden ist; nämlich das negative Verhalten einiger deutscher Fußballfans. Ansonsten wählten die Gesprächspartner beider Gruppen unterschiedliche Anknüpfungspunkte für ihre Kritik. Diese Differenzen beruhen auf den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen der privaten und staatlichen Sicherheitskräfte während der FIFA WM 2006TM. So waren die privaten Sicherheitsdienstleister vorrangig für die Sicherheitsgewährleistung im Bereich der

⁶⁰⁸ P 21: Pressesprecher.

⁶⁰⁹ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

⁶¹⁰ P 33: Polizeidirektor.

⁶¹¹ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

⁶¹² P 31: Polizeidirektor.

Fußballstadien und der Public-Viewing-Veranstaltungen zuständig. Die Polizei hielt sich im Hintergrund und unterstützte die privaten Sicherheitskräfte nur im Bedarfsfall. Demnach hatten die Polizeibeamten z. B. weniger Kontakt mit den in den Fußballstadien eingesetzten Volunteers. Ferner hatten sie lediglich einen eingeschränkten Einblick in die internen Abstimmungsprozesse zwischen den Veranstaltern und den privaten Sicherheitsdienstleistern. Folglich entziehen sich Probleme, die in diesen Bereichen auftraten, ihrer Kenntnis.

Mit Blick auf den weitgehend friedlichen, reibungslos funktionierenden und positiven Verlauf der FIFA WM 2006TM ist erstaunlich, welche Fülle von Schwierigkeiten die Befragung der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte aufdeckte. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass nicht allen angesprochenen Kritikpunkten eine die innere Sicherheit und Ordnung der Bundesrepublik Deutschland beeinflussende oder sogar bedrohende Wirkung zukommt. Der zunehmende Zeitdruck, Abstimmungsprobleme zwischen den privaten Sicherheitskräften und den Veranstaltern sowie die Witterungsbedingungen erschwerten zwar die alltägliche Arbeit der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte während der Weltmeisterschaft; sie wirkten sich jedoch nicht destruktiv auf die Sicherheitsgewährleistung aus.

Ganz im Gegensatz zu den soeben aufgegriffenen Faktoren veranschaulichen einige andere negative und äußerst sicherheitsrelevante Erfahrungen der befragten Personen (vgl. S. 187) eindrucksvoll, dass bei Großveranstaltungen, wie z. B. der FIFA WM 2006TM, trotz ausgefeilter und erprobter Sicherheitskonzepte keine absolute Sicherheit existent war, noch in Zukunft existent sein kann. Diese Erkenntnis sollte trotz aller positiver Evaluierung und euphorischer Nachbetrachtung eines wirklich gelungenen sportlichen Großereignisses nicht außer Acht gelassen werden; denn es gilt, wachsam und vorsichtig zu bleiben.⁶¹³ Bei Großveranstaltungen wird immer ein unkalkulierbares Restrisiko vorhanden sein, welches die öffentliche Sicherheit und Ordnung bedroht. Ziel aller Bestrebungen staatlicher und privater Sicherheitskräfte ist es, diese Gefahr möglichst weitgehend zu minimieren.

Dass durch die gemeinsamen Einsätze staatlicher und privater Sicherheitskräfte trotz einer guten Vorbereitung und einer professionellen Durchführung nicht sämtliche Gefahren, die Großveranstaltungen naturgemäß in sich bergen, vollständig ausgeräumt werden können, zeigten beispielhaft die Ereignisse Ende April 2007 in Essen und am 13. Mai 2007 in Dortmund.

⁶¹³ Mit Blick auf die Ausschreitungen im Stadion von Rot-Weiß Essen im Verlauf der Spielbegegnung mit Hansa Rostock in der 2. Fußballbundesliga Ende April 2007 gelangte *Klaus Wille* in der Neuen Ruhr Zeitung vom 02. Mai 2007 gleichfalls zu eben dieser Erkenntnis und zog das folgende Fazit aus den sicherheitsrelevanten Vorfällen des vorangegangenen Spieltages der Fußballbundesliga: „Die Vorstellung, der Fußball werde sich nach der WM wie von selbst von organisierten Hooligans, alkoholisierten Gelegenheitsschlägern und rechtsextremen Wirtköpfen befreien, hat sich als Illusion erwiesen.“

Im Stadion von Rot-Weiß Essen kam es während des Fußballbundesligaspiels gegen Hansa Rostock zu Ausschreitungen. *„Für 13 Minuten war die Partie unterbrochen, um ein Haar wäre sie abgebrochen worden. In der 51. Minute hatten Rowdys einen Feuerwerkskörper gezündet und eine Fahne in Brand gesteckt. Zwei Leuchtraketen flogen aufs Spielfeld, eine weitere landete im Gästeblock und sorgte für Panik. Schiedsrichter Jochen Drees schickte beide Teams in die Kabine, erst nach dem Eingreifen von rund 200 Polizeibeamten ging´s weiter. Traurige Bilanz: 75 vorübergehende Festnahmen – elf der Festgenommenen müssen mit einem Strafverfahren (Landfriedensbruch, Körperverletzung) rechnen – fünf Verletzte, von denen einer mit einer Augenverletzung im Krankenhaus bleiben musste.“*⁶¹⁴ Vor diesem Hintergrund machte *„RWE Boss Rolf Hempelmann [deutlich: – Anmerkung d. Verf.] wir haben alle Sicherheitsauflagen erfüllt, das wird sich auch in den Untersuchungen herausstellen. Auch die Polizei gehe von einer geplanten Aktion aus, die man kaum verhindern könne.“*⁶¹⁵

Gleiches gilt für die Vorkommnisse am 12. Mai 2007 nach dem Spiel Schalke 04 gegen Borussia Dortmund in der ersten Fußballbundesliga. *„Nach dem 2:0 Sieg von Fußball-Bundesligist Borussia Dortmund im 129. Revierderby gegen den FC Schalke 04 kam es am Samstag in Dortmund zu tumultartigen Szenen. Allein bei Schlägereien an der Westfalenhalle und auf einem Parkplatz nahm die Polizei 60 Menschen fest und 29 in Gewahrsam. Die Bundesstraße 1 wurde vorübergehend gesperrt, weil Fußgänger versuchten, sie zu überqueren. In einer U-Bahn schlugen Randalierer Scheiben ein und zündeten Feuerwerkskörper. Neun Menschen wurden verletzt, darunter drei Polizisten. Insgesamt 70 Anhänger beider Vereine wurden festgenommen, 48 kamen in Gewahrsam.“*⁶¹⁶

6 Unterschiede zum Arbeitsalltag außerhalb der FIFA WM 2006TM

Gegenstand der durchgeführten Befragung waren auch die Unterschiede, welche die Zeit der FIFA WM 2006TM zum Arbeitsalltag außerhalb eines derartigen Großereignisses aufwies.

6.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte

Nach Ansicht der Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen bleibt in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass die Einsatzkräfte der Polizei während der FIFA WM 2006TM – aufgrund der Größe des vorgehaltenen Personalbestandes – schneller vor Ort eintrafen, wenn sie von den Mitarbeitern privater Sicherheitsdienstleister zur Unterstützung angefordert wurden, als dies außerhalb eines solchen Großereignisses der Fall ist. Es wurde sichtbar, dass im normalen Arbeitsalltag nicht zwischen allen privaten

⁶¹⁴ Schröder, in: Neue Ruhr Zeitung vom 02. Mai 2007.

⁶¹⁵ Schröder, in: Neue Ruhr Zeitung vom 02. Mai 2007.

⁶¹⁶ dpa, in: Neue Ruhr Zeitung vom 14. Mai 2007.

Sicherheitsunternehmen und der Polizei ein so guter Kontakt mit festen Ansprechpartnern, kurzen Kommunikationswegen und einem regelmäßigem Informationsaustausch besteht, wie dies in der Zeit der FIFA WM 2006TM der Fall war. Die Polizei nimmt außerhalb von Großveranstaltungen – wie Fußballbundesligaspielen u. a. vergleichbaren Ereignissen – lediglich im Rahmen sog. Sicherheitspartnerschaften, an denen dann Vertreter privater und staatlicher Sicherheitskräfte beteiligt sind, Kontakt mit privaten Sicherheitsdienstleistern auf, um sich nach Einschätzungen und Meinungen zur aktuellen Sicherheitslage zu erkundigen bzw. diese mit ihren abzugleichen.

Einen weiteren Unterschied zwischen dem Arbeitsalltag im privaten Sicherheitsgewerbe und der Zeit der FIFA WM 2006TM stellt die Tatsache dar, dass die ansonsten im harten Wettbewerb stehenden privaten Sicherheitsunternehmen sehr gut und erfolgreich gemeinsam an einem Projekt arbeiten konnten. *„Es war erstaunlich, wie gut private Sicherheitskräfte während der WM zusammengearbeitet haben, weil ansonsten immer ein Kampf gegeneinander tobt.“*⁶¹⁷

Außerdem wiesen die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen darauf hin, dass die Zusammensetzung der anwesenden Fußballfangruppen während der FIFA WM 2006TM eine andere als bei Spielen der Fußballbundesliga war. *„Die Fans der WM haben nichts gemeinsam mit den Fans der Bundesliga. Bei der WM waren 40 % Frauen dabei. Es waren viele junge Leute und ganze Familien unterwegs. Dieses andere Klientel hat eindeutig zu einer Deckelung der Gewalt beigetragen.“*⁶¹⁸

Schließlich wirkte sich die FIFA WM 2006TM positiv auf das Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern aus. *„Die Bürger haben sonst keinen Respekt vor dem Staat und den Privaten. Während der WM war dies wegen der guten Stimmung anders.“*⁶¹⁹

6.2 Sichtweise der Polizei

Die befragten Polizisten waren sich geschlossen darin einig, dass die FIFA WM 2006TM keine grundlegenden Unterschiede zum Arbeitsalltag außerhalb dieses Ereignisses aufwies. Das Sicherheitskonzept der FIFA WM 2006TM entsprach denjenigen, welche in der Vergangenheit für andere sportliche oder kulturelle Großveranstaltungen entwickelt worden sind. Die bestehenden Sicherheitsstandards und Konzepte wurden – nach Angaben der Interviewten – lediglich an die besonderen Erfordernisse der FIFA WM 2006TM angepasst; jedoch nicht vollständig neu erarbeitet.

- *„Die WM lief wie das normale Geschäft. Die Philosophie war wie bei allen Großveranstaltungen und die Sicherheitsstandards entsprachen denen bei in-*

⁶¹⁷ P 18: Geschäftsführer.

⁶¹⁸ P 21: Pressesprecher.

⁶¹⁹ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

ternationalen Fußballspielen, wie z. B. in der Champions League oder dem UEFA-Cup.“⁶²⁰

- „Die WM war nichts Besonderes, weil die Standards vorher gesetzt waren. Bei uns wurde schon vorher international gespielt, sodass wir mit der Weltöffentlichkeit und dem großen Medieninteresse umgehen können. Bei der WM gab es nur wenig Abweichungen.“⁶²¹
- „Die bewährten Verfahren wurden nicht verändert. Es gab nur kleine Modifikationen.“⁶²²
- „Fußball und internationale Spiele sind für uns die Regel. Wir haben während der WM möglichst wenig Neues ausprobiert, sondern unsere Erfahrungen genutzt.“⁶²³
- „Unsere Taktik, Strategie und Philosophie wurden für die WM nicht geändert, weil sie in der Vergangenheit erfolgreich waren. Die Stärke, Organisationstiefe und die Vorbereitungsphase wurden zwar ausgebaut; aber es fanden keine Revolutionen statt.“⁶²⁴
- „Bei der WM war nur die Intensität der Maßnahmen besonders.“⁶²⁵

Angesichts dieses Meinungsbildes diente der weitere Verlauf der Befragung der Polizeibeamten der Erforschung der für die FIFA WM 2006TM vorgenommenen Veränderungen der bereits existierenden Sicherheitskonzepte. Hierbei ergab sich zunächst, dass im Bereich der Fußballstadien, in denen Weltmeisterschaftsbegegnungen ausgetragen wurden, die Anzahl der bei Fußballbundesligaspielen durchschnittlich 600⁶²⁶ im Einsatz befindlichen privaten Sicherheitskräfte auf 900–1.200 Ordner angehoben wurde.⁶²⁷ Diese Maßnahme resultiert aus der Tatsache, dass durch die Einrichtung zweier Sicherheitsringe rund um die Stadien die zu sichernde Fläche enorm erweitert wurde. Dieser Entwicklung musste mit einer Aufstockung der privaten Sicherheitskräfte Rechnung getragen werden.

Während des Fußballbundesligaspielbetriebes gewährleisteten pro Spiel durchschnittlich 186 Polizeibeamte die Sicherheit im und rund um das jeweilige Fußballstadion.⁶²⁸ In der Zeit der FIFA WM 2006TM wurde auch das Kontingent der staatlichen Sicherheitskräfte aufgestockt. So „bestand die Grundversorgung aus zwei Hundertschaften, die

⁶²⁰ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

⁶²¹ P 22: Polizeidirektor.

⁶²² P 33: Polizeidirektor.

⁶²³ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁶²⁴ P 36: Erster Polizeihauptkommissar.

⁶²⁵ P 30: Polizeihauptkommissar.

⁶²⁶ Borussia Dortmund / Watzke (2006): S. 94; Olschok, in: Der Sicherheitsdienst 2006, S. 11, 12.

⁶²⁷ P 34: Polizeihauptkommissar.

⁶²⁸ Grzella (2005): S. 47.

24 Stunden am Tag im Einsatz waren. An den Spieltagen standen in den betroffenen Städten drei bis vier Hundertschaften zur Verfügung; bei Risikospiele waren es zehn bis zwölf Hundertschaften. ⁶²⁹

Ferner trugen die Polizisten während der FIFA WM 2006TM *„keinen Einsatzanzug, weil das zivile Erscheinungsbild der Polizei wichtig war“.* ⁶³⁰

Außerdem wurden die Sicherheitsstandards in den Fußballstadien für den Zeitraum der FIFA WM 2006TM ausgeweitet und erhöht. *„Vier Wochen lang hatten nur bestimmte Personen Zutritt zu den Stadien. Jeder Lieferant wurde kontrolliert, dann in den Sicherheitsbereich hinein begleitet und nach der Erfüllung seiner Aufgabe wieder aus dem Gebiet des Stadions hinausbegleitet. Teilweise unter den Fußballstadien vorhandene Tiefgaragen wurden vorsorglich z. B. zum Schutz vor Autobombenattentaten gesperrt. Schließlich erhielten selbst die Bodyguards von Vertretern der Wirtschaft oder von Politikern keine Erlaubnis, ihre Waffen im Bereich der Stadien bei sich zu führen.“* ⁶³¹ *„Vor jedem Spiel hat die Polizei mit Spürhunden die Presse-, Medien- und VIP-Bereiche durchsucht.“* ⁶³²

Schließlich unterschied sich die FIFA WM 2006TM nach Ansicht der Befragten aus den Reihen der Polizei auch in der Zusammensetzung ihres Publikums von anderen Fußballveranstaltungen. *„Bei der WM gab es ein sehr junges Publikum, welches über die normalen Fußballfans hinausging.“* ⁶³³

6.3 Auswertung

Die Gegenüberstellung der Sichtweisen der privaten und staatlichen Sicherheitskräfte ergibt eine weitgehende Übereinstimmung bei der Herausarbeitung der Unterschiede, welche die Zeit der FIFA WM 2006TM zum Arbeitsalltag außerhalb eines derartigen Großereignisses aufwies. Bei den Befragten beider Gruppen bestand zunächst Konsens darüber, dass sich die Sicherheitskräfte bei der Sicherheitsgewährleistung während der FIFA WM 2006TM Erfahrungen aus dem Bereich der Fußballbundesliga und bei anderen Großveranstaltungen bewährte Verfahren zu Nutzen machten.

Daneben attestierten sich beide Gruppen wechselseitig eine Aufstockung des jeweiligen Personalbestandes in der Zeit der Weltmeisterschaft, die sich positiv auf die Schnelligkeit und Effektivität der Zusammenarbeit von Polizei und privaten Sicherheitsunternehmen in diesem Zeitraum auswirkte.

Außerdem stimmten die Interviewten aus den Reihen der Polizei und des privaten Sicherheitsgewerbes darin überein, dass die FIFA WM 2006TM für andere Zuschauer-

⁶²⁹ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁶³⁰ P 28: Polizeioberrat.

⁶³¹ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁶³² P 39: Geschäftsführer.

⁶³³ P 29: Polizeihauptkommissar.

gruppierungen attraktiv gewesen ist, als dies z. B. bei Spielen der Fußballbundesliga der Fall ist. Insbesondere dem hohen Frauenanteil des Publikums während der Weltmeisterschaft wurde in diesem Zusammenhang eine gewaltreduzierende Wirkung beigemessen.

Bei der vergleichenden Betrachtung der Ausführungen der interviewten Personen fällt besonders auf, dass die Vertreter der befragten privaten Sicherheitsunternehmen – im Gegensatz zu den Polizeibeamten, welche die FIFA WM 2006TM überwiegend lediglich als Intensivierung des Alltagsgeschäftes bewerteten – der Weltmeisterschaft ausdrücklich eine positive Wirkung für das Ansehen des gesamten privaten Sicherheitsgewerbes beimessen. Im Verlauf der FIFA WM 2006TM verbesserte sich aus Sicht der privaten Sicherheitsdienstleister nicht nur ihr Verhältnis zur Polizei und den Bürgern der Bundesrepublik Deutschland; vielmehr kam es sogar zu erfolgreichen Kooperationen zwischen verschiedenen privaten Sicherheitsunternehmen, die im Arbeitsalltag ansonsten in hartem Wettbewerb miteinander stehen.

7 Sichtweise der Fußballfans

Während vorstehend die Bewertung der FIFA WM 2006TM und des gemeinsamen Einsatzes staatlicher und privater Sicherheitskräfte durch die Polizei und Vertreter des privaten Sicherheitsgewerbes im Vordergrund stand, dient dieser Abschnitt der Darstellung der Sichtweise der Fußballfans. In diesem Zusammenhang wurde untersucht, ob die Fußballfans über Erfahrungen mit staatlichen und privaten Sicherheitskräften bei Fußballspielen außerhalb der FIFA WM 2006TM verfügen und wenn ja, ob diese positiver oder negativer Natur sind. Zudem wurden die Bürgerinnen und Bürger gefragt, ob und bei der Ausübung welcher Tätigkeiten sie während der Weltmeisterschaft private Sicherheitskräfte beobachtet haben. Schließlich wurde im Verlauf der Interviews den Fragen nachgegangen, ob die Bevölkerung die Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der FIFA WM 2006TM wahrgenommen hat und wie sie diese gegebenenfalls beurteilt.

7.1 Erfahrungen mit staatlichen und privaten Sicherheitskräften bei Fußballspielen außerhalb der FIFA WM 2006TM

Viele der während der Weltmeisterschaft befragten Fußballfans verfügten auch über Erfahrungen mit staatlichen und privaten Sicherheitskräften bei Fußballspielen außerhalb der FIFA WM 2006TM (z. B. durch die Spiele der Fußballbundesliga). Diese werden im folgenden Kapitel näher beleuchtet.

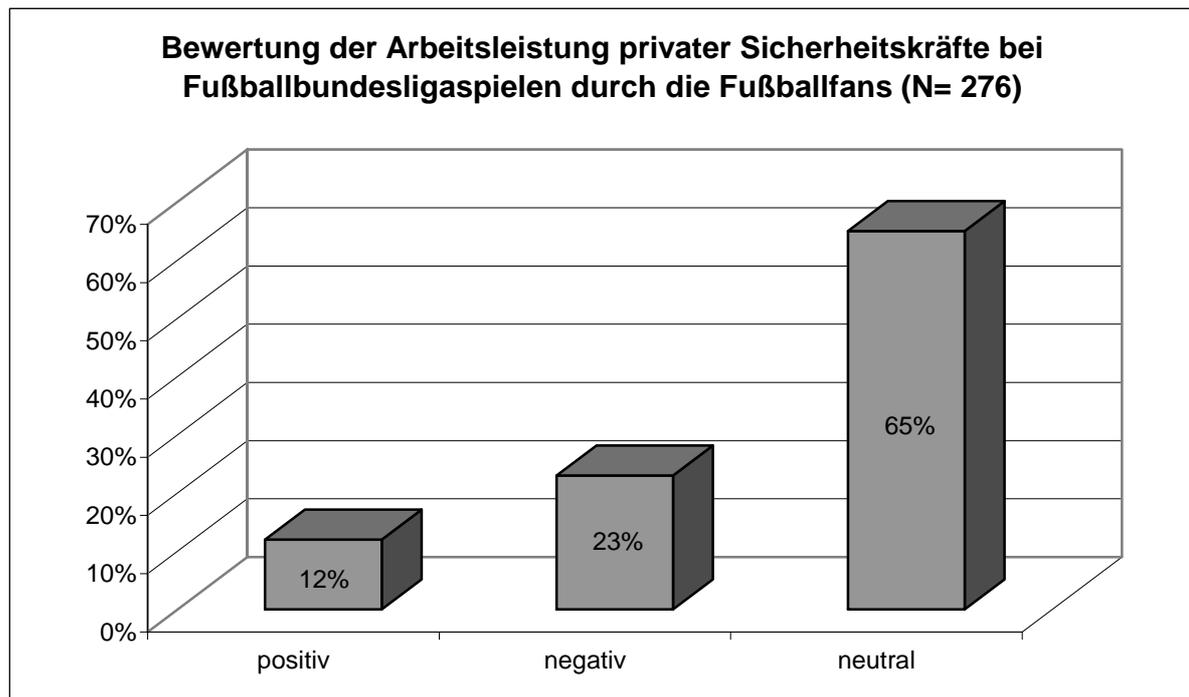


Abb. 23: Bewertung der Arbeitsleistung privater Sicherheitskräfte bei Fußballbundesligaspielen durch die Fußballfans

12 % der befragten 276 Fußballfans bewerteten die Arbeit privater Sicherheitsdienstleister bei Fußballspielen positiv.

- *„Der wachsenden Professionalisierung des Fußballs mussten und haben sich auch die Sicherheitskonzepte und die Mitarbeiter der Sicherheitsfirmen angepasst.“*⁶³⁴
- *„Private Sicherheitskräfte haben ein besseres feeling als die Polizei.“*

Im Gegensatz dazu fiel das Urteil über private Sicherheitskräfte bei 23 % der interviewten Bürger negativ aus.

- *„Private sind unprofessionell. Ihre Mitarbeiter haben Vorurteile, sind inkonsequent; einfach mangelhaft!“*
- *„Die Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen spielen sich oft auf, sind provokant und nicht immer deeskalierend. Man wird von ihnen schon mal wie ein Verbrecher behandelt.“*
- *„Die Privaten greifen mit unnötiger Härte ein. Sie sind brutal, wenn die Polizei grad mal nicht da ist.“*

⁶³⁴ Die Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik Deutschland blieben während der durchgeführten Befragungen anonym. Aus diesem Grund werden die im weiteren Verlauf dieses Kapitels in den Text übernommenen Originalzitate der Interviewten nicht bestimmten Personen zugeordnet.

Die Mehrheit der Gesprächspartner (65 %) steht den privaten Sicherheitsdienstleistern bei Fußballspielen neutral gegenüber. Sie verzeichneten weder positive noch negative Erfahrungen im Umgang mit ihnen, „weil es bis jetzt noch nie besondere Vorkommnisse gab“.

14 % der Befragungsteilnehmer äußerten sich positiv über den Einsatz von Polizeikräften bei Fußballspielen.

- „Die Polizei hat eine ganz andere Autorität.“

17 % der interviewten Fußballfans teilten diese Einschätzung nicht. Sie übten Kritik an den Polizeikräften und ihrer Vorgehensweise.

- „Die Polizei greift gegen Gästefans zu hart durch.“
- „Mit Platzverweisen und Stadionverboten reagiert die Polizei überzogen.“

Die verbleibenden 69 % der Fußballfans verfügen weder über positive noch über negative Erfahrungen mit der Polizei bei Fußballspielen. Dies wurde vielfach damit begründet, dass es in der Regel bei Fußballspielen überhaupt keinen direkten Kontakt zur Polizei gibt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Einstellung der Fußballfans gegenüber staatlichen und privaten Sicherheitskräften vom jeweils aktuellen Status als Heim- bzw. Gästefan abhängig ist. Im Rahmen von Heimspielen wird die Arbeit der Sicherheitskräfte positiver wahrgenommen, als dies bei Auswärtsspielen der Fall ist, bei denen auch die anwesenden Sicherheitskräfte als „kollektive Gegner“ empfunden werden. Spielerische Niederlagen, (vermeintliche) Fehlentscheidungen der Schiedsrichter, der Abstiegskampf – all dies sind Faktoren, die emotionale Krisensituationen bei den Fußballfans auslösen können. In diesen Zeiten werden dann Feindbilder generiert, auf welche die gesamte Frustration der Fußballfans projiziert wird.

Zu diesen zählen nicht selten auch die staatlichen und privaten Sicherheitskräfte. Es ist zu beachten, dass negative Erfahrungen in Einzelfällen schnell verallgemeinert werden.

7.2 Wahrnehmung privater Sicherheitskräfte bei der FIFA WM 2006TM

Die einleitend gestellte Frage, ob die Bürger während der FIFA WM 2006TM private Sicherheitskräfte wahrgenommen haben, beantworteten 30 % der 343 Befragten mit „Ja“. 41 % der Gesprächspartner verneinten dies. Die verbleibenden 29 % der Befragten konnten keine Angaben zu dieser Fragestellung machen. Dies wurde in den meisten Fällen damit begründet, dass sich die Menschen nicht sicher waren, ob ihnen private Sicherheitskräfte begegnet waren oder nicht, weil sie hierauf nicht geachtet hatten.

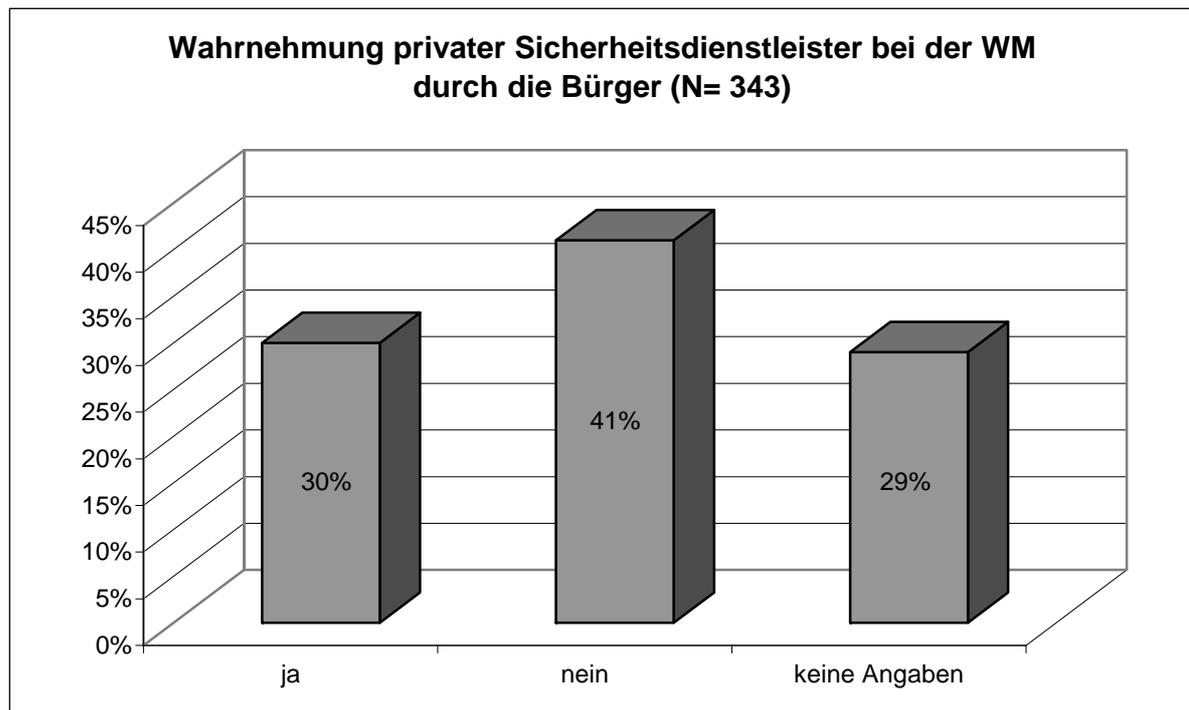


Abb. 24: Wahrnehmung privater Sicherheitsdienstleister bei der WM durch die Bürger

Somit bleibt festzuhalten, dass 70 % der interviewten Bürger während der FIFA WM 2006TM keine privaten Sicherheitskräfte registriert haben. Dieses Ergebnis ist erstaunlich, wenn man bedenkt, dass die Eingangskontrollen sowohl in den Fußballstadien als auch vor den Public-Viewing-Bereichen von Mitarbeitern privater Sicherheitsunternehmen durchgeführt wurden. Folglich hatten alle befragten Personen zumindest im Eingangsbereich der jeweiligen Veranstaltungen Kontakt mit privaten Sicherheitskräften, bevor sie interviewt wurden. Diese Tatsache war den Bürgern mehrheitlich jedoch nicht bekannt bzw. bis zum Zeitpunkt der Fragestellung nicht aufgefallen.

Gefragt nach den Aufgaben, bei deren Verrichtung die Bürger die Mitarbeiter der privaten Sicherheitsunternehmen beobachtet haben, nannten die Gesprächspartner eine Vielzahl von Tätigkeiten. Der Übersichtlichkeit halber wird nachfolgend lediglich auf die Kernaktivitäten der privaten Sicherheitskräfte, welche die meisten Nennungen erhielten, eingegangen. In 99 % der Fälle wurden die privaten Sicherheitsdienstleister bei der Durchführung von Eingangskontrollen registriert. 58 % der Bürger ist aufgefallen, dass die Mitarbeiter der privaten Sicherheitsunternehmen sich im Hintergrund hielten und unauffällig waren. Jeweils 49 % der Interviewten beobachteten die privaten Sicherheitskräfte bei Kontrollen an Tribünenzugängen, Platzanweisungen und der Überwachung der Fußballfans. Nach Angaben von 40 % der Gesprächspartner wirkten die privaten Sicherheitsdienstleister deeskalierend auf Fußballfans ein. Weitere Tätigkeitsfelder privater Sicherheitskräfte, auf welche die Befragten hinwiesen, sind Ticketkontrollen, die Sicherung der VIP-Bereiche in den Fußballstadien, die Freihaltung der Rettungs- und Fluchtwege sowie die Erteilung allgemeiner Hilfestellungen.

7.3 Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der FIFA WM 2006TM

Ein weiterer Untersuchungsgegenstand der bei den Bürgerinnen und Bürgern durchgeführten Interviews war die Frage, ob die Bevölkerung die Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der FIFA WM 2006TM wahrgenommen hat und wie sie diese bewertet. Lediglich 12 % der 343 Befragten waren nach eigenen Angaben während der Weltmeisterschaft ein- oder mehrmals Zeuge einer Zusammenarbeit zwischen der Polizei und privaten Sicherheitsunternehmen. Im Gegensatz dazu haben 27 % der Gesprächspartner eine derartige Kooperation nicht registriert. Grund hierfür war nach Meinung der Interviewten der friedliche Verlauf der FIFA WM 2006TM.

- *„Ich habe keine Zusammenarbeit zwischen Polizei und Sicherheitsdienst beobachtet, weil kein Notfall passierte.“*
- *„Eine Zusammenarbeit war nicht nötig. Es war alles ganz ruhig.“*

Die verbleibenden 61 % der interviewten Menschen konnten sich nicht daran erinnern, ob sie staatliche und private Sicherheitskräfte während der FIFA WM 2006TM bei einem gemeinsamen Einsatz beobachtet haben. Viele Bürger haben dem Verhalten und den Aufgaben der Sicherheitskräfte keine besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

- *„Darauf habe ich gar nicht geachtet.“*

Demnach ist nur ca. 10 % der Bevölkerung bewusst, dass private Sicherheitsdienstleister während der FIFA WM 2006TM mit der Polizei kooperiert haben, obwohl diese Zusammenarbeit – wie auf den S. 210 ff. dargestellt – auf den verschiedensten Gebieten in unterschiedlicher Ausprägung stattgefunden hat.

Auffällig ist, dass 100 % derjenigen Fußballfans, die eine Zusammenarbeit zwischen der Polizei und den Mitarbeitern privater Sicherheitsunternehmen im Verlauf der Weltmeisterschaft wahrgenommen haben, diese positiv bewerteten, da sie durch die doppelte Absicherung ein angenehmes Sicherheitsgefühl verspürten. Die Kooperation zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften wurde als reibungslos und perfekt beschrieben. Hervorgehoben wurde zum einen der freundliche und lockere Umgangston zwischen den verschiedenen Sicherheitskräften und zum anderen, dass sich die Polizei unauffällig im Hintergrund hielt und die Mitarbeiter der privaten Sicherheitsdienstleister nur im Bedarfsfall unterstützte. Schließlich lobte die Mehrzahl der befragten Fußballfans das nette, freundliche und hilfsbereite Verhalten der Sicherheitskräfte während der FIFA WM 2006TM.

- *„Die Zusammenarbeit zwischen der Polizei und dem Sicherheitsdienst lief sehr gut. Die waren so gut abgestimmt; die haben bestimmt vorher gemeinsam trainiert.“*
- *„Bei der WM fand eine großartige Zusammenarbeit zwischen der Polizei und den Privaten statt.“*

- *„Ich habe einen positiven Eindruck von der Zusammenarbeit.“*

Die soeben beschriebenen, durchgängig positiven Erfahrungen mit privaten Sicherheitskräften während der FIFA WM 2006TM veranlassten einige Fußballfans sogar zu weitreichenden Forderungen, die sich auf den Einsatz von privaten Sicherheitsdienstleistern im alltäglichen Leben bezogen. *„In Deutschland müsste viel härter durchgegriffen werden. Es müsste viel mehr Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften geben und nicht nur während der WM.“*

8 Bilanz der FIFA WM 2006TM

Schlussendlich erhielten die befragten Vertreter der Polizei, der privaten Sicherheitsunternehmen, der Fußballvereine bzw. der Stadionbetreiber, in deren Fußballstadien Weltmeisterschaftsspielbegegnungen ausgetragen worden sind, die Möglichkeit, ihre persönliche Bilanz der FIFA WM 2006TM zu ziehen. Neben diesen Ausführungen soll dieses Kapitel ebenfalls Raum für das Fazit des obersten Dienstherren der staatlichen Sicherheitsorgane in Nordrhein-Westfalen – des Innenministers des Landes Nordrhein-Westfalen – bieten.

8.1 Sichtweise der privaten Sicherheitskräfte

Aus Sicht der befragten privaten Sicherheitsunternehmen gibt es keine Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. der Vorbereitung und Durchführung des Sicherheitskonzeptes für die FIFA WM 2006TM.

- *„Alles war optimal organisiert und hätte nicht besser funktionieren können.“⁶³⁵*
- *„Die WM war die gewaltigste Herausforderung, die wir mitgemacht haben. In der Zeit der WM sind Menschen über sich hinausgewachsen. Ohne Übung hat alles sofort super funktioniert.“⁶³⁶*
- *„Die Personalisierung der Tickets schreckte die Menschen von Gewalt ab.“⁶³⁷*
- *„Die staatlichen und privaten Sicherheitskräfte gingen an die Grenzen der Belastbarkeit.“⁶³⁸*

Die Interviewten waren konsensual der Ansicht, dass die Polizei und die privaten Sicherheitsdienstleister auf dem Gebiet von Sportveranstaltungen sehr gut zusammenarbeiten können und dies bei der FIFA WM 2006TM auch erfolgreich unter Beweis gestellt haben.

- *„Bei der Zusammenarbeit mit der Polizei ist alles gut gelaufen.“⁶³⁹*

⁶³⁵ P 4: Geschäftsführer.

⁶³⁶ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

⁶³⁷ P 18: Geschäftsführer.

⁶³⁸ P 21: Pressesprecher.

⁶³⁹ P 8: Geschäftsführer.

- *„Polizei und private Sicherheitsdienste können super gut zusammen arbeiten.“⁶⁴⁰*
- *„Zwischen der Polizei und den Privaten fand eine sehr gute Zusammenarbeit statt.“⁶⁴¹*
- *„Der Sportbereich läuft meist sehr gut.“⁶⁴²*

Ferner sind die Vertreter der privaten Sicherheitsunternehmen der Meinung, dass aus der FIFA WM 2006TM die Erkenntnis gewonnen wurde, dass mit privaten Sicherheitsdienstleistern genauso professionell und erfolgreich zusammen gearbeitet werden kann wie mit der Polizei. *„Der Stellenwert des Unternehmens ist sehr positiv nach oben gegangen.“⁶⁴³ „... ohne die privaten Sicherheitskräfte hätte es kein so gutes Sicherheitskonzept gegeben. Ihr Ansehen ist gestiegen und es wird weitere Kooperationen geben.“⁶⁴⁴*

Außerdem stellt die FIFA WM 2006TM ein Beispiel dafür dar, wie gut und erfolgreich verschiedene private Sicherheitsunternehmen an einem gemeinsamen Projekt zusammen arbeiten können. *„Private können super gut zusammen arbeiten.“⁶⁴⁵*

Nach Ansicht der interviewten Unternehmer bleibt festzuhalten: *„Die WM machte alle entspannt und fröhlich. In der ganzen Stadt herrschte ein Harmoniegefühl und es gab keine Aggressionen. Die gute Stimmung schweißte die Menschen zusammen.“⁶⁴⁶*

8.2 Sichtweise der Polizei

Die interviewten Polizistinnen und Polizisten sahen sich außer Stande, Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. der Vorbereitung und Durchführung des Sicherheitskonzeptes für die FIFA WM 2006TM zu benennen. Vielmehr zeigten sie sich zufrieden mit dem weitgehend friedlichen und reibungslosen Verlauf der Weltmeisterschaft.

- *„Die WM war das optimale Beispiel, wie gut es laufen kann. Es musste sofort beim ersten Versuch klappen und wir haben auch nur positive Erfahrungen gemacht.“⁶⁴⁷*
- *„Die WM verlief wirklich positiv. Es gab keine Probleme.“⁶⁴⁸*
- *„Es war absolut gar nichts. Wir hatten die Problemfans unter Kontrolle.“⁶⁴⁹*

⁶⁴⁰ P 10: Geschäftsführer.

⁶⁴¹ P 15: Geschäftsführer.

⁶⁴² Waschulewski (2006): Pressemitteilung des BDWS.

⁶⁴³ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

⁶⁴⁴ De Blois, in: Schmidtchen (2006).

⁶⁴⁵ P 10: Geschäftsführer.

⁶⁴⁶ P 13: Geschäftsführer.

⁶⁴⁷ P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

⁶⁴⁸ P 35: Polizeihauptkommissar.

⁶⁴⁹ P 29: Polizeihauptkommissar.

Die befragten Polizeibeamten erklärten ausnahmslos, dass die Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften sowie mit den bei der FIFA WM 2006TM eingesetzten Volunteers sehr zufrieden stellend und erfolgreich abgelaufen ist.

- *„Die Zusammenarbeit mit den privaten Sicherheitsunternehmen verlief reibungslos.“*⁶⁵⁰
- *„Die Zusammenarbeit mit den Privaten beim Public-Viewing funktionierte gut.“*⁶⁵¹
- *„Die Absprachen mit den privaten Sicherheitsdiensten funktionierten wunderbar. Alles war total easy. Es gab keine Rangeleien zwischen der Polizei und den Privaten.“*⁶⁵²
- *„Wir haben gute Erfahrungen mit den Volunteers gemacht. Sie waren hoch motiviert und es gab keine Probleme in der Zusammenarbeit mit ihnen.“*⁶⁵³

Des Weiteren machten die Polizisten darauf aufmerksam, dass die FIFA WM 2006TM viele positive Folgen hatte, die bis in die heutige Zeit hinein andauern. *„Während der WM haben wir viele Kontakte geknüpft. Diese Ansprechpartner bleiben uns auch für die Zukunft erhalten.“*⁶⁵⁴ Neben dieser großräumigen Vernetzung von Entscheidungsträgern, welche die FIFA WM 2006TM hervorbrachte, bewirkte sie z. B. auch eine materielle Erweiterung der Ausrüstung des Sicherheitspersonals. So sah das Sicherheitskonzept der FIFA WM 2006TM u. a. vor, dass explosive Gegenstände, Rauchpulver und bengalische Fackeln etc., die im Rahmen der Personenkontrollen im Einlassbereich sichergestellt wurden, bis zu ihrem endgültigen Abtransport in einem eigens für diesen Zweck konstruierten Container aufbewahrt werden sollten. Die daraufhin angeschafften Sprengstoffcontainer blieben den Fußballvereinen bzw. den Stadionbetreibern auch nach dem Ende der Weltmeisterschaft erhalten und bereichern seitdem die Arbeit der Sicherheitskräfte beim Spielbetrieb der Fußballbundesliga.⁶⁵⁵

Außerdem hoben die befragten Vertreter der Polizei die besondere Stimmung in der Zeit der FIFA WM 2006TM hervor, welche die gesamte Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland erfasste. *„Während der WM haben die Menschen eine riesen Party gefeiert. Das war eine wirklich gute Geschichte.“*⁶⁵⁶ Die Polizeibeamten waren sich sicher, *„Public-Viewing-Events sind bei Fußballgroßveranstaltungen, wie z. B. der kommenden Europameisterschaft, nicht mehr wegzudenken“.*⁶⁵⁷ U. a. durch die Ereig-

⁶⁵⁰ P 28: Polizeioberrat.

⁶⁵¹ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁶⁵² P 28: Polizeioberrat.

⁶⁵³ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁶⁵⁴ P 27: Polizeidirektor.

⁶⁵⁵ P 24: Polizeioberkommissar.

⁶⁵⁶ P 28: Polizeioberrat.

⁶⁵⁷ P 26: Polizeihauptkommissar.

nisse der Handball-Weltmeisterschaft in Deutschland sahen sich die Interviewten in ihrer Einschätzung bestätigt.

8.3 Sichtweise der Fußballvereine / Fußballstadionbetreiber

Auch die Befragung der für die Sicherheit im Stadionbereich zuständigen Personen der Fußballvereine Schalke 04 und Borussia Dortmund ergab eine positive Bilanz der FIFA WM 2006TM. Die verantwortlichen Personen äußerten sich zunächst lobend über die Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der Weltmeisterschaft. Hierbei hoben sie insbesondere die hohe Professionalität und Harmonie hervor, welche die Kooperation von Polizeibeamten und privaten Sicherheitsdienstleistern prägten.

- *„Die Zusammenarbeit zwischen der Polizei, den szenekundigen Polizeibeamten und dem privaten Sicherheitsdienst lief ganz hervorragend. Es gab feste Ansprechpartner und alle engagierten sich. Die Leute sind wegen der Bundesliga schon lange und mit Herz dabei.“*⁶⁵⁸
- *„Polizei und private Ordner arbeiten hier schon lange und gut zusammen. Bei der WM waren die Polizei und die SKB [szenekundige Beamte der Polizei – Anmerkung d. Verf.] immer anwesend. Es gab sachliche Absprachen zwischen den Sicherheitskräften. Die Einsätze wurden abgestimmt. Alles lief gut, weil man sich persönlich kannte.“*⁶⁵⁹

Zudem machten die Interviewten explizit auf das besondere Engagement der während der FIFA WM 2006TM eingesetzten Volunteers aufmerksam. Dieser Bestandteil des Sicherheitskonzeptes der Weltmeisterschaft wurde übereinstimmend als sehr erfolgreich beurteilt; weshalb – nach Angaben der Befragten – der Einsatz von Volunteers auch nach der FIFA WM 2006TM bei besonderen Fußballspielen fortgeführt werden soll.⁶⁶⁰

- *„Wir haben nur positive Erfahrungen mit den Volunteers gemacht. Sie waren sehr engagiert, weil sie nicht aus finanziellen Gründen, sondern wegen der ideellen Überzeugung vom Service- und Dienstleistungsgedanken mit dabei waren.“*⁶⁶¹

⁶⁵⁸ P 39: Geschäftsführer.

⁶⁵⁹ P 38: Leiter des Sicherheitsdienstes.

⁶⁶⁰ P 39: Geschäftsführer.

⁶⁶¹ P 39: Geschäftsführer.

8.4 Sichtweise des NRW-Innenministers

Nachfolgend wird nun das Fazit, welches der Innenminister von Nordrhein-Westfalen, Herr *Ingo Wolf*, aus der FIFA WM 2006TM zog, dargestellt und analysiert. Dies geschieht zum einen aufgrund seiner Stellung als oberster Dienstherr der staatlichen Sicherheitsorgane des Landes Nordrhein-Westfalen. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang insbesondere, ob die Bewertung der Weltmeisterschaft durch den Innenminister mit derjenigen, der an der Sicherheitsgewährleistung während der FIFA WM 2006TM beteiligten Polizeibeamten, übereinstimmt. Zum anderen offenbarte die durchgeführte Untersuchung eine bedeutsame Differenz zwischen der Selbst- und Fremdeinschätzung des Verhältnisses zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften. Diese zu veranschaulichen, ist ebenfalls Ziel dieses Kapitels.

Die während der FIFA WM 2006TM vom NRW-Innenminister abgegebenen Presseerklärungen verdeutlichen, dass Herr *Wolf* ein uneingeschränkt positives Fazit aus der Weltmeisterschaft zog. Er lobte ausdrücklich die professionelle und erfolgreiche Arbeit der Polizei sowie die gelungene Kooperation der verschiedenen staatlichen Sicherheitskräfte. „... an den NRW-Spieltagen waren durchschnittlich 5.400 und in der Spitze mehr als 9.000 Polizeibeamte in den drei Spielorten im Einsatz. 1.500 Kräfte des Katastrophenschutzes waren es bei jedem der Spiele in NRW, weitere 3.500 befanden sich in Bereitschaft.“⁶⁶² „Unsere Sicherheitskonzepte sind aufgegangen. Die Polizei NRW hat unter den Augen der Weltöffentlichkeit durch ihr offenes, freundliches und tolerantes Auftreten, wenn nötig aber auch durch konsequentes Eingreifen einen wesentlichen Beitrag zu diesem friedlichen Fußballfest geleistet.“⁶⁶³ „Vor allem die Zusammenarbeit mit den internationalen Polizistinnen und Polizisten ist eine wertvolle Hilfe. ... Auch die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch mit den Sicherheitsbehörden des Bundes und der Länder funktioniert ausgezeichnet. ... Alle Beteiligten sind mit hoher Professionalität und großem Engagement am Werk.“⁶⁶⁴ „Polizei und Katastrophenschutz haben bisher die Lage jederzeit hervorragend im Griff gehabt.“⁶⁶⁵

Mit Blick auf die soeben dargestellte Öffentlichkeitsarbeit des Innenministers von Nordrhein-Westfalen während und nach der FIFA WM 2006TM wies *Thomas Feltes* in seinem Vortrag auf der VdS-Fachtagung „Wach- und Sicherheitsunternehmen“ im September 2006 in Köln auf einen sehr interessanten und aufschlussreichen Umstand hin: „Diese Presseerklärung könnte so verstanden werden, als wenn die Polizei weitestgehend alleine für die „innere Sicherheit“ bei der Fußball-WM 2006 gesorgt hat. Dabei waren mindestens 20.000 private Sicherheitskräfte und etwa 15.000 sog „Volunteers“ bei der Weltmeisterschaft eingesetzt.“

⁶⁶² Wolf (2006): Presseerklärung vom 06. Juli 2006.

⁶⁶³ Wolf (2006): Presseerklärung vom 06. Juli 2006.

⁶⁶⁴ Wolf (2006): Presseerklärung vom 23. Juni 2006.

⁶⁶⁵ Wolf (2006): Presseerklärung vom 23. Juni 2006.

Die Tatsache, dass Herr *Wolf* die privaten Sicherheitskräfte und ihr Engagement während der FIFA WM 2006TM nicht in seinen offiziellen Presseerklärungen zur Weltmeisterschaft erwähnte, steht in Widerspruch zu der Beurteilung des Verhältnisses zwischen staatlichen Sicherheitsorganen und dem privaten Sicherheitsgewerbe durch die befragten privaten Sicherheitsdienstleister. Die Mehrheit der Gesprächspartner aus dem privaten Sicherheitsgewerbe war der Meinung, dass die Beziehungen der verschiedenen Hierarchieebenen der Polizei zu den privaten Sicherheitsdienstleistern äußerst unterschiedlich geprägt seien. „*Der Innenminister von NRW steht den Privaten positiv gegenüber.*“⁶⁶⁶ Im Gegensatz dazu halten die Polizeipräsidenten „*jeden Türsteher für einen potentiellen Schläger*“.⁶⁶⁷ 30 % der Befragten vertraten die Ansicht, dass die Beamten im gehobenen Polizeidienst Vorurteile und eine schlechte Meinung von den privaten Sicherheitsunternehmen haben. Schließlich gestaltet sich „*die Zusammenarbeit mit der Polizei vor Ort ganz gut. Auf ausführender Ebene geht es.*“⁶⁶⁸

Unter Berücksichtigung der Öffentlichkeitsarbeit des Innenministers während und nach der FIFA WM 2006TM ergeben sich Zweifel an der Richtigkeit der Einschätzung, dass Herr *Wolf* dem privaten Sicherheitsgewerbe positiv gegenüber steht. In Anbetracht der Tatsache, dass private Sicherheitsdienstleister im Rahmen der Sicherheitsgewährleistung während der Weltmeisterschaft vielfältige Aufgaben im Bereich der WM-Fußballstadien und bei Public-Viewing-Veranstaltungen übernommen (vgl. S. 196 ff.) und diese auch zur vollsten Zufriedenheit der staatlichen Sicherheitskräfte erfüllt haben („*Die Zusammenarbeit mit den privaten Sicherheitsunternehmen verlief reibungslos.*“⁶⁶⁹ „*Die privaten Sicherheitsdienste waren sehr zuverlässig.*“⁶⁷⁰ „*Die Zusammenarbeit mit den Privaten beim Public-Viewing funktionierte gut. Z. B. im Bereich der Zutrittsverbote arbeiteten wir Hand in Hand.*“⁶⁷¹), wäre eine entsprechende Würdigung des WM-Einsatzes des privaten Sicherheitsgewerbes im Rahmen der offiziellen Presseerklärungen des Innenministers angezeigt gewesen.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass der Innenminister – als oberster Dienstherr der staatlichen Sicherheitsorgane aus Nordrhein-Westfalen – in seiner Beurteilung der FIFA WM 2006TM mit den befragten Polizeibeamtinnen und -beamten übereinstimmte. Alle Beteiligten waren sich darin einig, dass die Weltmeisterschaft eine ungetrübte Bilanz aufweisen könne. „*Die WM war das optimale Beispiel, wie gut es laufen kann. Es musste sofort beim ersten Versuch klappen und wir haben auch nur positive Erfahrungen gemacht.*“⁶⁷² „*Die WM verlief wirklich positiv. Es gab keine Probleme.*“⁶⁷³

⁶⁶⁶ P 16: Prokurist und Bereichsleiter.

⁶⁶⁷ P 15: Geschäftsführer.

⁶⁶⁸ P 19: Gebietsleiter.

⁶⁶⁹ P 28: Polizeioberrat.

⁶⁷⁰ P 33: Polizeidirektor.

⁶⁷¹ P 26: Polizeihauptkommissar.

⁶⁷² P 32: Erster Polizeihauptkommissar.

⁶⁷³ P 35: Polizeihauptkommissar.

„Es war absolut gar nichts. Wir hatten die Problemfans unter Kontrolle.“⁶⁷⁴ „Unser Sicherheitskonzept für die Fußball-WM hat hundertprozentig gepasst.“⁶⁷⁵

⁶⁷⁴ P 29: Polizeihauptkommissar.

⁶⁷⁵ Wolf (2006): Presseerklärung vom 10. Juli 2006.

Kapitel VII: Fazit

1 Rechtliche Befugnisse privater Sicherheitskräfte

Mit Blick auf die staatsrechtlichen Bedenken und die in vielen Fällen im Arbeitsalltag bestehenden Beweisschwierigkeiten erscheint es nicht sinnvoll, die jetzige – für die Arbeitnehmer des privaten Sicherheitsgewerbes meist unpraktikable – Regelung der rechtlichen Befugnisse privater Sicherheitskräfte auf Dauer weiterhin unverändert so beizubehalten.

2 Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte

Der Wahrheitsgehalt der aufgestellten Hypothese `Im privaten Sicherheitsgewerbe wird beständig und flächendeckend gegen die gesetzliche Rahmenordnung für die Arbeitsbedingungen verstoßen´ konnte mittels der durchgeführten empirischen Studie nur teilweise nachgewiesen werden. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe zu Verstößen gegen die gesetzliche Rahmenordnung für die Arbeitsbedingungen kommt. Diese treten jedoch nicht flächendeckend auf. Vielmehr unterstreichen die ermittelten Untersuchungsergebnisse, dass nur ein geringer Prozentsatz der befragten privaten Sicherheitsdienstleister an derartigen Rechtsverletzungen beteiligt ist.

Unter Berücksichtigung der vorgestellten Resultate auf diesem Gebiet kann nur ein einziges Fazit gezogen werden: die Gewerbeaufsicht im Bereich des Sicherheits- und Bewachungsgewerbes muss intensiver und effektiver ausgeübt werden. Gleiches gilt für die Überwachung der Einhaltung tarifvertraglicher Vereinbarungen, die gemäß § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Lediglich auf diese Weise können die sog. `schwarzen Schafe´ aus der Sicherheitsbranche verdrängt werden. Dies käme allen Beteiligten zu Gute. So würden dann alle im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe Tätigen über rechtmäßige Arbeitsbedingungen verfügen. Diese Entwicklung würde sich in besonderer Weise auch positiv für das Gros der privaten Sicherheitsunternehmen, die ihren Geschäften auf seriöse Art und Weise nachgehen, auswirken. Im Laufe der Zeit würde sich das Image der gesamten Branche weiter verbessern, was die alltägliche Arbeit aller privater Sicherheitsdienstleister vereinfachen würde.

3 Private Sicherheitsdienste im gesellschaftspolitischen Kontext

Im Rahmen der Untersuchung der gesellschaftspolitischen Bedeutung privater Sicherheitskräfte in Deutschland trat das Auseinanderfallen der Selbst- und Fremdeinschätzungen besonders hervor. Insbesondere bei der Beurteilung des Verhältnisses zwischen den privaten Sicherheitskräften und den Bürgerinnen und Bürgern der Bundesrepublik Deutschland waren große Abweichungen zu verzeichnen. Die zu diesem Themenkomplex aufgestellte Hypothese `Das Sicherheits- und Bewachungsgewerbe hat ein schlechtes Image. Große Teile der Bevölkerung stehen privaten Sicherheitskräften ablehnend gegenüber´ wurde durch die dieser Arbeit zugrunde liegende empirische

rische Studie eindeutig widerlegt, da sich 82 % der interviewten Bürgerinnen und Bürger positiv über die Existenz und die Betätigung privater Sicherheitsunternehmen in unserer Gesellschaft äußerten.

Schließlich lässt sich festhalten, dass das Verhältnis zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften in den letzten Jahren einen Entwicklungsprozess durchlaufen hat, der das gegenseitige Miteinander der Parteien positiv beeinflusste; aber noch nicht abgeschlossen ist.

4 Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte

Die FIFA WM 2006TM stellte einen außergewöhnlichen Praxistest bzw. eine Bewährungsprobe für die Zusammenarbeit staatlicher und privater Sicherheitskräfte dar. Dieser wurde nach einhelliger Meinung aller beteiligten Parteien mit Bravour bestanden.

Die positiven Erfahrungen während der FIFA WM 2006TM könnten die Grundlage für eine vertrauensvollere Zusammenarbeit zwischen der Polizei und den privaten Sicherheitsdienstleistern bilden. Ob dieser Schritt gelingen und die FIFA WM 2006TM auf diese Weise bleibende Spuren in der Sicherheitsarchitektur der Bundesrepublik Deutschland hinterlassen wird oder ob die neue Form der Zusammenarbeit den Test ihrer Alltagstauglichkeit nicht bestehen wird, bleibt abzuwarten. Zur Zeit ist nicht absehbar, in wieweit die während der FIFA WM 2006TM gesammelten Erfahrungen die Einstellung der einzelnen Polizisten bzw. der einzelnen Mitarbeiter der privaten Sicherheitsunternehmen dauerhaft verändert haben.

Im Interesse aller Beteiligten wäre es sehr zu begrüßen, wenn die vielen im Verlauf des letzten Jahres gewonnenen positiven Erfahrungen sowohl von den privaten Sicherheitsdienstleistern als auch den Polizeibeamten bei ihrer Aufgabenwahrnehmung im Arbeitsalltag einbezogen und kontinuierlich fortentwickelt würden.

Anhang

Anlage 1: Leitfaden für die Interviews mit den privaten Sicherheitsunternehmern zum Themenkomplex „Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte“ (S. 209)

Anlage 2: Leitfaden für die Gespräche mit den Arbeitnehmern der privaten Sicherheitsunternehmen über die Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte (S. 212)

Anlage 3: Leitfaden für die Befragung der privaten Sicherheitsdienstleister über das Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern der Bundesrepublik Deutschland (S. 213)

Anlage 4: Leitfaden für die Interviews mit den privaten Sicherheitsunternehmern zum Themenkomplex „Verhältnis und Kooperation zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften“ (S. 214)

Anlage 5: Leitfaden für die Gespräche mit den Polizeibeamtinnen und -beamten über das Verhältnis und die Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften (S. 215)

Anlage 6: Leitfaden für die Befragung der privaten Sicherheitsdienstleister über die Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte (S. 216)

Anlage 7: Leitfaden für die Interviews mit den Polizisten über den Themenkomplex „Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte“ (S. 218)

Anlage 8: Leitfaden für die Gespräche mit den Fußballfans (S. 220)

Anlage 9: Leitfaden für die Befragung der Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik Deutschland (S. 221)

Anlage 1: Leitfaden für die Interviews mit den privaten Sicherheitsunternehmern zum Themenkomplex „Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte“

1. Thema: Selbstdarstellung des privaten Sicherheitsunternehmens

- Seit wann besteht das Unternehmen?
- Wie viele Zweigstellen gibt es?
- Wie viele Arbeitnehmer werden insgesamt im Unternehmen beschäftigt?
- Arbeiten auch Frauen im Unternehmen?
- Wenn ja, wie viele?
- Welche Tätigkeiten üben die beschäftigten Frauen aus?
- Wie viele Menschen mit Migrationshintergrund sind im Unternehmen tätig?
- Gibt es im Unternehmen Teilzeitbeschäftigte?
- Werden auch befristete Arbeitsverträge mit Bewerbern abgeschlossen?

2. Thema: Tätigkeitsbereiche des privaten Sicherheitsunternehmens

- Welche Dienstleistungen bietet das Unternehmen an?
- Wo werden die Arbeitnehmer eingesetzt?
- Welche Befugnisse haben die Arbeitnehmer?

3. Thema: Rekrutierung der Arbeitnehmer

- Wie werden die Arbeitnehmer rekrutiert?
- Wie viele Initiativbewerbungen gehen pro Monat beim Unternehmen ein?
- Wie lange verbleiben die Arbeitnehmer durchschnittlich im Unternehmen?

4. Thema: Auflagen für die Einstellung von Arbeitnehmern

- Welche Auflagen existieren im Unternehmen für die Einstellung von Arbeitnehmern?
- Bestehen Altersgrenzen für eine Beschäftigung der Mitarbeiter?
- Verhindern Vorstrafen die Einstellung eines Bewerbers?
- Müssen die Bewerber Sport- und/oder Gesundheitstests bestehen, damit ein Arbeitsvertrag mit ihnen abgeschlossen wird?

5. Thema: Fortbildungsangebote für die Arbeitnehmer

- Gibt es im Unternehmen Fortbildungsangebote für die Arbeitnehmer?
- Wenn ja, welche sind das?

6. Thema: Körperliches Training der Arbeitnehmer

- Existiert ein verpflichtendes Fitnessstraining für die Arbeitnehmer?
- Welche Sportarten werden von den Mitarbeitern ausgeübt?
- Beherrschen alle Angestellten des Unternehmens Kampfsportarten bzw. Selbstverteidigungstechniken?

7. Thema: Ausstattung der Arbeitnehmer

- Gibt es eine Dienstkleidung für die Arbeitnehmer des Unternehmens?
- Über welche technische Ausstattung verfügen die Mitarbeiter des Unternehmens?
- Werden die Arbeitnehmer mit Schlagstöcken, Handschellen, Waffen etc. ausgerüstet?

8. Thema: Arbeitszeit der Arbeitnehmer

- Wie viele Stunden beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Angestellten?
- Gibt es Bereitschaftszeiten?
- Existieren Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit im Unternehmen?

9. Thema: Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer

- Wie hoch ist der Stundenlohn der Arbeitnehmer?
- Erhalten sie Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld?
- Werden Nacht- und Wochenendzuschläge vom Unternehmen gezahlt?
- Existieren Gefahrenzulagen?
- Gibt es im Unternehmen Arbeitnehmer, die für 400 Euro arbeiten?

10. Thema: Erholungsurlaub der Arbeitnehmer

- Wie viele Tage beträgt der jährliche Erholungsurlaub der Arbeitnehmer?

11. Thema: Ausbildung der Arbeitnehmer

- Welchen Schulabschluss müssen Bewerber aufweisen, damit sie eingestellt werden?
- Wird eine bestimmte Berufsausbildung vorausgesetzt?
- Gibt es im Unternehmen Aufstiegsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer?
- Aus welchen anderen Berufen kommen die Mitarbeiter?

12. Thema: Kollektives Arbeitsrecht

- Besteht eine Mitgliedschaft im Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.?
- Existieren Tarifverträge, die für das Sicherheits- und Bewachungsgewerbe einschlägig sind?
- Wenn ja, welche sind dies?
- Besteht in diesem Unternehmen ein Betriebsrat?

Anlage 2: Leitfaden für die Gespräche mit den Arbeitnehmern der privaten Sicherheitsunternehmen über die Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte

1.–7. Thema: siehe Anlage 1, 5.–11. Thema

8. Thema: Kollektives Arbeitsrecht

- Sind Sie gewerkschaftlich organisiert?

9. Thema: Berufswahl der Arbeitnehmer

- Was war die Motivation für Ihre Berufswahl?
- Haben Sie früher eine andere Tätigkeit ausgeübt?
- Wenn ja, welche?
- Was war der Grund für den von Ihnen vorgenommenen Berufswechsel?
- Wie zufrieden sind Sie in Ihrem jetzigen Beruf?
- Wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten?
- Könnten Sie sich vorstellen, bei der Polizei zu arbeiten?

Anlage 3: Leitfaden für die Befragung der privaten Sicherheitsdienstleister über das Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern der Bundesrepublik Deutschland

1. Thema: Stellung der privaten Sicherheitsunternehmen in der BRD

- Welche Bedeutung messen die Bürger privaten Sicherheitsdienstleistern in Deutschland – Ihrer Ansicht nach – bei?
- Welches Bild haben die Bürger von privaten Sicherheitsunternehmen?
- Sind Sie der Meinung, dass private Sicherheitskräfte von den Bürgern als Autorität akzeptiert werden?

2. Thema: Kooperation zwischen der Polizei und privaten Sicherheitsunternehmen

- Glauben Sie, dass die Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften von den Bürgern wahrgenommen wird?
- Wie bewerten die Bürgerinnen und Bürger Ihrer Meinung nach die Zusammenarbeit der privaten Sicherheitsunternehmen mit der Polizei?
- Sehen die Bürger Verbesserungsmöglichkeiten, um diese Kooperation in Zukunft noch effektiver zu gestalten?
- Welche wären dies?

Anlage 4: Leitfaden für die Interviews mit den privaten Sicherheitsunternehmen zum Themenkomplex „Verhältnis und Kooperation zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften“

1. Thema: Stellung der privaten Sicherheitsunternehmen in der BRD

- Wie sehen Sie die Funktion privater Sicherheitsunternehmen im Verhältnis zur Polizei?
- Fühlen Sie sich von der Polizei respektiert?
- Wie wird dieses Verhältnis Ihrer Ansicht nach von den Polizeibeamtinnen und -beamten gesehen?

2. Thema: Kooperation zwischen der Polizei und privaten Sicherheitsunternehmen

- Haben Sie schon einmal mit der Polizei zusammen gearbeitet?
- Falls ja, in welchem Bereich und wann fand die Kooperation statt?
- Wie lief die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und der Polizei konkret ab?
- Welchen Eindruck hatten Sie von der Interaktion mit der Polizei?
- Wie bewertet die Polizei Ihrer Meinung nach die Zusammenarbeit mit privaten Sicherheitsdienstleistern?
- Gibt es aus Ihrer Sicht Verbesserungsmöglichkeiten, um die Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften in Zukunft noch effektiver zu gestalten?
- Wenn ja, welche Modifikationen kämen hierbei in Betracht?
- Welche Veränderungswünsche bestehen Ihrer Einschätzung nach auf Seiten der Polizei?

Anlage 5: Leitfaden für die Gespräche mit den Polizeibeamtinnen und -beamten über das Verhältnis und die Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften

1. Thema: Stellung der privaten Sicherheitsunternehmen in der BRD

- Wie sehen Sie die Funktion privater Sicherheitsunternehmen im Verhältnis zur Polizei?
- Wie bewerten Sie das Verhältnis zwischen privaten und staatlichen Sicherheitskräften?
- Wie wird dieses Verhältnis Ihrer Ansicht nach von den privaten Sicherheitsdienstleistern gesehen?

2. Thema: Kooperation zwischen der Polizei und privaten Sicherheitsunternehmen

- Haben Sie schon einmal mit privaten Sicherheitsunternehmen zusammen gearbeitet?
- Falls ja, in welchem Bereich und wann fand diese Kooperation statt?
- Wie lief die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und den privaten Sicherheitsdienstleistern konkret ab?
- Welchen Eindruck hatten Sie von der Interaktion mit den Vertretern des Sicherheits- und Bewachungsgewerbes?
- Wie bewerten die privaten Sicherheitsunternehmer Ihrer Meinung nach die Zusammenarbeit mit der Polizei?
- Gibt es aus Ihrer Sicht Verbesserungsmöglichkeiten, um die Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften in Zukunft noch effektiver zu gestalten?
- Wenn ja, welche Modifikationen kämen hierbei in Betracht?
- Welche Veränderungswünsche bestehen Ihrer Einschätzung nach auf Seiten der privaten Sicherheitsdienstleister?

Anlage 6: Leitfaden für die Befragung der privaten Sicherheitsdienstleister über die Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte

1. Thema: FIFA WM 2006TM

- Haben Sie Sicherheitsdienstleistungen mit Bezug zur FIFA WM 2006TM erbracht?
- Wenn ja, welche?
- Wie haben Sie sich auf die Sicherheitsgewährleistung während der Weltmeisterschaft vorbereitet?
- Haben Sie während der FIFA WM 2006TM positive Erfahrungen gesammelt?
- Wenn ja, welche waren das?
- Haben Sie im Zusammenhang mit der Weltmeisterschaft negative Erfahrungen gemacht?
- Falls ja, welcher Gestalt waren sie?
- Wies der Zeitraum, den die FIFA WM 2006TM in Anspruch nahm, Unterschiede zum „normalen“ Arbeitsalltag auf?
- Wenn ja, welche waren es?
- Wie lautet Ihr abschließendes Fazit zur Weltmeisterschaft?

2. Thema: Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der FIFA WM 2006TM

- Haben Sie während der FIFA WM 2006TM mit der Polizei zusammengearbeitet?
- Falls ja, auf welchen Gebieten geschah dies?
- Wie lief die Kooperation zwischen Ihnen und den staatlichen Sicherheitskräften konkret ab?
- Fand eine gemeinsame Vorbereitung der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte auf die FIFA WM 2006TM statt?
- Was hat im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Polizei gut funktioniert?
- Gab es während der Kooperation Schwierigkeiten?
- Wenn ja, in welchen Bereichen traten sie auf?
- Wies die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und der Polizei in der Zeit der FIFA WM 2006TM Unterschiede zur Kooperation im „normalen“ Arbeitsalltag auf?

- Falls ja, welche waren das?
- Sehen Sie bezüglich des Sicherheitskonzeptes für die Weltmeisterschaft Verbesserungsmöglichkeiten?
- Wenn ja, welche Veränderungen kämen Ihrer Meinung nach in Betracht?
- Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit der Polizei während der FIFA WM 2006TM?

Anlage 7: Leitfaden für die Interviews mit den Polizisten über den Themenkomplex „Gewährleistung der inneren Sicherheit während der FIFA WM 2006TM durch staatliche und private Sicherheitskräfte“

1. Thema: FIFA WM 2006TM

- Wie haben Sie sich auf die Sicherheitsgewährleistung während der Weltmeisterschaft vorbereitet?
- Haben Sie während der FIFA WM 2006TM positive Erfahrungen gesammelt?
- Wenn ja, welche waren das?
- Haben Sie im Zusammenhang mit der Weltmeisterschaft negative Erfahrungen gemacht?
- Falls ja, welcher Gestalt waren sie?
- Wies der Zeitraum, den die FIFA WM 2006TM in Anspruch nahm, Unterschiede zum „normalen“ Arbeitsalltag auf?
- Wenn ja, welche waren es?
- Wie lautet Ihr abschließendes Fazit zur Weltmeisterschaft?

2. Thema: Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der FIFA WM 2006TM

- Haben Sie während der FIFA WM 2006TM mit privaten Sicherheitsdienstleistern zusammengearbeitet?
- Falls ja, auf welchen Gebieten geschah dies?
- Wie lief die Kooperation zwischen Ihnen und den privaten Sicherheitskräften konkret ab?
- Fand eine gemeinsame Vorbereitung der staatlichen und privaten Sicherheitskräfte auf die FIFA WM 2006TM statt?
- Was hat im Rahmen der Zusammenarbeit mit den privaten Sicherheitsunternehmen gut funktioniert?
- Gab es während der Kooperation Schwierigkeiten?
- Wenn ja, in welchen Bereichen traten sie auf?
- Wies die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und dem Sicherheits- und Bewachungsgewerbe in der Zeit der FIFA WM 2006TM Unterschiede zur Kooperation im „normalen“ Arbeitsalltag auf?
- Falls ja, welche waren das?

- Sehen Sie bezüglich des Sicherheitskonzeptes für die Weltmeisterschaft Verbesserungsmöglichkeiten?
- Wenn ja, welche Veränderungen kämen Ihrer Meinung nach in Betracht?
- Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit den privaten Sicherheitsdienstleistern während der FIFA WM 2006TM?

Anlage 8: Leitfaden für die Gespräche mit den Fußballfans**1. Thema: Private Sicherheitsdienstleister und die Polizei im Einsatz bei der FIFA WM 2006TM**

- Wissen Sie, dass hier heute Mitarbeiter eines privaten Sicherheitsunternehmens tätig sind?
- Wenn ja, was haben die Angestellten des privaten Sicherheitsdienstleisters getan, als sie Ihnen begegnet sind?
- Haben Sie gesehen, wie die Polizei mit den privaten Sicherheitskräften zusammen arbeitet?
- Falls ja, wie lief diese Kooperation konkret ab?
- Welchen Eindruck hatten Sie von der Zusammenarbeit zwischen der Polizei und dem privaten Sicherheitsdienstleister?

2. Thema: Einsatz privater und staatlicher Sicherheitskräfte im Rahmen von Fußballbundesligaspielen

- Haben Sie bereits Erfahrungen mit der Polizei und/oder privaten Sicherheitskräften bei Fußballspielen außerhalb der FIFA WM 2006TM gesammelt?
- Wenn ja, welche sind das?

Anlage 9: Leitfaden für die Befragung der Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik Deutschland

1. Thema: Private Sicherheitskräfte in Deutschland

- Sind Sie schon einmal mit Angestellten privater Sicherheitsunternehmen in Kontakt gekommen?
- Wenn ja, an welchen Orten fand dieser statt?
- Was haben die Mitarbeiter der privaten Sicherheitsdienstleister dort getan?
- Welche generelle Einstellung haben Sie gegenüber privaten Sicherheitsdienstleistern?

2. Thema: Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften

- Waren Sie schon einmal Zeuge einer Zusammenarbeit zwischen der Polizei und privaten Sicherheitskräften?
- Wenn ja, wie lief diese konkret ab?
- Wie bewerten Sie die von Ihnen beobachtete Kooperation?

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Personalstruktur der privaten Sicherheitsunternehmen	3
Abb. 2: Verhältnis zwischen privaten Sicherheitskräften und den Bürgern der BRD	11
Abb. 3: Einfluss der WM auf die Bewertung von Sicherheitspartnerschaften durch private Sicherheitsunternehmen	13
Abb. 4: Wahrnehmung der Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften während der WM durch die Bevölkerung	16
Abb. 5: Art der im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe abgeschlossenen Arbeitsverträge	28
Abb. 6: Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe	33
Abb. 7: Betätigungsfelder privater Sicherheitsunternehmen	36
Abb. 8: Bewertung der Erforderlichkeit einer Unterrichtung der Arbeitnehmer gemäß § 34 a I 4 GewO i. V. m. § 34 a I 3 Nr. 3 GewO	59
Abb. 9: Beschäftigung von vorbestraften Arbeitnehmern in den befragten privaten Sicherheitsunternehmen	64
Abb. 10: Fortbildungsmaßnahmen im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe.....	72
Abb. 11: Einstellung der befragten privaten Sicherheitsdienstleister gegenüber Kampfsportdisziplinen.....	75
Abb. 12: Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband	78
Abb. 13: Mitgliedschaft in der Gewerkschaft	80
Abb. 14: Existenz von Bereitschaftszeiten in den befragten privaten Sicherheitsunternehmen	85

Abb. 15: Erholungsurlaub der Arbeitnehmer	90
Abb. 16: Örtlichkeiten, an denen private Sicherheitsdienstleister von den Bürgern wahrgenommen werden	102
Abb. 17: Beurteilung des Verhältnisses zwischen privaten Sicherheitskräften und der Polizei durch die privaten Sicherheitsdienstleister	108
Abb. 18: Bewertung der Kooperation zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften durch die privaten Sicherheitsunternehmer	123
Abb. 19: Mitgliedschaft privater Sicherheitsunternehmen in Sicherheitspartnerschaften	130
Abb. 20: Evaluation der Sicherheitspartnerschaften durch die privaten Sicherheitsdienstleister	133
Abb. 21: Wahrnehmung der Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Sicherheitskräften durch die Bevölkerung der BRD	143
Abb. 22: Tätigkeitsbereiche privater Sicherheitskräfte während der WM	167
Abb. 23: Bewertung der Arbeitsleistung privater Sicherheitskräfte bei Fußballbundesligaspielen durch die Fußballfans	195
Abb. 24: Wahrnehmung privater Sicherheitsdienstleister bei der WM durch die Bürger	197

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: „Zwei Seiten einer Medaille“	172
Tabelle 2: Positive Formulierungen	173
Tabelle 3: Schulungsprogramm für private Sicherheitskräfte.....	175

Literaturverzeichnis

Andratzke, Franz (2002):

Wirkung von Polizei und Wachdiensten, in: Polizei Journal, 2002, S. 9 ff.

Atteslander, Peter (2003):

Methoden der empirischen Sozialforschung, 10. Aufl. Berlin/New York.

Badura, Peter (2003):

Staatsrecht, 3. Aufl. München.

Behr, Willi (2005):

Konzeption Ticketpersonalisierung und Sicherheitsüberprüfungen am Stadion, (intern).

Beulke, Werner (2006):

Strafprozessrecht, 9. Aufl. Heidelberg.

Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (2003):

Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaften, 3. Aufl. Berlin/Heidelberg/New York.

Borussia Dortmund GmbH und Co. KGaA; Watzke, Hans-Joachim (2006):

Das BVB-Jahrbuch 2006/2007, Dortmund, ISBN 3-89533-545-2.

Borussia Dortmund GmbH und Co. KGaA; Watzke, Hans-Joachim (2002):

Westfalenstadion Dortmund, Stadionordnung, Dortmund, (www.bvb.de).

Braun, Sören (2007):

Private Sicherheitsdienste in Präventionsgremien – Eine kriminologische Untersuchung, Hamburg. Schriften aus der Forschungsstelle Sicherheitsgewerbe.

Brunst, Thomas (2006):

Berlin: Neue Sicherheitspartnerschaft besiegelt, 02. April 2006 (www.safercity.de).

Bülow, Wolfgang; Hohnen, Hans-Jürgen (2000):

Zusammenwirken zwischen Polizei und privaten Sicherheitsdiensten – Ansätze beim Polizeipräsidium Düsseldorf, in: Die Polizei, 2000, S. 65 ff.

Bundesministerium des Innern (2005):

Nationales Sicherheitskonzept FIFA-WM 2006, Zusammenfassung, Stuttgart, (intern).

Bundesministerium des Innern (1991):

Nationales Konzept Sport und Sicherheit, Ergebnisbericht, Düsseldorf, (intern).

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V., Landesgruppe Nordrhein-Westfalen; Vielhaack, Gunnar; ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen; Fiegler, Bernd; Hecker, Angelika; Hübsch, Ralf (2006):

Lohntarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 11. Mai 2006 mit Wirkung ab dem 01. Mai 2006.

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.; Waschulewski, Wolfgang; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di; Müller, Dorothea; Richter, Gerald (2005):

Mantelrahmentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland vom 30. August 2005 mit Wirkung ab dem 01. September 2005.

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V., Landesgruppe Nordrhein-Westfalen; Kötter, Fritz; ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen; Fiegler, Bernd; Hecker, Angelika; Hübsch, Ralf (2005):

Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 08. Dezember 2005 mit Wirkung ab dem 01. Januar 2006.

Dambach, Peter (2006):

Trainingsprogramm zur FIFA WM 2006TM, Vortrag auf der VdS-Fachtagung „Wach- und Sicherheitsunternehmen“ am 21. September 2006 in Köln, (intern).

Degenhart, Christoph (2006):

Staatsrecht I, Staatsorganisationsrecht, 22. Aufl. Heidelberg.

DFB – Deutscher Fußball-Bund (2006):

DFB-Schulungsprogramm Ordnungs- und Sicherheitsdienste, Frankfurt am Main, (intern).

DFB – Deutscher Fußball-Bund; Bernhardt, Heinrich; Peters, Peter; Ziewer, Ralf; Baur, Joachim; Florin, Hans (2002):

Ordnungsdienst bei Fußball-Großveranstaltungen – Ein Ratgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ordnungsdienstes, 3. Aufl. Frankfurt am Main, (intern).

Diekmann, Andreas (2000):

Empirische Sozialforschung – Grundlagen, Methoden, Anwendungen, 6. Aufl. Hamburg.

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2002):

Unterrichtung im Bewachungsgewerbe, (1) Bewachungspersonal, 7. Aufl. Meckenheim, (intern).

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2002):

Unterrichtung im Bewachungsgewerbe, (2) Bewachungsgewerbetreibende, 6. Aufl. Meckenheim, (intern).

Erichsen, Hans-Uwe (2006):

Allgemeines Verwaltungsrecht, 13. Aufl. Berlin/New York.

Eyermann, Erich; Fröhler, Ludwig (2006):

Verwaltungsgerichtsordnung – Kommentar, 12. Aufl. München.

Feltes, Thomas (2006):

Zusammenarbeit zwischen privaten Sicherheitsdienstleistern und Polizei bei der FIFA WM 2006TM, Vortrag auf der VdS-Fachtagung „Wach- und Sicherheitsunternehmen“ am 21. September 2006 in Köln, (intern).

Feltes, Thomas (2005):

Zusammenarbeit staatlicher und privater Sicherheitskräfte, Vortrag auf der VdS-Fachtagung „Wach- und Sicherheitsunternehmen“ im Jahr 2005 in Köln, (intern).

Feltes, Thomas (2000):

Neue Wege der Kriminalitätsbekämpfung – Das „Modell New York“ und seine Übertragbarkeit auf Deutschland, in: Stober, Rolf, Recht des Sicherheitsgewerbes – Jahrbuch des Sicherheitsgewerberechts 1999/2000, Köln u.a.

FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM Organisationskomitee Deutschland (2006):

FIFA Fußball-Weltmeisterschaft Deutschland 2006, Das Aufwärmtraining: Fit für die Sicherheit, Frankfurt am Main, (intern).

Götz, Volkmar (2001):

Allgemeines Polizei- und Ordnungsrecht, 13. Aufl. Göttingen.

Grzella, Ulrich (2005):

Erfahrungen der deutschen Polizei bei der Bewältigung von polizeilichen Lagen im Umfeld von Fußballspielen am Beispiel der Arena „Auf Schalke“ in Gelsenkirchen, Gelsenkirchen, (intern).

Gusy, Christoph (2006):

Polizeirecht, 6. Aufl. Tübingen.

Guthardt, Harald (1993):

Allgemeines Staatsrecht und Staatsrecht des Bundes und der Länder, 14. Aufl. Siegburg.

Haft, Fritjof (2004):

Strafrecht, Allgemeiner Teil, 9. Aufl. München.

Hoffmann, Egon; Janssen, Fritz; Krautschneider, Erich (1968):

Bewachungsgewerberecht, 1. Aufl. Köln u.a.

Hufen, Friedhelm (2005):

Verwaltungsprozessrecht, 6. Aufl. München.

Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen; Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE) i. V. m. dem Wirtschaftlichen Förderdienst des Einzelhandels (WFE); EHV Nordrhein-Westfalen e. V. (1999):

Mehr Sicherheit in Städten und Gemeinden – Ordnungspartnerschaften in Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, (intern).

Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (1999):

Sicherheit in Städten und Gemeinden – Ordnungspartnerschaften, Düsseldorf (intern).

Innenministerkonferenz: Projektgruppe WM 2006 des Unterausschusses 'Führung, Einsatz und Kriminalitätsbekämpfung' (PG UA FEK WM 2006) der Innenministerkonferenz (2006):

Rahmenkonzept für die Aus- und Fortbildung von Kräften des Ordnungsdienstes, (intern).

Innenministerkonferenz: Projektgruppe WM 2006 des Unterausschusses 'Führung, Einsatz und Kriminalitätsbekämpfung' (PG UA FEK WM 2006) der Innenministerkonferenz (2006):

Schulungskonzept für Ordnungsdienstkräfte, (intern).

Innenministerkonferenz: Projektgruppe WM 2006 des Unterausschusses 'Führung, Einsatz und Kriminalitätsbekämpfung' (PG UA FEK WM 2006) der Innenministerkonferenz (2005):

Polizeiliche Einsatzmaßnahmen im Umfeld und innerhalb sog. Public-Viewing-Zonen, (intern).

Innenministerkonferenz: Projektgruppe WM 2006 des Unterausschusses „Führung, Einsatz und Kriminalitätsbekämpfung“ (PG UA FEK WM 2006) der Innenministerkonferenz (2005):

Rahmenkonzeption zur Bewältigung von polizeilichen Einsätzen anlässlich der Fußball-WM 2006 in Deutschland, (intern).

Ipsen, Jörn (2006):

Staatsrecht I, Staatsorganisationsrecht, 18. Aufl. Neuwied.

Joecks, Wolfgang (2007):

Strafgesetzbuch, Studienkommentar, 7. Aufl. München.

Joecks, Wolfgang (2006):

Strafprozessordnung, Studienkommentar, 1. Aufl. München.

Katschemba, Torsten (2006):

„Vom Projekt Sicherheitskräfte für die FIFA WM 2006 zu qualifizieren“ – Umsetzung des Schulungskonzeptes aus Sicht eines Trainers, Vortrag auf der VdS-Fachtagung „Wach- und Sicherheitsunternehmen“ am 21. September 2006 in Köln, (intern).

Katz, Alfred (2005):

Staatsrecht, Grundkurs im Öffentlichen Recht, 16. Aufl. Heidelberg.

Kindhäuser, Urs (2006):

Strafgesetzbuch, Lehr- und Praxiskommentar, 3. Aufl. Baden-Baden.

Kindhäuser, Urs (2006):

Strafprozessrecht, 1. Aufl. Baden-Baden.

Kindhäuser, Urs (2006):

Strafrecht, Allgemeiner Teil, 2. Aufl. Baden-Baden.

Klauer, Carsten (2006):

Sicherheitsdienstleister im Einsatz bei der Fußball-WM 2006, Vortrag auf der VdS-Fachtagung „Wach- und Sicherheitsunternehmen“ am 21. September 2006 in Köln, (intern).

Knemeyer, Franz-Ludwig (2004):

Polizei- und Ordnungsrecht, 10. Aufl. München.

Kopp, Ferdinand; Schenke, Wolf-Rüdiger (2005):

Verwaltungsgerichtsordnung – Kommentar, 14. Aufl. München.

Kromrey, Helmut (2006):

Empirische Sozialforschung – Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung, 11. Aufl. Stuttgart.

Kugelman, Dieter (2006):

Polizei- und Ordnungsrecht, 1. Aufl. Berlin/Heidelberg.

Lackner, Karl; Kühl, Kristian (2007):

Strafgesetzbuch – Kommentar, 26. Aufl. München.

Lamnek, Siegfried (2005):

Qualitative Sozialforschung, 4. Aufl. Basel.

Maurer, Hartmut (2007):

Staatsrecht I, 5. Aufl. München.

Maurer, Hartmut (2006):

Allgemeines Verwaltungsrecht, 16. Aufl. München.

OK FIFA WM 2006; Schmidt, Horst; Zwanziger, Theo (2005):

Hausordnung für die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006TM, Frankfurt am Main, (intern).

Olschock, Harald (2006):

Die Fußball-WM 2006 in Deutschland – Herausforderung für staatliche und private Sicherheitsdienste, in: Der Sicherheitsdienst, 2006, S. 11 ff.

Pfeiffer, Gerd (2005):

Strafprozessordnung und Gerichtsverfassungsgesetz – Kommentar, 5. Aufl. München.

Pieroth, Bodo; Schlink, Bernhard; Kniesel, Michael (2007):

Polizei- und Ordnungsrecht mit Versammlungsrecht, 4. Aufl. München.

Polizei Sachsen; Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V., Landesgruppe Sachsen (2002):

Grundsatzerklärung über das Zusammenwirken zwischen dem Sächsischen Staatsministerium des Inneren, Abteilung 3 – Landespolizeipräsidium und dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V., Landesgruppe Sachsen, Dresden, (intern).

Roxin, Claus (1998):

Strafverfahrensrecht, 25. Aufl. München.

Sächsisches Staatsministerium des Innern (2002):

Sächsische Polizei und privates Sicherheitsgewerbe arbeiten enger zusammen, Dresden, (intern).

Schenke, Wolf-Rüdiger (2005):

Polizei- und Ordnungsrecht, 4. Aufl. Heidelberg.

Schenke, Wolf-Rüdiger (2005):

Verwaltungsprozessrecht, 10. Aufl. Heidelberg.

Schmidtchen, Volker; Brehmer, Ulrich; Waschulewski, Wolfgang; Leyendecker, Axel; de Blois, Alexander (2006):

Vorträge auf der Fachtagung `Private Sicherheitsdienste bei der WM 2006 – Einsatzerfahrung und Evaluierung`, die von der Forschungsstelle Sicherheitsgewerbe (FORSI) der Universität Hamburg in Kooperation mit der Handelskammer Hamburg am 11. September 2006 in Hamburg ausgerichtet wurde, (intern).

Schnell, Rainer; Hill, Paul; Esser, Elke (2005):

Methoden der empirischen Sozialforschung, 7. Aufl. München/Wien.

Schönke, Adolf; Schröder, Horst (2006):

Strafgesetzbuch – Kommentar, 27. Aufl. München.

Stadt Düsseldorf (1999):

Sicherheitspartnerschaft von Polizei und Wirtschaft in Düsseldorf, Presseerklärung, in: Der Sicherheitsdienst, 1999, S. 15 ff.

Stober, Rolf (2002):

Der Beitrag des Sicherheitsgewerbes in Präventionsgremien, Dresden, (intern).

Stock, Rainer (2002):

Polizei und privates Sicherheitsgewerbe in Sachsen – quo vadis? Zusammenarbeit von Polizei und privatem Sicherheitsgewerbe aus polizeilicher Sicht, Dresden, (intern).

Strohkirch, Detlef (2002):

Zusammenarbeit zwischen Polizei und Sicherheitsunternehmen aus Sicht eines Dienstleisters, Dresden, (intern).

Stüllenberg, Klaus (2003):

Kernaufgaben – versus Kernkompetenz-Diskussion – Kooperationsaspekte Polizei – Gewerbliche Anbieter, in: Die Polizei, 2003, S. 307 ff.

Tegtmeyer, Henning; Schmidt, Dieter (2004):

Polizeigesetz Nordrhein-Westfalen mit Erläuterungen, 9. Aufl. Stuttgart u.a.

Tettinger, Peter; Wank, Rolf (2004):

Gewerbeordnung – Kommentar, 7. Aufl. München.

Tröndle, Herbert; Fischer, Thomas (2007):

Strafgesetzbuch und Nebengebiete, 54. Aufl. München.

Verkehrsverbund Rhein-Ruhr; Oehl, Hans (2005):

WM 2006 – Sensibilisierung für den Ernstfall, in: Sicher unterwegs, Jahresbericht 2005 der Zentralstelle für Regionales Sicherheitsmanagement und Prävention, Gelsenkirchen 2006, (www.vrr.de).

von Münch, Ingo (2000):

Staatsrecht, Band 1, 6. Aufl. Stuttgart u.a.

Weitemeier, Ingmar (2002):

Erfahrungen zur Zusammenarbeit zwischen Polizei und Sicherheitsgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern, Dresden, (intern).

Wessels, Johannes; Beulke, Werner (2006):

Strafrecht, Allgemeiner Teil, 36. Aufl. Heidelberg.

Wessels, Johannes; Hettinger, Michael (2003):

Strafrecht, Besonderer Teil 1, 27. Aufl. Heidelberg.

Zimmermann, Hans-Martin (1997):

Privates Sicherheitsgewerbe und öffentliche Sicherheit, Meckenheim, (intern).

Pressemitteilungen und Zeitungsartikel

Dpa (2007):

Tumulte nach Schalke-Niederlage, in: Neue Ruhr Zeitung, 14. Mai 2007.

Dpa (2006):

Missverständnis: 14 Polizisten leicht verletzt, in: Westfälische Rundschau, 21. Juni 2006.

Feuerstein, Franz (2006):

Fast 50 % der Fachkraft-Azubis bei BDWS und BDGW, Pressemitteilung 12/2006 des BDWS, Bad Homburg.

Hamburger Abendblatt (2006):

S-Bahn-Wachmann ruft auf T-Shirts zu Gewalt auf, 13. Mai 2006.

Jansen, Frank (2006):

Fußball-Hooligans als Ordner auf WM-Partys, in: Tagesspiegel Berlin, 20. Juni 2006.

Schröer, Thomas (2007):

Feuer und Randalen – In Essen drohte Chaos, in: Neue Ruhr Zeitung, 02. Mai 2007.

Stollowsky, Christoph; Visser, Alexander (2006):

Mit Sicherheit Karriere machen, in: Der Tagesspiegel Berlin online, 06. April 2006.

Waschulewski, Wolfgang (2006):

Fachkraft für Schutz und Sicherheit: Azubi-Zahl steigt, Pressemitteilung 8/2006 des BDWS, Bad Homburg.

Wille, Klaus (2007):

Gewalt aus Frustration – Ohne Sozialarbeit wird es im Fußball nicht gehen, in: Neue Ruhr Zeitung, 02. Mai 2007.

Wolf, Ingo (2006):

Bilanz der Sicherheitskräfte in NRW zur WM-Halbzeit: Gäste und Gastgeber verhalten sich weltmeisterlich, Presseerklärung vom 23. Juni 2006, Düsseldorf.

Wolf, Ingo (2006):

Vorläufige Bilanz der WM in NRW: Sichere Spiele und neues unverkrampftes Gemeinschaftsgefühl, Presseerklärung vom 06. Juli 2006, Düsseldorf.

Wolf, Ingo (2006):

Endgültige Bilanz in NRW und bundesweit: Friedlich, fair und fröhlich, Presseerklärung vom 10. Juli 2006, Düsseldorf.

