

2018

Endbericht

Pilotstudie zur arbeitspsychologischen Bestandsaufnahme
der Arbeitssituation bezüglich Arbeitsbelastung und
Gesundheit von ArbeitnehmerInnen des privaten
Sicherheitsgewerbes in Österreich

Forschungsförderung durch Arbeiterkammer Wien und Gewerkschaft Vida



Autoren:

Alexander Herrmann, BSc BA MSc

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Glaser

Innsbruck, 19.02.2018



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|----|
| 1 | Einleitung | 3 |
| 1.1 | Problembeschreibung | 4 |
| 1.2 | Forschungsstand und theoretische Einbettung | 6 |
| 1.3 | Modell psychosozialer Arbeitscharakteristika und Beanspruchungsfolgen..... | 9 |
| 2 | Methodik | 11 |
| 2.1 | Konzeption und Durchführung..... | 11 |
| 2.2 | Adaption des Screening TAA für private Sicherheitsdienste und erste Ergebnisse zur Validierung | 12 |
| 3 | Ergebnisse | 16 |
| 3.1 | Stichprobenbeschreibung | 16 |
| 3.2 | Arbeitsbedingungen in privaten Sicherheitsdiensten | 19 |
| 3.2.1 | Allgemeine Beschäftigungsbedingungen | 19 |
| 3.2.2 | Lernanforderungen der Tätigkeit | 24 |
| 3.2.3 | Aufgabenbezogene und soziale Ressourcen der Tätigkeit..... | 25 |
| 3.2.4 | Organisationale, soziale und physische Stressoren der Tätigkeit | 26 |
| 3.3 | Gesundheitsrelevantes Verhalten und Krankenstände in privaten Sicherheitsdiensten | 27 |
| 3.4 | Gewalterfahrungen in privaten Sicherheitsdiensten | 31 |
| 4 | Arbeit-Familie-Konflikte, psychosomatische Beschwerden und Kündigungsabsicht in privaten Sicherheitsdiensten | 37 |
| 5 | Zusammenfassung, Handlungsempfehlungen und Ausblick | 44 |
| 6 | Literaturhinweise | 50 |
| 7 | Anhang | 54 |
| 7.1 | Befragungstext | 54 |
| 7.2 | Abbildungsverzeichnis..... | 54 |
| 7.3 | Tabellenverzeichnis | 56 |

1 Einleitung

Der Bedarf an privat organisierter Sicherheit hat in den letzten 20 Jahren zum exponentiellen Wachstum der Beschäftigungszahlen und der gesellschaftlichen Verantwortung dieses Tätigkeitsfeldes geführt. Als Gründe sind hierfür vor allem die moderne Veranstaltungskultur und das gesunkene subjektive Sicherheitsempfinden der Bevölkerung zu nennen (Pitschas, 2000 zitiert nach Briken, 2011; Munar Suard & Lebeer, 2003), welche die Ressourcen oder die Zuständigkeit der Polizei in vielen Bereichen überschreiten. Auch in der fortwährenden „Flüchtlingskrise“, welche nicht nur die EU Mitgliedsstaaten, sondern auch ihre Bevölkerungen spaltet und für innenpolitische Brisanz und Spannungen sorgt, spielen private Sicherheitsorganisationen eine zentrale Rolle. Sie unterstützen die begrenzten Ressourcen der staatlichen Instanzen und übernehmen weitestgehend die diffizile Sicherung der Flüchtlings- und Asylunterkünfte. Darüber hinaus trägt die gestiegene Gefahr durch Anschläge mit terroristischem Hintergrund dazu bei, dass aus der Bevölkerung und der Politik immer öfter eine Professionalisierung und Optimierung der Sicherungsinstanzen gefordert wird. Auch wenn hier primär der staatliche Polizei- und Militärapparat angesprochen wird, muss dies analog für die private Sicherheitsindustrie gelten. Denn private Sicherheitsdienstleister sind gegenwärtig an der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit maßgeblich beteiligt. Ihre Wichtigkeit und Präsenz ist dementsprechend über die letzten Jahre wesentlich gestiegen. Zieht man exemplarisch öffentliche Veranstaltungen wie regelmäßige Großsportevents (z.B. Fußball Bundesliga Begegnungen) oder saisonale Großveranstaltungen (z.B. das Hahnenkamm Abfahrtsrennen in Kitzbühel) heran, so muss man erkennen, dass das private Sicherheitspersonal vor Ort meist die zahlenmäßig am stärksten vertretene Kraft ist und dies nicht selten in einem Verhältnis von 3:1 oder 4:1 gegenüber dem staatlichem Personal. In unserem Alltag begegnen wir mittlerweile nahezu selbstverständlich und regelmäßig privatem Sicherheitspersonal. Seien es Mall-Guards oder Ladendetektive beim Einkaufsbummel, KartenkontrolleurInnen im öffentlichen Nahverkehr, Portier- und Pförtnerbedienstete beim Zutritt in öffentliche Gebäude oder TürsteherInnen beim abendlichen Club- oder Diskothekenbesuch.

Obwohl dieser Tätigkeitsbereich über die letzten Jahrzehnte zu einem festen Bestandteil unseres öffentlichen Lebens herangewachsen ist und wir unsere Sicherheit beim Besuch einer öffentlichen Veranstaltung routinemäßig in die Hände von privatem Sicherheitspersonal legen, zeugt ein Blick hinter die Kulissen des Berufsfeldes leider oftmals eher von prekärer Beschäftigung als von Professionalität und Sicherheit. Die Realität besteht meist aus schlecht bis gar nicht geschultem Personal, einer geringen Kollektiventlohnung sowie schlechten Beschäftigungsbedingungen oder unzumutbaren Arbeitszeiten. Für Insider ist es daher nicht überraschend, dass Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Tätigkeitsvoraussetzungen in Österreich im europäischen Vergleich im unteren Drittel liegen,

wie eine Studie von Button (2007) von der Universität Portsmouth zeigen konnte. Während hierzulande beispielsweise keine Standards oder staatlichen Ausbildungsvoraussetzungen existieren, welche privates Sicherheitspersonal auf ihren Arbeitsalltag vorbereiten würden, steht an der Ausbildungsspitze der EU Spanien mit 240 Stunden theoretischer und 20 Stunden praktischer Grundausbildung sowie 75 Stunden verpflichtender Fortbildung alle drei Jahre.

Als eklatant ist der Umstand zu bezeichnen, dass über Arbeitsbedingungen, Anforderungsprofile oder Bedürfnisstruktur der Beschäftigten aus arbeitsmedizinischer und arbeitspsychologischer Sicht für den deutschsprachigen Raum und insbesondere für Österreich so gut wie keine Erkenntnisse vorliegen. Das bedeutet zudem, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Qualifizierung oder der Professionalisierung dieser Beschäftigungsgruppe ohne grundlegendes Wissen ansetzen und daher letztlich wenig effektiv und nachhaltig verlaufen dürften.

Nicht nur aus allgemeinen Sicherheitsüberlegungen erscheinen mangelnde wissenschaftliche Erkenntnisse über Beschäftigungsbedingungen und Tätigkeitsvoraussetzungen als schwer nachvollziehbar, sondern auch in Anbetracht von wirtschaftlichen Indikatoren. In Österreich hat seit 1975 ein nahezu exponentielles Wachstum stattgefunden (Kollaritsch, 2011). Im Jahre 1999 arbeiteten in Österreich noch circa 5.500 Personen für etwa 50 private Sicherheitsfirmen:

„In den letzten zehn Jahren ist die Anzahl der Sicherheitsfirmen und damit verbunden die Zahl der dort Beschäftigten kontinuierlich gestiegen. Derzeit sind rund 390 Wach- und Sicherheitsunternehmen tätig. [Hervorhebung durch Autor]. Die Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria verzeichnete für das Jahr 2013 ein Umsatzplus von fast 7 % im Vergleich zum Vorjahr. Die unselbstständige Beschäftigung bei den privaten Sicherheits- und Wachdiensten legte 2013 um + 1,7 % und 2014 um + 4,3 % zu. Im Jahresdurchschnitt 2014 waren 9.265 Personen unselbstständig beschäftigt. Laut BranchenexpertInnen wachsen derzeit Umsätze und Beschäftigung der Branche. Diese positive Entwicklung wird sich im Prognosezeitraum weiter fortsetzen.“ (AMS, 2016)

Andere Quellen berichten sogar von bis zu 16.000 Beschäftigten, je nachdem welches Beschäftigungsverhältnis zu Grunde gelegt wird (Van Steden & de Waard, 2013). Mittlerweile erwirtschaftet die private Sicherheitsindustrie in Österreich einen geschätzten jährlichen Gesamtumsatz von ca. 347 Millionen Euro (Securline, 2010).

1.1 Problembeschreibung

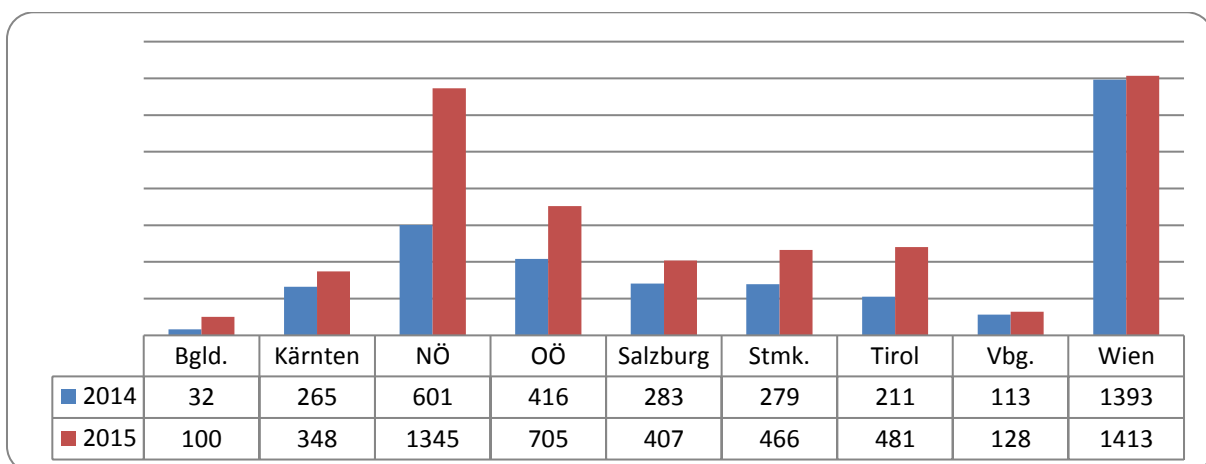
Trotz jährlicher Wachstumsraten, steigenden Beschäftigungszahlen und einer durchweg positiven Prognostik, besteht eine Vielzahl an branchenspezifischen Problematiken. Anhand

von Expertenbefragungen, einer systematischen Literaturrecherche und jahrelanger persönlicher Tätigkeit im Gewerbe wurden die Kernproblematiken für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen privater Sicherheitsdienstleister identifiziert und anschließend wissenschaftlich untersucht.

ArbeitnehmerInnen berichteten immer wieder, dass die derzeitige Beschäftigung in der privaten Sicherheit keiner geplanten Karriere oder Berufswahl entspricht. Über Umwege, Zufälle oder durch eine lange erfolglose Suche am Arbeitsmarkt sei man hier gelandet, gaben die Befragten an. Viele SicherheitsmitarbeiterInnen berichteten auch, der Beschäftigung letztlich „nur“ als Nebentätigkeit nachzugehen, da für eine Vollbeschäftigung oftmals Perspektiven und Anreize fehlen würden. Daher ist es wenig verwunderlich, dass eine Mehrheit der Befragten keinen langfristigen Verbleib im Tätigkeitsfeld anstrebt, sondern die Sicherheitsbranche als eine Art Sprungbrett nutzt, bis eine andere Erwerbsmöglichkeit gefunden ist. Dies erklärt wohl auch die Beobachtung, dass sich in einigen Tätigkeitsbereichen ein erhöhter Anteil an Studentinnen und Studenten oder älteren Erwerbstätigen zu finden scheint. Dieser Bevölkerungsanteil scheint in der Sicherheitsindustrie eine nahezu barrierefreie Möglichkeit gefunden zu haben, sich bis zum Studienabschluss oder der Pension eine Erwerbsmöglichkeit zu sichern.

Aus Perspektive der ArbeitgeberInnen besteht eine Kernthematik des Gewerbes in einer Vielzahl unbesetzter Stellen bei positiver Auftragslage. 2014 gab es im gesamten Bundesgebiet rund 3593 unbesetzte Stellen. 2015 waren es sogar 5393 (AMS, 2017).

Abbildung 1. Offene Stellen der privaten Sicherheitsbranche per Bundesland in den Jahren 2014 und 2015



Quelle: eigene Darstellung auf Basis des AMS (2017)

Neben der Vielzahl unbesetzter Stellen, schildern ArbeitgeberInnen korrespondierend besonders Probleme bezüglich einer langfristigen Mitarbeiterbindung und daraus resultierende hohe Fluktuationsraten sowie eine oftmals beklagenswerte Personalqualität in der Rekrutierung. Dem gegenüber steht das bereits erwähnte hohe Auftragsvolumen.

Betrachtet man diese gesammelten Aussagen und Zahlen, erscheint die Schlussfolgerung legitim, dass die Arbeit im privaten Sicherheitsgewerbe unter ArbeitnehmerInnen offensichtlich als zu unattraktiv erscheint, als dass sie eine intendierte Berufswahl oder einen langfristigen Verbleib in diesem Beschäftigungsfeld rechtfertigen würde. Die Gründe hierfür scheinen den meisten ExpertInnen des Gewerbes bekannt zu sein. Am häufigsten wird hier das niedrige Lohnniveau genannt.

Faktisch fehlt es aber an einer wissenschaftlichen Evaluierung der objektiven Arbeitsbedingungen bzw. einer detaillierten Faktenlage. Klar muss auch sein, dass beispielsweise die Debatte um die niedrigen Löhne im Sicherheitsgewerbe wohl kaum mehr als einen Pfeiler zur Sanierung des schlechten Berufsimages darstellen kann. Es gilt die unterschiedlichen Belastungsfaktoren aber auch Ressourcen dieses Gewerbes systematisch zu identifizieren und zu analysieren, um langfristig effektiv an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und den Kernproblematiken des Gewerbes arbeiten zu können. Denn fest steht, die Relevanz für private Sicherheitsdienstleistungen wird in den kommenden Jahren nicht abnehmen. ExpertInnen prognostizieren hierzu ein positives Branchenwachstum bis 2020 und darüber hinaus (AMS, 2017).

1.2 Forschungsstand und theoretische Einbettung

Eine detaillierte Literaturrecherche in den wissenschaftlichen Datenbanken Medline, PsycInfo und Psynindex ergab nur wenige wissenschaftliche Untersuchungen ($n < 10$), die sich exklusiv mit dem privaten Sicherheitsgewerbe befassen. Die meiste und in vielen Themenbereichen sehr umfassende Literatur konnte zum Polizeidienst gefunden werden. Der Polizeiberuf, welcher in seinen Berufscharakteristika dem privaten Sicherheitsgewerbe am nächsten kommt und in einigen Aspekten gut vergleichbar ist, wurde aufgrund zahlreicher arbeitspsychologischer Studien bereits als einer der stressreichsten Berufe überhaupt identifiziert (Lieberman et al., 2002; Violanti et al., 2006). Ein Fokus solcher Studien liegt auf Persönlichkeitsmerkmalen im Zusammenhang mit Arbeitsbelastungen. Deutlich weniger wissenschaftliche Arbeiten befassen sich systematisch mit Beschäftigungsbedingungen und psychosozialen Merkmalen der Arbeitstätigkeit (z.B. organisationale und aufgabenbezogene Stressoren). Überdies fällt auf, dass in den meisten Studien keine konkreten Einflussfaktoren herausgearbeitet wurden und eine genauere Untersuchung der konkreten Ursachen für Gesundheitsbeeinträchtigungen und andere Folgen für die Beschäftigten fehlt.

Aufgrund der in einigen Bereichen durchaus vergleichbaren Tätigkeitsinhalte, liegt die Vermutung nahe, dass auch die Arbeit im privaten Sicherheitsdienst psychologisch sehr fordernd und belastend ist. Wissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse fehlen jedoch für diese Berufsgruppe. Lediglich in zwei qualitativen Studien, die sich ausschließlich mit dem privaten

Sicherheitsgewerbe befassen, werden potentielle Stressoren bzw. Faktoren der Arbeitsbelastung konkreter ermittelt (Munar Suard & Lebeer, 2003; Briken, 2011). Dazu zählen:

- **Arbeitszeiten:** atypisch, Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, unsichere Arbeitszeiten (stand-by, Spontanität, Flexibilität)
- **soziale Bedingungen:** Alleinarbeit, erschwerte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Wochenendarbeit, Nachtarbeit)
- **physische und mentale Belastungen:** exzessives Stehen, extrem hohe und zum Teil auch sehr geringe Aufmerksamkeit und Konzentration, starke Öffentlichkeitswirkung, stressreiche Einsatzgebiete
- **Arbeitsumgebung:** schlechte Luft, Lärm, Humidität, Hitze, Kälte, schlechte Beleuchtung
- **Gefährdung:** erlebte verbale Aggression und Beleidigungen, Drohungen, physische Gewalt, Bullying, sexuelle Belästigung, verbunden mit Angst vor Aggressivität, Hilflosigkeit, Ablehnung
- **Berufsbild:** geringe Aufstiegsmöglichkeiten, geringe Entlohnung, schlechte Organisation und Informationsfluss, schlechte/ambivalente Berufsidentität (Unklarheit über Rechte, Pflichten, Erwartungen der Öffentlichkeit, zwischen „Feind und Freund“), Subcontracting

Beide Untersuchungen beschränken sich auf Interviewaussagen, verschaffen aber einen guten ersten Überblick zu potentiellen tätigkeitsspezifischen Einflussgrößen für die Mitarbeitergesundheit.

International berücksichtigt besonders die finnische Forschergruppe um Tuula Leino private SicherheitsmitarbeiterInnen in ihren arbeitspsychologischen Untersuchungen. Ihre Studien zeigen vor allem den Einfluss erlebter arbeitsbezogener Gewalt auf Arbeitszufriedenheit, Fluktuation, Stress, verschiedene psychische Störungen, Schlaf- und Affektstörungen der MitarbeiterInnen auf (Leino et al., 2011a). Mediiert scheint dieser Einfluss unter anderem durch die Angst vor erneuter zukünftiger Gewalt. Unvorhersehbare Situationen mit einem nicht einschätzbaren Potential für Gefahr und Gewalt werden als stressiger bewertet als Situationen mit bekannten Gefahrenmomenten (Blau, 1994; MacLeod & Paton, 1999 zitiert nach Abdollahi, 2002). Mindestens einmal im Monat erlebten 39 Prozent der untersuchten SicherheitsmitarbeiterInnen verbale Aggression, 19 Prozent Gewaltandrohungen und 15 Prozent physische Gewalt. Risikofaktoren hierfür sind geringe Arbeitserfahrung, späte Arbeitszeiten, Zeitdruck und Arbeitsgegenden mit großer Einwohnerdichte/ Metropolregionen (Leino et al., 2011b). Das Erleben solcher *critical incidents* geht auch mit erhöhten Burnout Werten einher. Der sozialen Unterstützung durch die KollegInnen und die Firma kommt hierbei eine Schutzfunktion im Bezug auf die Facetten des Burnouts zu (Vanheule et al., 2008). D.h. emotionale Unterstützung der KollegInnen bei/ nach kritischen Vorfällen sowie die kollegiale Freundschaft verringerten die Ausprägung des Burnout-Syndroms.

In verwandten Berufsfeldern (Sanitätsdienst, Feuerwehr, Polizei, Justizwachen) finden sich weitere Befunde für mögliche Auswirkungen der Arbeitsbedingungen. MitarbeiterInnen aus

diesen Berufsgruppen sind besonders gefährdet für Fettleibigkeit (Caban et al., 2005; Santana et al., 2012), Depression (Caban et al., 2005; Gershon & Lin, 2002; Wang et al. 2010; Sui et al., 2013), psychiatrische Symptomatiken (Arial et al., 2009), starken psychischen Stress (Huddleston et al., 2007; Brown et al., 1999; Senol-Durak et al., 2006; Wells et al., 2009; Armstrong & Griffin, 2004), schlechte Schlafqualität (Neylan et al., 2002) Alkoholmissbrauch (Abdollahi, 2002; Lindsay, 2008) und Burnout (Harizanova & Tarnovska, 2013). Bei Nachtarbeit im Allgemeinen finden sich eine signifikant reduzierte Schlafdauer, Symptome von Insomnie, Schläfrigkeit in Wachphasen, langsamere Arbeitsperformanz und ein erhöhtes Verletzungsrisiko aufgrund verminderter kognitiver Leistungsfähigkeit (Boudreau et al., 2013).

Bei PolizistInnen im Speziellen finden sich, aufgrund der großen Zahl an Studien, viele Hinweise auf Zusammenhänge zwischen bestimmten Arbeitsbedingungen und den gesundheitlichen Auswirkungen der BeamtInnen. Aufgrund der Ähnlichkeit mit dieser Berufsgruppe könnten diese Befunde auch für private SicherheitsmitarbeiterInnen Gültigkeit besitzen:

Schichtarbeit im Polizeidienst ist assoziiert mit pathologischer Schläfrigkeit (Garbarino et al., 2001). Abhängig von der persönlichen negativen Einstellung zu Schichtarbeit bestehen Schlafbeschwerden, schlechte subjektive Gesundheit, biologische Marker für schlechte Erholung und Stress (Axelsson et al., 2003, 2004; Kundi et al., 1981). Beleidigungen, Drohungen bzw. Androhung von Gewalt und tatsächliche Gewalt führen zu erhöhtem Absentismus (Svedberg & Alexanderson, 2010). Verletzungen und physische Gefahr im Dienst erklärten 29 Prozent der Varianz für arbeitsbezogenen Stress (Mitchell et al., 1998). Erhöhte Ausprägungen des Burnout-Syndroms sind mit vermehrter Gewaltanwendung und positiveren Einstellungen gegenüber Gewaltanwendung assoziiert (Stearns & Moore, 1993); Verhalten betrunkenener BürgerInnen und der Umgang mit diesen (Raufhandlungen, Streitereien) stellen die Hauptfaktoren für Dienstverletzungen (Stürze, Prellungen, Bänderverletzungen, Platzwunden) dar (Hirschel et al., 1994 zitiert nach Leino et al., 2012); Besteht ein schlechtes öffentliches Bild gegenüber der Polizei im Allgemeinen macht dies die Arbeit deutlich anstrengender (Kroes, 1985 zitiert nach Abdollahi, 2002) und führt potentiell zu einem reduzierten Ein- und Mitfühlungsvermögen auf Seiten der BeamtInnen, welches sich vermehrt in Zynismus ausdrückt (Figley, 1999 zitiert nach Abdollahi, 2002). Längere Phasen der Unterstimulation und physischen Untätigkeit, wie sie typischer Weise im Wachdienst vorkommen können, werden als sehr belastend empfunden (Ayres & Flanagan, 1994 zitiert nach Abdollahi, 2002).

Inwieweit die dargestellten Untersuchungen und die ermittelten Arbeitsbedingungen und ihre Folgen jeweils Gültigkeit für das private Sicherheitsgewerbe besitzen, wurde bislang nicht untersucht. Angesichts der eingangs erwähnten Lohnsituation und des schlechten Berufsimages besteht jedoch die Vermutung, dass sich die negativen Arbeitsbedingungen der

privaten SicherheitsmitarbeiterInnen als noch ausgeprägter und damit die gesundheitsrelevanten Beeinträchtigungen als noch schwer wiegender darstellen könnten als bei den berichteten Berufsgruppen. Weiterhin auffällig sind Defizite an ressourcenorientierten Fragestellungen, welche durch eine genauere Betrachtung positiver Arbeitscharakteristika des privaten Sicherheitsgewerbes, der Polizei und Rettungsdienste als potenzielle Schutzfaktoren untersucht werden könnten. Trotz der offensichtlichen Vielzahl an beruflichen Stressoren, gibt es Personen, die trotz der hohen Arbeitsbelastungen und der generellen Fluktuation über Jahrzehnte dieser Beschäftigung nachgehen. Eine systematischere Ermittlung der vorherrschenden Stressoren und der damit verbundenen Gesundheitsgefahren, aber auch möglicher Ressourcen und ihrer schützenden Funktion ist daher erforderlich.

Insgesamt bleibt festzustellen, dass ein deutliches Forschungsdefizit für das private Sicherheitsgewerbe besteht, welches angesichts der Beschäftigungszahlen und des Wirtschaftspotentials schwer nachvollziehbar ist.

1.3 Modell psychosozialer Arbeitscharakteristika und Beanspruchungsfolgen (Glaser et al., 2015)

Um die Arbeitsbedingungen und arbeitspsychologischen Indikatoren theoretisch zu begründen und systematisch zu erfassen wird auf ein integriertes Modell von Glaser, Seubert, Hornung und Herbig (2015) zugrunde gelegt. Das arbeitspsychologische Modell fußt in den etabliertesten arbeitspsychologischen Theorien und Konzepten, wurde bereits für zahlreiche andere Berufsfelder operationalisiert und erscheint daher für das vorliegende Forschungsprojekt als bestens geeignet.

Nach dem arbeitspsychologischen Modell sollte eine menschenwürdige Arbeit die individuelle Persönlichkeitsentwicklung fördern und Gesundheitsbeeinträchtigungen ausschließen. Persönlichkeitsentwicklung meint hier vor allem die Voraussetzungen, neue Fähigkeiten und Verhaltensweisen entwickeln zu können, sowie die Möglichkeit zum Erhalt bestehender Kompetenzen. Erwartete positive Effekte für das körperliche und psychische Wohlbefinden, für die Reduktion von psychischem Stress und arbeitsbezogener Erkrankungen sind die Zielgrößen der psychologischen Arbeitsgestaltung. Die Handlungsregulationstheorie (Hacker, 2005) unterscheidet vor diesem Hintergrund zwischen Arbeitsbedingungen, die eine Lern- und Persönlichkeitsentwicklung fördern oder hemmen. Ergänzend hierzu identifiziert die arbeitspsychologische Forschung eine weitere Kategorie von Tätigkeitsmerkmalen - sogenannte arbeitsbezogene Ressourcen. Diese beeinflussen weitestgehend den Umgang mit arbeitsimmanenten Herausforderungen. Bietet die Tätigkeit z.B. ausreichend Spielräume und Unterstützung, dann können hohe Arbeitsanforderungen, die ansonsten (d.h. bei

unzureichenden Ressourcen) eine Stressquelle darstellen können, gegebenenfalls zur Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung der Beschäftigten beitragen.

Das Demand-Control-Modell (DCM; Karasek, 1979) ist ein langjährig wissenschaftlich fundiertes Konzept, welches in diesem Kontext zu nennen ist. Es geht davon aus, dass subjektive Folgen von Arbeit in der Interaktion zwischen Arbeitsanforderungen und erlebter eigener Kontrolle entstehen. Hier beziehen sich Arbeitsanforderungen (job-demands) besonders auf Arbeitslast und Kontrolle (job-control) auf Autonomie und Entscheidungsspielräume der ArbeitnehmerInnen. Je nach Ausprägungen von Anforderungen und Kontrolle resultieren Tätigkeiten, welche aktiv sind und eine positive Persönlichkeitsentwicklung fördern (high demand/ high control) oder sich passiv gestalten und somit zum Verlernen von Fähigkeiten oder Kompetenzen beitragen (low demand/ low control). Bestehen hohe Anforderungen bei niedriger Kontrolle entsteht eine Überlastung z.B. in Form von Arbeitsstress. Als eine weitere arbeitsbezogene Ressource beschreibt das erweiterte Demand-Control-Modell die Unterstützung durch ArbeitskollegInnen und Vorgesetzte (Karasek & Theorell, 1990).

Im Job Demands-Resources Modell (JDR; z.B. Bakker & Demerouti, 2007) werden schließlich die Kategorien des DCM erweitert. Unter Job demands fallen alle Arbeitscharakteristika, die Prozesse initiieren, physische und psychische Energie benötigen und das Gesundheitsrisiko sowie Burnout erhöhen. Die Einbeziehung von arbeitsbezogenen Ressourcen (Autonomie, Feedback, soziale Unterstützung, Entscheidungsspielräume) erfolgt hier mit Blick auf deren Motivationsförderung, auf Engagement und Arbeitsleistung. Anders als in der Handlungsregulationstheorie werden hier positive Auswirkungen von Lernanforderungen für die Kompetenzentwicklung vernachlässigt.

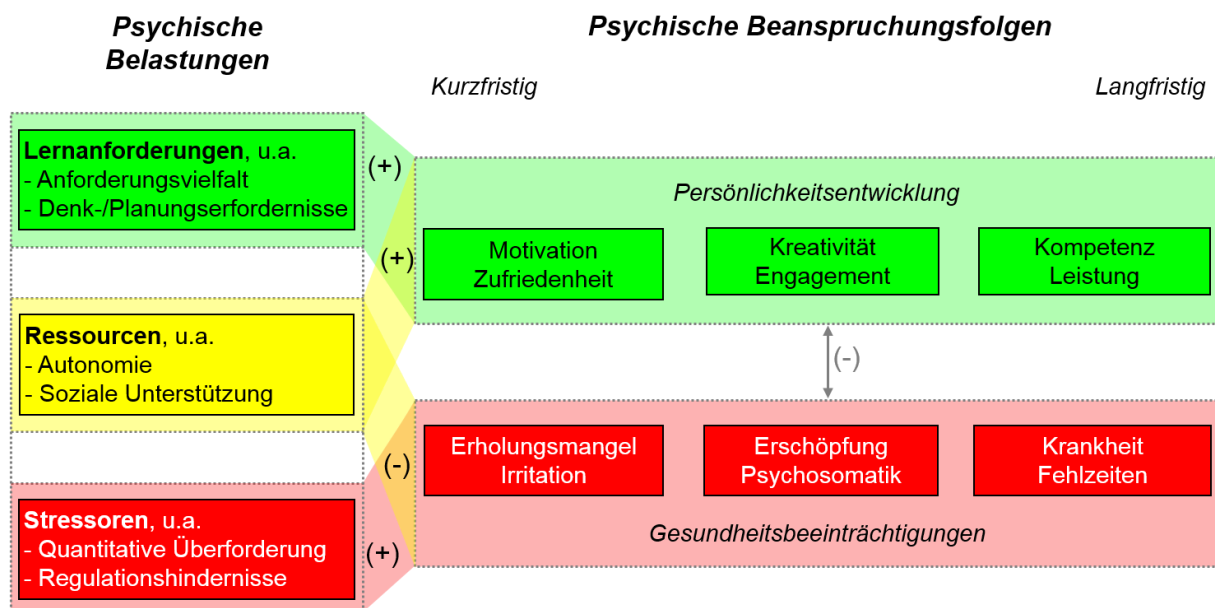
Die positiven Auswirkungen von Arbeit erfahren im Job Characteristics Modell (JCM) von Hackman und Oldham (1975) besondere Beachtung. Bestimmte Arbeitsbedingungen (Fertigkeitsvielfalt, Identifizierung mit der Aufgabe, Bedeutsamkeit der Aufgabe, Feedback, Autonomie) können intrinsische Motivation fördern. Zudem werden Kompetenzen die in einem fruchtbaren Arbeitsumfeld entstehen auch ins Privatleben mitgenommen und fördern eine positive Persönlichkeitsentwicklung.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass bestimmte Arbeitsbedingungen (auch in bestimmter Kombination) gesundheitsförderliche Wirkungen, positive motivationale Prozesse und Persönlichkeitsentwicklungen initiieren, wohingegen andersartige Arbeitsbedingungen eine gegenteilige Wirkung entfalten können.

Auf dieser theoretischen Basis haben Glaser et al. (2015) ihre integrative Modellannahme zum Zusammenspiel bestimmter Tätigkeitscharakteristika und Konsequenzen der Arbeitsbelastungen überprüft (vgl. Abb. 2). Sie postulieren eine Dreiteilung arbeitspsychologischer Merkmale in Lernanforderungen (u.a. Tätigkeitsvielfalt, geistige

Anforderungen), Ressourcen (u.a. Autonomie, soziale Unterstützung) und Stressoren (u.a. Überbelastung, Arbeitsbehinderungen).

Abbildung 2. Modell psychosozialer Arbeitscharakteristika und Beanspruchungsfolgen (Glaser et al., 2015).



Das Modell mit dieser Dreiteilung in Lernanforderungen, aufgabenbezogenen und sozialen Ressourcen sowie Arbeitsstressoren wird für die Untersuchung der Arbeitsbedingungen im privaten Sicherheitsgewerbe zugrunde gelegt. Durch Ergänzung tätigkeitspezifischer Merkmale zusätzlich zu den bereits wissenschaftlich bewährten/ bekannten Lernanforderungen, Ressourcen und Stressoren soll somit eine möglichst umfassende und für das private Sicherheitsgewerbe maßgeschneiderte Evaluierung der Arbeitssituation und der damit verbundenen psychischen Belastungen erzielt werden.

2 Methodik

2.1 Konzeption und Durchführung

Um zu gewährleisten, dass neben der Praxisnähe auch tatsächlich die tätigkeitsrelevantesten Merkmale erfasst werden, wurden zusätzlich zu einer umfassenden Literaturrecherche auch Experteninterviews mit dem Ziel geführt, weitere Themenbereiche zu identifizieren. Aus diesen Informationen wurde eine vorläufige Fassung des Erhebungsinstrumentes in Form eines standardisierten Fragebogens zusammengestellt, das erneut mit Experten des Feldes bezüglich Vollständigkeit und Priorität der abgefragten Bereiche begutachtet wurde. Der finale Fragebogen, basierend auf einer universellen Screeningversion des Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahrens (TAA, 67 Items, Büssing & Glaser, 2002; Glaser et al., 2015) und

ergänzt um spezifische Arbeitsmerkmale sowie potenzielle Beeinträchtigungen der psychophysischen Gesundheit (71 Items), umfasst insgesamt 138 Items.

Für einen erleichterten Feldzugang wurde eine online Version des Befragungsinstrumentes erstellt. Dabei wurde besonders auf Datenschutz und Anonymität der TeilnehmerInnen geachtet. Darüber hinaus wurden Informationen über den Hintergrund und Zweck der Befragung mitgeteilt (vgl. Anhang 7.1). Der Link zur Befragung wurde zunächst, durch die von der Gewerkschaft Vida bereitgestellten E-Mail-Adressen, an ca. 500 Personen - vornehmlich Gewerbetreibende - aus dem Beschäftigungsfeld der privaten Sicherheitsdienste versandt. Nach einer 14-tägigen Frist erging diesbezüglich eine Erinnerungsmail. Zusätzlich wurde der Link an weitere 60 österreichische Sicherheitsunternehmen aus dem Herold Firmenverzeichnis versendet, welche nicht im Adressenpool der Gewerkschaft Vida enthalten waren. Auch in diesem Fall erfolgte eine Erinnerung nach ca. zwei Wochen. Über den gesamten Befragungszeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. September 2017 wurde der Befragungslink zusätzlich über Facebook in einer Vielzahl an sicherheitsdienstspezifischen Interessengruppen gepostet und über Flyer persönlich an privates Sicherheitspersonal im Großraum Tirol verteilt. Aufgrund der unterschiedlichen Verteilungswege und der Anonymität des online Fragebogens konnte keine Rücklaufquote berechnet werden. In Anbetracht des dreimonatigen Befragungszeitraumes und der großen Anzahl an kontaktierten Firmen, muss der Rücklauf in Hinblick auf das Endergebnis jedoch als gering eingeschätzt werden. Da auf den E-Mail Kontakt, bis auf drei Fälle, keinerlei Rückmeldung erging, wird vermutet, dass besonders die Verbreitung der Befragung von ArbeitgeberInnen an ihre Mitarbeiterschaft (Top-down) in den seltensten Fällen erfolgte. Zu genauen Hintergründen und Motiven können jedoch keine fundierten Aussagen getroffen werden.

2.2 Adaption des Screening TAA für private Sicherheitsdienste und erste Ergebnisse zur Validierung

Da für die arbeitspsychologische Erfassung der Tätigkeit im privaten Sicherheitsgewerbe bisher kein eigenständiges Befragungsinstrument besteht, erfolgte die Adaption eines etablierten Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahrens (TAA). Hierfür wurde das, auf Basis der Vollversion- (TAA-KH-S; Büssing & Glaser, 2002) und der Screeningversionen für verschiedene Pflegebereiche (z.B. Glaser, Lampert & Weigl, 2008), etablierte universelle Screening TAA ausgewählt, welches bereits mehrfach erfolgreich für andere Berufe (u.a. bei Beschäftigten in KMU unterschiedlicher Branchen, vgl. Glaser, Seubert, Hornung & Herbig, 2015; bei FinanzbeamtlInnen im Staatsdienst, vgl. Hornung, Rousseau & Glaser, 2008) eingesetzt wurde. Das zu adaptierende TAA-Screening, ist ein bedingungsbezogenes Selbstbeurteilungsverfahren das in seiner aktuellen universellen Form 80 Items umfasst.

Da die Arbeit von privatem Sicherheitspersonal einige Spezifika aufweist, erfolgte eine thematische Erweiterung und Adaption bestehender Skalen auf Basis des internationalen Forschungsstandes und der erwähnten Expertenbefragungen (insb. Munar Suard & Lebeer, 2003; Brike, 2011).

Auf Basis des TAA wurden die nachfolgenden arbeitsbezogenen Merkmale erfasst. Die Items wurden im Einzelfall sprachlich leicht überarbeitet um eine bessere Passung für das private Sicherheitsgewerbe zu erzielen. Alle Items wurden mit fünfstufigen Antwortkategorien versehen (1 = nein, gar nicht – 2 = eher nein – 3 = teils, teils – 4 = eher ja – 5 = ja genau):

- **Lernanforderungen**

Kognitive Anforderungen (Beispielitem: „Bei meiner Arbeit treten immer wieder Schwierigkeiten auf, bei denen ich gründlich überlegen muss, wie ich sie lösen kann.“)

Lernerfordernisse (Beispielitem: Meine Arbeit erfordert, dass ich immer wieder Neues dazulerne.)

Qualifizierungsmöglichkeiten (Beispielitem: „Meine Arbeit bietet Chancen, mein Fachwissen über die unmittelbaren Arbeitsanforderungen hinaus zu erweitern.“)

Qualifikatorische Voraussetzungen (Beispielitem: „Man braucht für seine Arbeit in diesem Gewerbe besondere psychische Fähigkeiten (z.B. Selbstmotivierung, Gelassenheit.“)

Angemessenheit der Qualifikation (Beispielitem: „Bei meiner Arbeit muss ich ausschließlich Tätigkeiten verrichten, für die ich ausreichend ausgebildet bin.“)

- **Aufgabenbezogene und soziale Ressourcen**

Vorgesetztenfeedback (Beispielitem: „Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r gibt mir klare Rückmeldung zu meiner Arbeitsleistung.“)

Tätigkeitsspielraum (Beispielitem: „Ich kann selbst festlegen, wie ich meine Arbeit erledige.“)

Partizipationschancen (Beispielitem: „Ich kann die Erstellung von Dienstplänen mitbeeinflussen.“)

soziales Klima (Beispielitem: „Bei der Arbeit in diesem Gewerbe hält man unter den Kollegen/-Innen zusammen.“)

- **Organisationale, soziale, aufgabenbezogene & physische Stressoren**

Organisationale Stressoren (Beispielitem: „In meinem Bereich ist man immer wieder mit personellen Änderungen / Engpässen konfrontiert.“)

Soziale Stressoren (Beispielitem: „In meinem Bereich ist die Zusammenarbeit mit den Klienten/-innen bzw. Gästen immer wieder belastend.“)

Zeitliche Überforderung (Beispielitem: „Bei seiner Arbeit in diesem Gewerbe ereignet sich häufig soviel auf einmal, dass man es kaum erledigen kann.“)

Qualitätseinbußen (Beispielitem: „Ungünstige Arbeitsumstände führen immer wieder dazu, dass die Qualität der eigenen Arbeit darunter leidet.“)

Ungünstige Arbeitsumgebung (Beispielitem: „Ich arbeite immer wieder unter schlechten klimatischen Verhältnissen (z.B. Temperatur, Luftfeuchtigkeit).“)

Physische Belastungen (Beispielitem: „Ich muss immer wieder immer wieder in unbequemen Körperpositionen arbeiten (z.B. langes Stehen).“)

Durch Forschungsstand und Expertenbefragungen wurden hierzu die folgenden Skalen ergänzt:

- **Aufgabenbezogene und soziale Ressourcen**

Sozialer Status (Beispielitem: „Die Arbeit im privaten Sicherheitsgewerbe ist in der Gesellschaft angesehen.“;

Eigene Skala angelehnt an Button & Park, 2009)

Aufstiegsmöglichkeiten (Beispielitem: „Im Rahmen des Sicherheitsgewerbes gibt es generell viele Aufstiegsmöglichkeiten.“; *Eigene Skala angelehnt an Munar Suard & Lebeer, 2003, Briken 2011)*

- **Soziale & aufgabenbezogene Stressoren**

Alleinarbeit (Beispielitem: „Ich arbeite oft alleine, ohne andere Personen im direkten Umfeld.“; *Eigene Skala angelehnt an Munar Suard & Lebeer, 2003)*

Gewalterfahrung (Beispielitem: „In den letzten 12 Monaten, sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz körperlich angegriffen worden.“; WHO, 2003)

Um die Einflüsse der vorgestellten arbeitspsychologischen Merkmale auf die Beschäftigten sichtbar machen und in einen Zusammenhang bringen zu können, wurden ebenfalls auf Basis des Forschungsstandes und der Expertenbefragung drei für das Arbeitsfeld relevante Indikatoren für die psychosoziale Gesundheit der Beschäftigten ausgewählt:

Arbeit-Familie-Konflikte (Beispielitem: „Die Anforderungen meiner Arbeit kollidieren mit meinem privaten und familiären Leben.“; Netemeyer et al., 1996)

Psychosomatik (Beispielitem: „Ich fühle mich durch folgende Beschwerden belästigt: Kopfschmerzen.“; GBB-12; Brähler et al. 2008)

Kündigungsabsicht (Beispielitem: „Wenn sich für mich eine andere Tätigkeit ergibt würde ich das private Sicherheitsgewerbe sofort verlassen.“; Eigene Skala angelehnt an Cropanzano et al. 1993)

Alle eingesetzten Skalen wurden auf ihre Messgenauigkeit (Reliabilität) und Gültigkeit (strukturelle Validität) mittels wissenschaftlicher Standards statistisch geprüft (siehe Tab. 1).

Tabelle 1. Angaben zur Güte der verwendeten Skalen (N=196)

| Skala (Itemzahl) | M (SD) | Cronbach's α | Eindimensionalität | Range |
|---------------------------------------|-------------|------------------------|--------------------|-------|
| kognitive Anforderungen (5) | 3.51 (0.90) | .86 | Ja | 1-5 |
| Lernerfordernisse (3) | 3.45 (1.01) | .84 | Ja | 1-5 |
| Qualifizierungsmöglichkeiten (3) | 2.86 (1.11) | .91 | Ja | 1-5 |
| Qualifikatorische Voraussetzungen (3) | 3.90 (0.78) | .71 | Ja | 1-5 |
| Angemessenheit d. Qualifikation (4) | 3.68 (0.87) | .84 | Ja | 1-5 |
| Vorgesetztenfeedback (3) | 2.84 (1.24) | .96 | Ja | 1-5 |
| Tätigkeitspielraum (9) | 2.56 (0.99) | .94 | Ja | 1-5 |

| | | | | |
|--|--------------|-----|---------------------|------------|
| Partizipationschancen (4) | 2.28 (0.95) | .79 | Ja | 1-5 |
| Soziale Ressourcen (11) | 3.56 (0.78) | .87 | 3-faktoriell | 1-5 |
| Soziale Ressourcen INTERN (5) | 3.44 (1.02) | .90 | - | - |
| Soziale Ressourcen EXTERN (3) | 3.42 (0.95) | .86 | - | - |
| Soziale Ressourcen BLAULICHT (3) | 3.95 (1.00) | .90 | - | - |
| Organisationale Stressoren (4) | 3.49 (0.86) | .80 | Ja | 1-5 |
| Soziale Stressoren (4) <i>N</i> =192 | 2.62 (0.81) | .75 | Ja | 1-5 |
| Zeitliche Überforderung (4) | 2.93 (0.92) | .89 | Ja | 1-5 |
| Qualitätseinbußen (3) | 2.90 (1.01) | .83 | Ja | 1-5 |
| Ungünstige Arbeitsumgebung (3) | 3.10 (1.08) | .84 | Ja | 1-5 |
| Physische Stressoren (4) | 2.91 (0.98) | .80 | Ja | 1-5 |
| Sozialer Status (4) | 2.47 (0.68) | .82 | Ja | 1-5 |
| Aufstiegsmöglichkeiten (2) | 2.33 (0.88) | .72 | Ja | 1-5 |
| Alleinarbeit (4) | 2.44 (0.86) | .73 | Ja | 1-5 |
| Arbeit-Familie-Konflikte (5) <i>N</i> =187 | 3.13 (1.06) | .95 | Ja | 1-5 |
| Psychosomatik (12) | 24.40 (8.39) | .90 | Ja | 1-5 |
| Erschöpfungsneigung (3) | 2.23 (0.97) | .81 | - | - |
| Magenbeschwerden (3) | 1.64 (0.71) | .75 | - | - |
| Gliederschmerzen (3) | 2.68 (0.96) | .77 | - | - |
| Herzbeschwerden (3) | 1.59 (0.68) | .74 | - | - |
| Kündigungsabsicht (4) | 2.51 (1.14) | .89 | Ja | 1-5 |

Der berechnete Reliabilitätskoeffizient Cronbach's α gilt allgemein ab einem Wert von $> .70$ als wissenschaftlich akzeptabel, ab $> .80$ als sehr gut und ab $> .90$ als exzellent (George & Mallery, 2002). Die Überprüfung der Eindimensionalität mittels explorativer Faktorenanalyse ergibt für alle erfragten Skalen eine einfaktorielle Struktur, was dafür spricht, dass nicht nur inhaltlich, sondern auch statistisch jeweils nur ein arbeitspsychologischer Aspekt abgebildet wird und es zu keiner inhaltlichen „Verwässerung“ kommt. Davon ausgenommen ist die Skala zum sozialen Klima. Aufgrund ihrer drei-faktoriellen Struktur wurde diese Skala inhaltslogisch in die Subskalen „Soziales Klima: intern“, „Soziales Klima: extern“ und „Soziales Klima mit Blaulicht- Organisationen“ untergliedert.

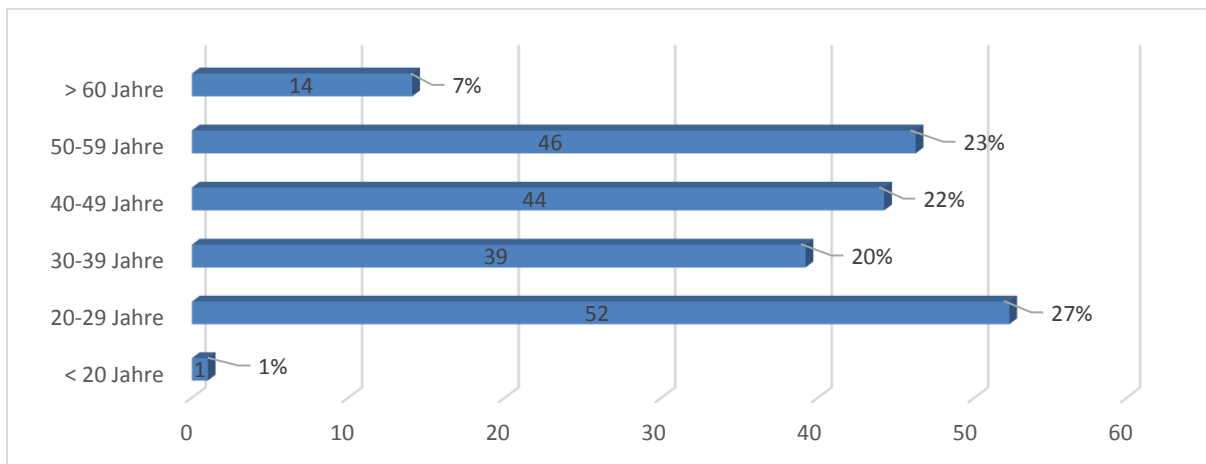
Zum besseren Verständnis der allgemeinen Arbeitssituation wurde eine Reihe weiterer Merkmale erhoben, welche u.a. die Entlohnungssituation, die Arbeitszeiten und das Gesundheitsverhalten der Stichprobe näher beleuchten. Da für diese Variablen keine Skalenstruktur besteht, sind sie nicht in Tabelle 1 aufgeführt, sondern werden an geeigneter Stelle berichtet.

3 Ergebnisse

3.1 Stichprobenbeschreibung

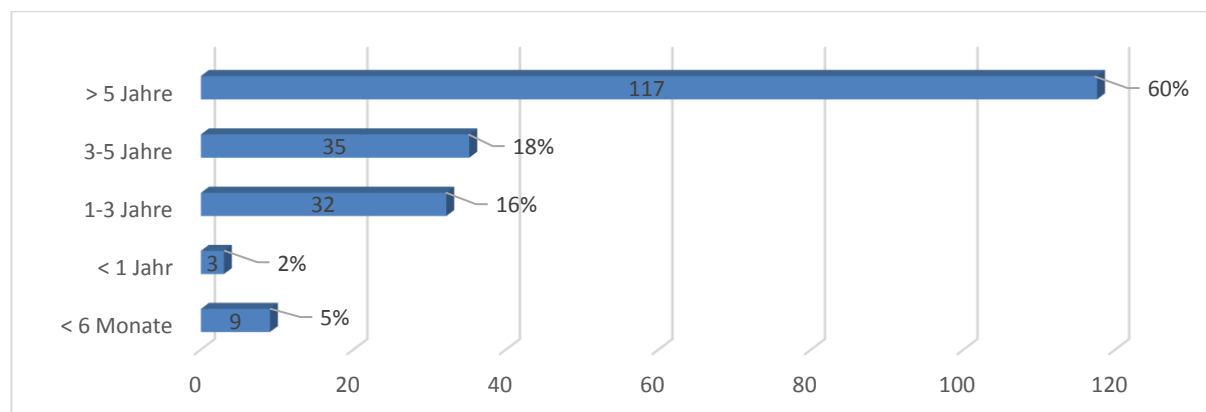
Insgesamt konnten 196 vollständige Datensätze gesammelt werden. Die Mehrheit der TeilnehmerInnen sind Männer (153, Teilnehmer, 78,1 Prozent) gegenüber Frauen (43 Teilnehmerinnen, 21,9 Prozent). Die Altersspanne der Befragten von 19 bis 77 Jahre, mit einem Mittelwert von 40,49 Jahren und einer Standardabweichung von 12,92 Jahren.

Abbildung 3. Altersverteilung (N=196)



Die große Mehrheit der Befragten gibt an bereits seit mehr als 5 Jahren in der privaten Sicherheitsindustrie beschäftigt zu sein (Abbildung 4).

Abbildung 4. Beschäftigungsdauer im privaten Sicherheitsgewerbe (N=196)

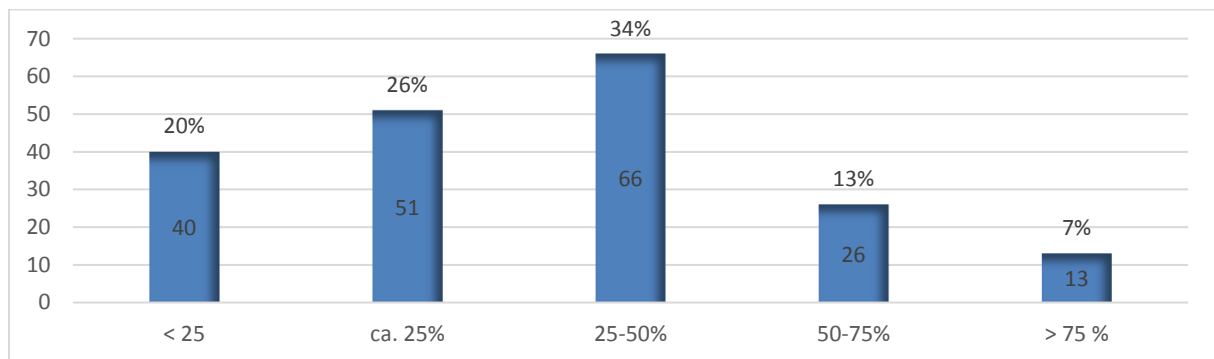


Dieses Ergebnis ist auf den ersten Blick etwas überraschend, da eingangs von einer hohen Fluktuation und keinem langfristigen Verbleib im Tätigkeitsfeld gesprochen wurde. Es wird vermutet, dass es bei der Teilnahme an der Befragung zu einem Selektionseffekt gekommen ist. Dies würde bedeuten, dass besonders Personen an der Studie teilgenommen haben, welche aufgrund ihrer längeren Tätigkeit und einer gewissen Zukunftsperspektive die Relevanz der Studie höher beurteilten, sich eher angesprochen fühlten und sich ggf. einen persönlichen Nutzen aus der Teilnahme versprachen. Personen, die bereits durch innere

Kündigung oder ein nahendes Vertragsende mit dem Tätigkeitsfeld abgeschlossen haben oder überzeugt sind, dass Tätigkeitsfeld bald wieder zu verlassen, schätzten die Relevanz und den persönlichen Nutzen für die Studie möglicherweise geringer ein, fühlten sich evtl. seltener angesprochen und nahmen daher weniger an der umfangreichen Befragung teil oder beendeten diese nicht. Generell ist diese Erfahrungskonstellation jedoch als durchaus positiv zu bewerten. Auch wenn dadurch möglicherweise eine ArbeitnehmerInnengruppe etwas unterrepräsentiert sein mag, so sind vor allem Personen vertreten, die sich aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit besonders fundiert über die bestehenden Arbeitsbedingungen und mögliche Folgen äußern können.

Ein weiterer Beleg für den vermuteten Selektionseffekt findet sich in der geäußerten wahrgenommenen Fluktuation der TeilnehmerInnen bezogen auf das eigene Unternehmen in den letzten 12 Monaten (siehe Abb. 5).

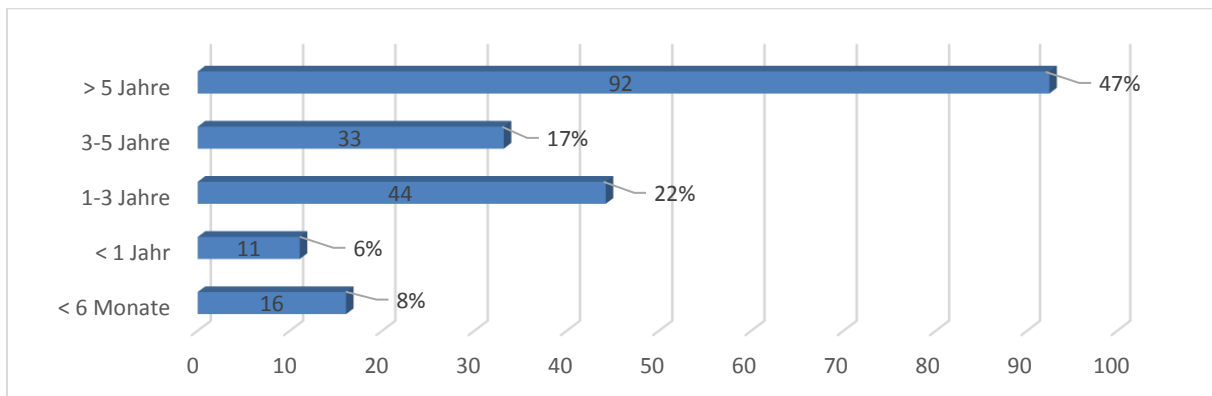
Abbildung 5. Wahrgenommene Fluktuation im Unternehmen (N=196)



Die Darstellung zeigt, dass sich die hohen eingangs berichteten Fluktuationsraten durchaus mit den realen Beobachtungen des befragten Sicherheitspersonals decken. 20 Prozent der Stichprobe gibt an, dass über die letzten 12 Monate mehr als 50 Prozent der Belegschaft gewechselt hat. Nur 20 Prozent der Personen gehen von einer Fluktuation von unter 25 Prozent im eigenen Unternehmen aus (vgl. Abb. 5).

Hinsichtlich der Beschäftigungsdauer für die aktuellen ArbeitgeberInnen zeigt sich diese hohe Fluktuation in der untersuchten Stichprobe nicht. Zusätzlich findet sich ein Beleg dafür, dass es durchaus ArbeitgeberInnen zu geben scheint, welche eine langfristige Mitarbeiterbindung erleben (siehe Abb. 6).

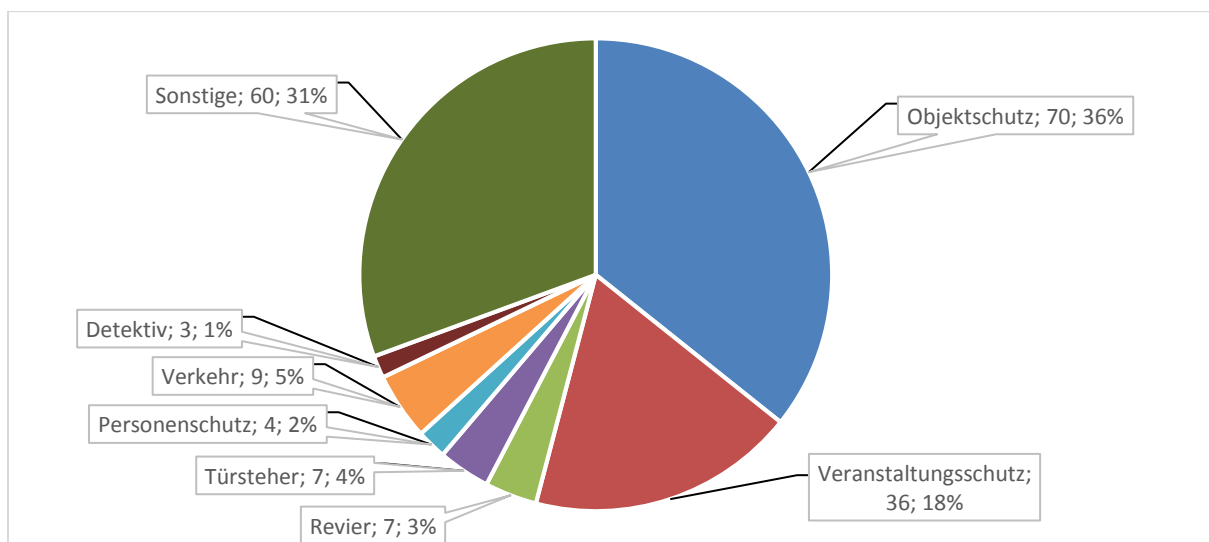
Abbildung 6. Tätigkeit für aktuelle(n) Arbeitgeberin/ Arbeitgeber (N=196)



Hinsichtlich der Unternehmensgröße wurden 22 Personen (11,2 Prozent) aus Kleinunternehmen (weniger als 50 MitarbeiterInnen), 89 Personen (45,4 Prozent) aus mittelständischen Unternehmen (50-250 MitarbeiterInnen) und 85 Personen (43,4 Prozent) aus Großunternehmen (mehr als 250 MitarbeiterInnen) befragt.

Es wurde intendiert Sicherheitspersonal aus möglichst vielen Tätigkeitsbereichen zu befragen. Die Praxis im privaten Sicherheitsgewerbe zeigt jedoch ohnehin, dass viele ArbeitnehmerInnen nicht exklusiv einem Tätigkeitsfeld zugeordnet werden können, sondern vielmehr eine Tätigkeitsvielfalt innerhalb der Sicherheitsaufgaben erleben und betreuen müssen. Aus diesem Grund wurden die TeilnehmerInnen gebeten, das Tätigkeitsfeld anzugeben, in welchem sie die meiste Zeit verbringen bzw. welches sie als ihr Hauptaufgabenfeld betrachten. Daraus ergibt sich die nachfolgende Verteilung (siehe Abb. 7).

Abbildung 7. TeilnehmerInnen nach Hauptaufgabenbereich (N=196)



Die Verteilung nach Hauptaufgabenbereichen zeigt, dass sich rund 31 Prozent der TeilnehmerInnen nicht in den angegebenen Tätigkeitsbereichen wiederfinden und sich unter „Sonstige“ zuordneten. Der sehr hohe Anteil in diesem Bereich kommt mit hoher Wahrscheinlichkeit dadurch zu Stande, dass sich nach dem Start der Befragung ein

Unternehmen der Flughafensicherheit besonders für die Studie interessiert hat und vermutlich einen großen Anteil an MitarbeiterInnen vermittelt hat. Da die Flughafensicherheit ursprünglich nicht als Aufgabenfeld definiert war, wird vermutet, dass besonders diese Personen die Gruppe der „Sonstigen“ stellen.

3.2 Arbeitsbedingungen in privaten Sicherheitsdiensten

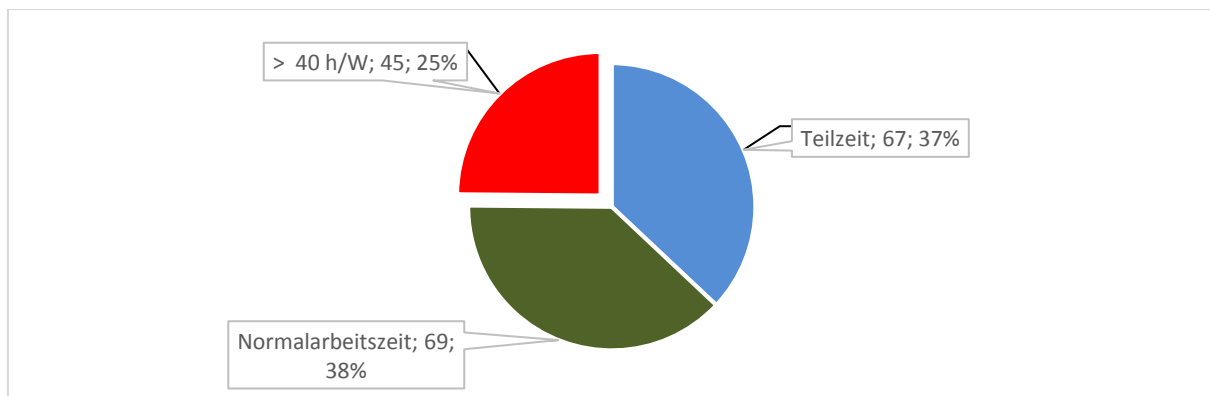
3.2.1 Allgemeine Beschäftigungsbedingungen

Arbeitszeit

Ein Kernaspekt jeder Tätigkeit sind die Beschäftigungsbedingungen, allen voran die Arbeitszeit. In der vorliegenden Studie wurden hierzu die vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeit sowie Mehrarbeit erhoben. Als Mehrarbeit ist hierbei jene Arbeitszeit definiert, welche das vertraglich vereinbarte wöchentliche Beschäftigungsausmaß überschreitet.

181 Personen machten Angaben bezüglich der vertraglich festgesetzten Wochenarbeitszeit (siehe Abb. 8). Der Stichprobenmittelwert liegt diesbezüglich bei 34,88 Wochenstunden und die Standardabweichung bei 12,66 Stunden. Insgesamt besteht eine Spannweite von 5 bis 60 vertraglichen Wochenarbeitsstunden. Die Arbeitszeitenregelung der österreichischen Arbeiterkammer (AK.portal) spricht im Bereich von 38,5 bis 40 Wochenstunden, je nach Kollektivvertrag, von Normalarbeitszeit. Der Kollektivvertrag für das Bewachungsgewerbe gewährt eine gesetzlich zulässige Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 60 Wochenstunden, sofern Arbeitsbereitschaft der ArbeitnehmerInnen besteht. Diese Ausdehnung der Normalarbeitszeit ist grundsätzlich ab der 49. Wochenstunde mit einem 50 prozentigem Zuschlag zu vergüten. Teilzeit (auch Geringfügigkeit) entspricht einer arbeitsrechtlichen Wochenarbeitszeit von unter 38,5 Stunden.

Abbildung 8. Vertragliche Wochenarbeitszeit (N=181)



Die allgemeine Normalarbeitszeit von maximal 40 Wochenstunden wird in den Arbeitsverträgen der Vollzeitbeschäftigten (mit mehr als 40 vertraglichen Wochenstunden) in der vorliegenden Stichprobe um durchschnittlich 7,34 Stunden überschritten. Der größte Anteil dieser Beschäftigungsgruppe gibt an, 48 Stunden pro Woche im Arbeitsvertrag vereinbart zu haben (68,9 Prozent).

Tatsächliche Arbeitszeit

Zusätzlich zur vertraglichen Arbeitszeit wurden die StudienteilnehmerInnen gefragt, wie viele Stunden sie normalerweise im Durchschnitt pro Woche arbeiten - einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst usw. 188 Personen machten hierzu Angaben. Über die gesamte Stichprobe (einschließlich Teilzeitarbeit) berechnet sich daraus ein Mittelwert von 36,56 Wochenstunden mit einer Standardabweichung von 15,40 Stunden. Das Minimum betrug 3 Wochenstunden und das Maximum 60 Wochenstunden. Schließt man die Teilzeitbeschäftigten aus dieser Berechnung aus, erhöht sich die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit auf 42,9 Stunden mit einer Standardabweichung von 4,12 Stunden. 88 Personen (46,8 Prozent) arbeiten tatsächlich mehr als 40 Stunden pro Woche. Nur 29 TeilnehmerInnen der Vollzeitbeschäftigten in der Stichprobe (14,8 Prozent), arbeiten im Bereich der allgemeinen gesetzlichen Normalarbeitszeit, so wie diese für viele andere Branchen gilt.

Hinsichtlich der Arbeitszeit wurde ergänzend erfasst, wie sich diese auf Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit verteilt. Die TeilnehmerInnen konnten hierzu Häufigkeitseinschätzungen von nie bis sehr oft angeben (siehe Tab. 2).

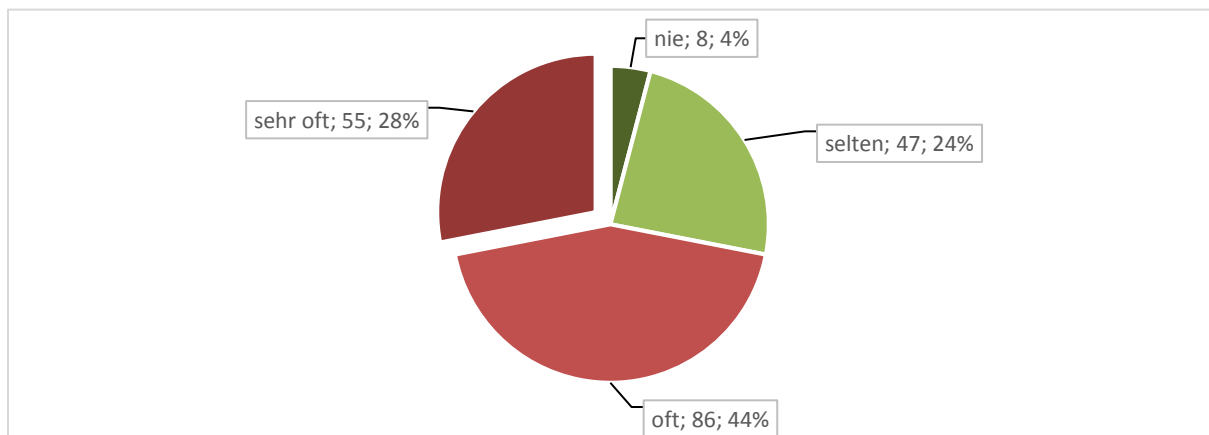
Tabelle 2. Häufigkeiten von Nacht-, Feiertag und Wochenendarbeit (N=196)

| Arbeitszeit | sehr oft | oft | selten | nie | Gesamt |
|-------------------------|----------|------|--------|------|-------------|
| an Wochenenden | 40 % | 35 % | 18 % | 7 % | 196 (100 %) |
| an Sonn- und Feiertagen | 26 % | 39 % | 27 % | 8 % | 196 (100 %) |
| zw. 18 - 23 Uhr | 34 % | 32 % | 22 % | 13 % | 196 (100 %) |
| zw. 23 - 06 Uhr | 28 % | 19 % | 26 % | 28 % | 196 (100 %) |

Auffällig an dieser Übersicht ist, dass besonders Wochenend- und Feiertagsarbeit in der Stichprobe sehr häufig vorzukommen scheint. In den Abendstunden arbeiten knapp mehr, in den Nachtstunden knapp weniger als die Hälfte der Befragten.

Diese Angaben wurden für weiterführende Berechnungen in einen Gesamtwert integriert, den so genannten Wochenend-Nachtarbeits-Feiertagsarbeit (**WNF**) – **Index**. Dafür wurde der Durchschnittswert über die vier Kategorien ermittelt und entsprechend gruppiert (siehe Abb. 9).

Abbildung 9. Wochenend-Nachtarbeits-Feiertags - Index (N=196)



Es fällt auf, dass nur 28 Prozent der Befragten nie oder selten an Wochenenden, Feiertagen oder in der Nacht arbeiten.

Regelmäßiges Überschreiten der vertraglichen Arbeitszeit – Mehrarbeit

Fast die Hälfte der Befragten (45,4 Prozent, N = 89) gibt an, in der Praxis die vertragliche Arbeitszeit regelmäßig zu überschreiten (keine Angabe 7 Personen; 3,6 Prozent). 75 Personen haben angegeben, in welchem geschätzten Ausmaß wöchentlich Mehrarbeitsstunden erbracht werden (M = 8,85, SD = 5,18). Das Maximum liegt hierbei bei 25 Wochenstunden.

Indirekte Berechnung regelmäßiger Mehrarbeit

Die Plausibilität aller Angaben wurde durch einen Vergleich mit der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit, welche zu einem späteren Zeitpunkt der Befragung erfasst wurde und dem vertraglichen Beschäftigungsausmaß überprüft. Hierbei wurde die wöchentliche Mehrarbeit, durch die Differenz der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeit, nochmals auf indirektem Weg berechnet. Hierfür konnten 179 Angaben berücksichtigt werden. Bei 46,4 Prozent (N = 83) der Befragten besteht hierbei keine Diskrepanz, das heißt es werden keine regelmäßigen Mehrarbeitsstunden geleistet. 43,6 Prozent (N = 78) leisten, nach Vergleich der Angaben regelmäßig Mehrarbeit. Dies entspricht nahezu der direkten Aussage der Befragten (vgl. 45,4 Prozent). Auch das Ausmaß der geleisteten Mehrarbeit (M = 8,67, SD = 7,82) entspricht sehr gut der direkten Auskunft (vgl. M = 8,85). Auffällig ist besonders, dass in rund 33 Prozent der Fälle die vertragliche Arbeitszeit regelmäßig um 10 oder mehr Stunden überschritten wird (1x 50 Std, 1 x 40 Std, 7x 20 Std, 3x 15 Std, 3x 12 Std, 11x10 Std). Aufgrund der guten Korrespondenz des direkten und indirekten Befragungsweges scheinen die Angaben durchaus plausibel und näherungsweise korrekt. Es könnte sich in diesen speziellen Fällen möglicherweise um eine fälschliche vertragliche Arbeitszeitvereinbarung bzw. Beschäftigungsverhältnis handeln. Ein weiterer Erklärungsansatz ist die starke Saisonalität

des Gewerbes besonders im Bereich des Veranstaltungsschutzes, welcher solche Diskrepanzen über das Jahr hinweg kennt. Der Befragungszeitraum von Juni bis August entspricht eher der beschäftigungsreichen Jahreszeit des Gewerbes. Diese kann allerdings zwischen unterschiedlichen Unternehmen und Regionen variieren.

Rund 10 Prozent ($N=18$) der TeilnehmerInnen geben an, tatsächlich weniger Wochenstunden zu erbringen, als dies im Arbeitsvertrag festgehalten sei. Diese liegt im Durchschnitt bei 15 Wochenstunden mit einer starken Einzelfallstreuung ($SD = 13,41$; Spannweite: 1-38 Wochenstunden). Rund 56 Prozent dieser Beschäftigungsgruppe arbeitet 10 oder mehr Wochenstunden unter der vertraglichen Arbeitszeit. Da für diesen Fall die Plausibilität der Daten nur bedingt feststellbar ist, können irrtümliche Angaben der Befragten nicht ausgeschlossen werden. Ein weiterer Erklärungsansatz wäre auch in diesem Falle die Saisonalität des Gewerbes.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt in Österreich 50 Wochenstunden. Bei besonderem Arbeitsbedarf oder Arbeitsbereitschaft ist eine Erhöhung auf maximal 60 Wochenstunden zulässig (simplesoft.at). In der untersuchten Stichprobe geben keine Personen an, außerhalb dieses Rahmens vertraglich Arbeit erbringen zu müssen oder dies tatsächlich regelmäßig zu tun. Aus diesem Grund wird davon ausgegangen, dass in der vorliegenden Stichprobe keine Überstunden im arbeitsrechtlichen Sinn geleistet werden und ein regelmäßiges Überschreiten der vertraglichen Arbeitszeit in den Rahmen der Mehrarbeit entfällt. Allerdings leisten hier rund 17 Prozent regelmäßig 50-60 Wochenstunden.

Beschäftigungsausmaß und Mehrarbeit nach Unternehmensgröße

Nachfolgend wird eine Betrachtung des Beschäftigungsausmaßes sowie der regelmäßigen Erbringung von Mehrarbeit nach unterschiedlichen Unternehmensgrößen dargestellt (siehe Tab. 3).

Tabelle 3. Beschäftigungsausmaß und Mehrarbeit nach Unternehmensgröße

| Unternehmensgröße nach Beschäftigten | Mehrarbeit (N=189) | | Mehrarbeit/Woche indirekt (N=179) | | vertragliche Wochenarbeitszeit | | |
|--------------------------------------|--------------------|-----------|-----------------------------------|----|--------------------------------|-----------|-----------|
| | Ja | Nein | M (SD) | N | < 38,5 | 38,5-40 | > 40 |
| weniger als 50 | 2 10% | 18 90% | -1,61 (5,39) | 18 | 9 50% | 4 22% | 5 28% |
| 50-250 | 42 50% | 42 50% | 1,43 (11,50) | 77 | 40 51% | 27 34% | 12 15% |
| mehr als 250 | 45 53% | 40 47% | 3,87 (8,02) | 84 | 18 21% | 38 45% | 28 34% |

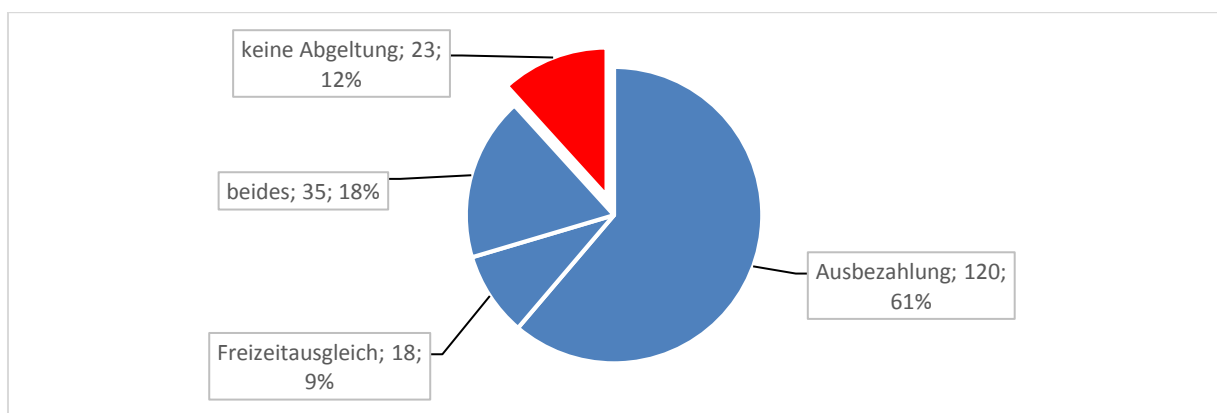
Aus der Darstellung ist zu entnehmen, dass Mehrarbeit sowie ihr Ausmaß tendenziell mit der Unternehmensgröße zuzunehmen scheinen. Teilzeitbeschäftigung scheint besonders in Klein- und mittelständischen Unternehmen rund die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse auszumachen. Dieser Anteil scheint sich bei Großunternehmen deutlich zu verringern.

Großunternehmen weisen folglich den größten Anteil an Vollzeitbeschäftigten im Bereich der Normalarbeitszeit und mit mehr als 40 Wochenstunden auf. Mittelständische Unternehmen haben den geringsten Anteil an Beschäftigten mit mehr als 40 Wochenstunden.

Abgeltung von Mehrarbeit

Die StudienteilnehmerInnen wurden ebenfalls dazu befragt, welche Regelung bzw. Abgeltung für geleistete Mehrarbeit in ihrem Unternehmen besteht. Zur Auswahl standen die gängigen Regelungen der Ausbezahlung, des Freizeitausgleiches sowie einer Kombination aus beidem. Zusätzlich konnte angegeben werden, falls keinerlei Abgeltungsregelung besteht.

Abbildung 10. Mehrarbeitsregelungen (N=196)



Auffällig ist, dass in 12 Prozent der Fälle keinerlei Abgeltung für geleistete Mehrarbeit zu bestehen scheint (siehe Abb. 10). Betrachtet man auch hier die Art der Abgeltung in Abhängigkeit der Unternehmensgröße, so fällt auf, dass eine versäumte Abgeltung von Mehrarbeit besonders bei kleineren Betrieben vorkommt. Eine monetäre Abgeltungsform stellt in allen Unternehmen die häufigste Regelung dar. Der Freizeitausgleich bzw. eine kombinierte Abgeltungsform scheinen mit wachsender Unternehmensgröße zu Gunsten einer finanziellen Regelung abzunehmen.

Tabelle 4. Mehrarbeitsregelungen nach Unternehmensgröße (N=196)

| Unternehmensgröße nach Beschäftigten | Auszahlung | Freizeitausgleich | Kombination | keine Abgeltung | Gesamt (N) |
|--------------------------------------|------------|-------------------|-------------|-----------------|------------|
| weniger 50 | 32 % | 27 % | 23 % | 18 % | 100% (22) |
| 50-250 | 69,5 % | 9 % | 18 % | 13,5 % | 100% (89) |
| mehr 250 | 70,5 % | 5 % | 16,5 % | 8 % | 100% (85) |

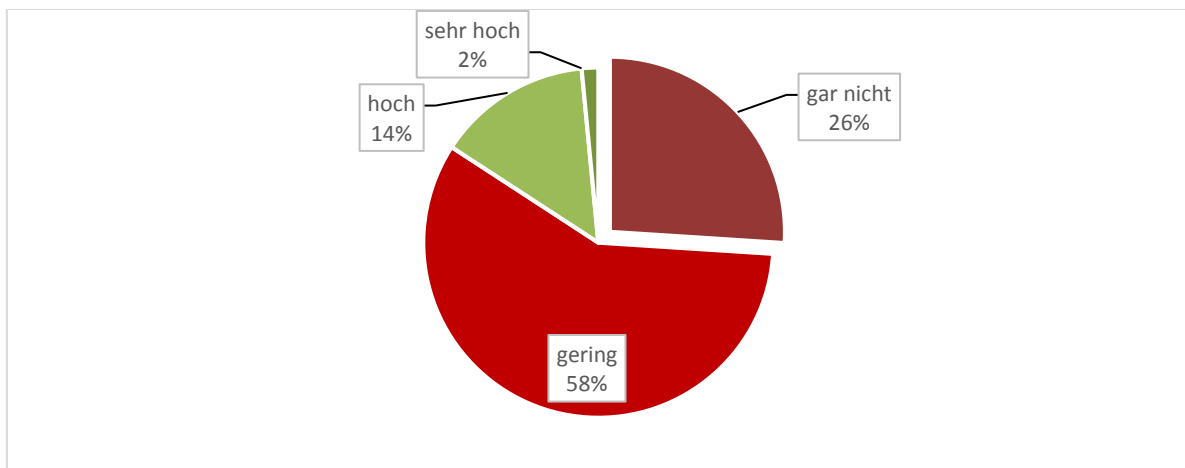
Entlohnung

Der durchschnittliche Bruttoverdienst aus der Tätigkeit vor Steuer beträgt in der gewonnenen Stichprobe für Teilzeitbeschäftigte 897,88 Euro ($N = 57$, $SD = 510$ Euro) und 1831,33 Euro für Vollzeitbeschäftigte mit mehr als 38,5 Wochenarbeitsstunden bei einer großen Einzelfallstreuung (Standardabweichung 545,72 Euro) und einem Maximum von 4000 Euro. Der durchschnittliche Brutto Stundenlohn ($N = 160$) beträgt 10,17 Euro ($SD = 1,83$ Euro) mit einem Maximum von 26,40 Euro.

Der Mindestlohn des Bewachungsgewerbes in Österreich wurde zum Zeitpunkt der Studie - je nach Tätigkeitsfeld - mit 8,63 Euro bis 10,83 Euro pro Stunde ausgewiesen (Kollektivvertrag, 2017). Von 160 befragten Personen geben 6,9 Prozent an, zu einem geringeren Stundenlohn beschäftigt zu sein. 72,5 Prozent entsprechen dem Mindestlohn des Kollektivvertrages, weitere 20,6 Prozent scheinen übertariflich bezahlt zu werden.

In diesem Kontext wurden die SicherheitsmitarbeiterInnen auch gefragt, in wie weit sie, in Anbetracht ihrer Arbeitsleistung, ihre Entlohnung für angemessen halten (siehe Abb. 11).

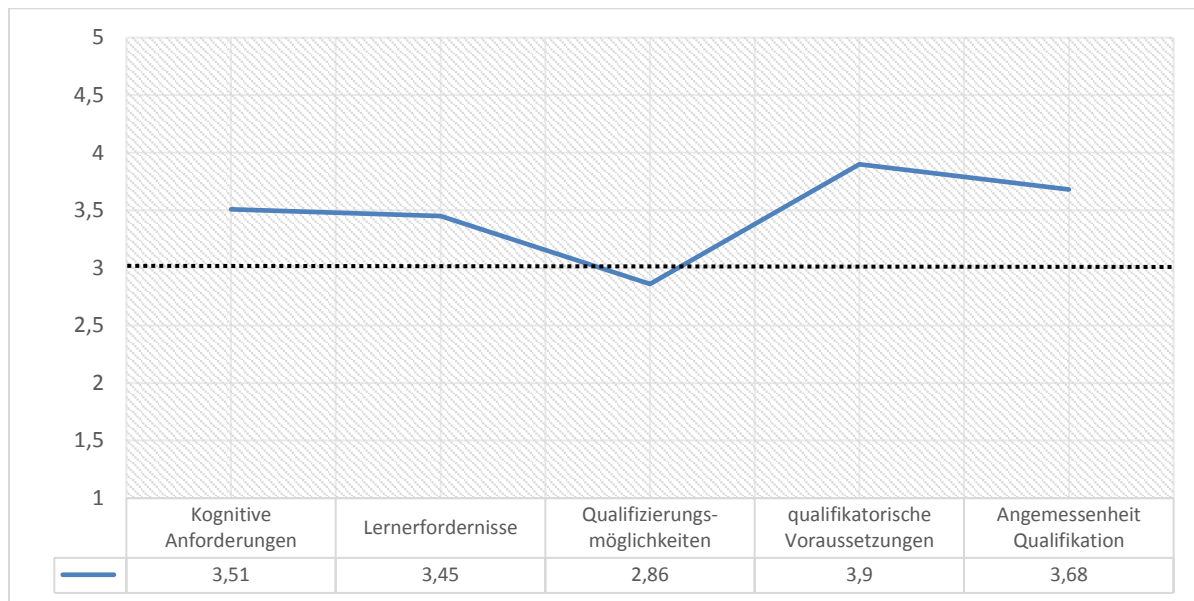
Abbildung 11. Subjektive Angemessenheit der Bezahlung ($N=196$)



3.2.2 Lernanforderungen der Tätigkeit

Lernanforderungen (siehe Abschnitt 1.3), beschreiben arbeitspsychologische Tätigkeitsmerkmale, welche ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit bieten, ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten auch über den unmittelbaren Anforderungscharakter der Tätigkeit hinaus zu erhalten und weiterzuentwickeln. Sie dienen der Persönlichkeitsentwicklung auch außerhalb des Berufslebens.

Abbildung 12. Skalenmittelwerte der Lernanforderungen (N=196)

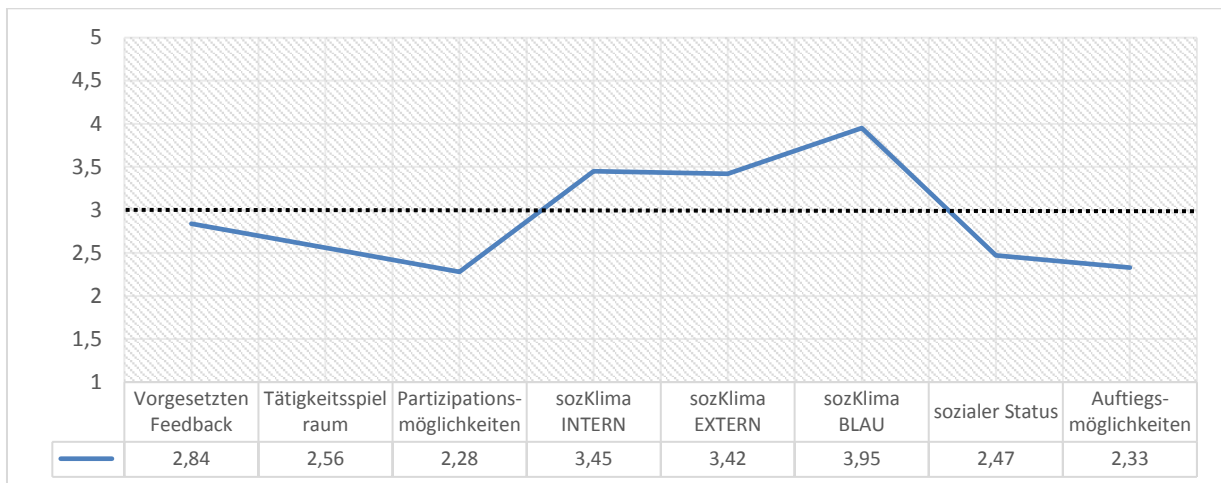


In Abbildung 12 wird durch die Skalenmittelwerte das Tätigkeitsprofil hinsichtlich der Lernanforderungen privater SicherheitsmitarbeiterInnen dargestellt. Die schwarze horizontale Linie stellt eine Referenzlinie dar und verläuft entlang des Skalenwertes 3 (Antwortkategorie: 3 = teils/ teils). Damit beschreiben Merkmale die unterhalb dieser Linie verlaufen eine eher geringere und oberhalb eine eher höhere Ausprägung. Diesbezüglich geben die befragten Personen an, dass in ihrer Tätigkeit besonders spezielle Fähigkeiten (theoretisches Fachwissen, psychische Fähigkeiten und soziale Fähigkeiten) in Form von qualifikatorischen Voraussetzungen wichtig seien, Zudem berichten sie das eine Angemessenheit an Qualifikation in eher hohem Maße vorhanden sei. Kognitive Anforderungen wie Abwechslungsreichtum bezüglich der Aufgaben oder spontane Problemlösefähigkeit für unvorhergesehene Schwierigkeiten werden ebenso wie die Notwendigkeit immer wieder neue Kompetenzen zu erwerben als eher hoch eingestuft. Als eher gering werden die Möglichkeiten für Weiterbildungen und Qualifizierungen bezüglich der Arbeitsanforderungen beurteilt.

3.2.3 Aufgabenbezogene und soziale Ressourcen der Tätigkeit

Aufgabenbezogene und soziale Ressourcen (siehe Abschnitt 1.3), können den Arbeitenden grundsätzlich Möglichkeiten bieten, auf direkte Anforderungen, die aus der Tätigkeit erwachsen, zu reagieren und somit psychische Fehlbelastungen und hohe Beanspruchungen abzuf puffern. Sie haben daher zunächst eine potentiell positive Wirkrichtung, können jedoch bei geringer Ausprägung selbst gestaltungsrelevant werden.

Abbildung 13. Skalenmittelwerte der tätigkeitsbezogenen Ressourcen (N=196)

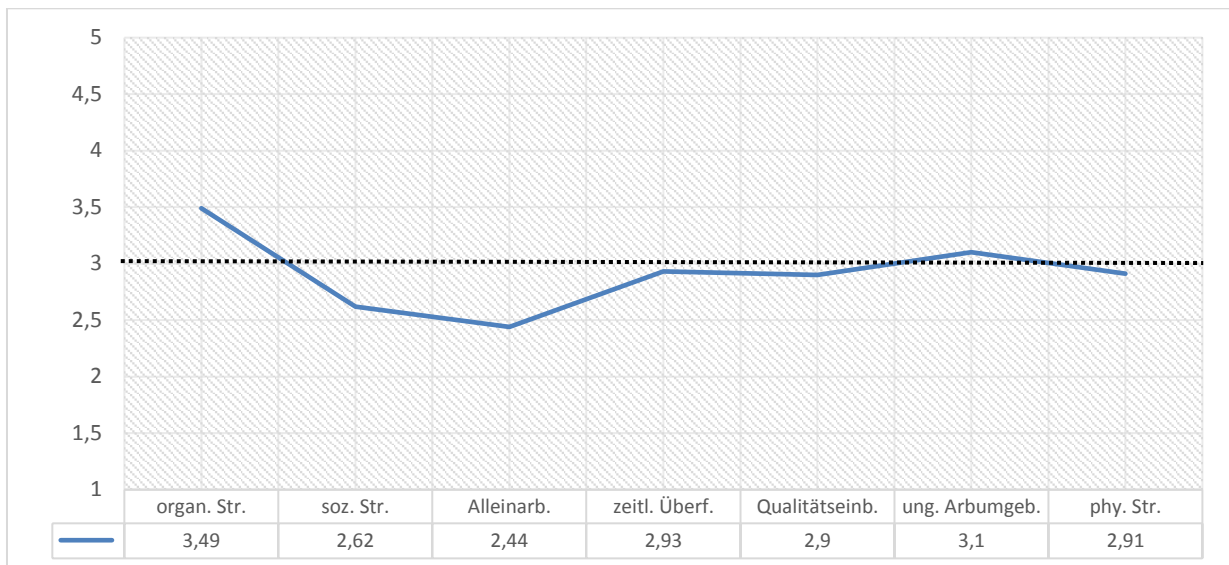


Die private Sicherheitsarbeit wird als besonders kollegial erlebt, was sich auch mit anderen Befunden der Literatur deckt. Sie bietet Ressourcen bezüglich aller drei Referenzgruppen (KollegenInnen, MitarbeiterInnen des/ der Auftraggebers/-in, Blaulichtorganisationen). Als besonders positiv wird die Beziehung zu den Blaulichtdiensten beschrieben. Als besonders niedrig werden die Partizipationschancen (Mitsprache bzw. Einflussnahme bei Dienstplänen, Einsatzgebieten oder Personalentscheidungen etc.) sowie die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Branche bewertet. Auch Freiheiten in der Aufgabenerfüllung, der verwendeten Methodik oder der kreativen Bewältigung (Tätigkeitsspielraum) scheinen eher gering ausgeprägt. Konsistent mit Befunden aus der Fachliteratur wird der soziale Status des privaten Sicherheitsgewerbes als eher gering eingestuft.

3.2.4 Organisationale, soziale und physische Stressoren der Tätigkeit

Organisationale, soziale und physische Stressoren sind per se negative arbeitspsychologische Anforderungs- und Einflussgrößen, welche direkt aus der Tätigkeit erwachsen und potenzielle Gesundheitsbeeinträchtigungen nach sich ziehen. Bei Verfügbarkeit passender Ressourcen können solche Stressoren ggf. besser bewältigt, jedoch nicht dadurch aufgehoben werden.

Abbildung 14. Skalenmittelwerte der tätigkeitsbezogenen Stressoren (N=196)



Interessant ist, dass besonders die organisationalen Stressoren, also Erschwernisse die von Firmenseite bestehen, den größten Stressor darstellen, zumal ArbeitgeberInnen hierauf vergleichsweise direkt Einflussnehmen können. Soziale Stressoren und das Ausmaß an Alleinarbeit werden demgegenüber als eher gering eingestuft.

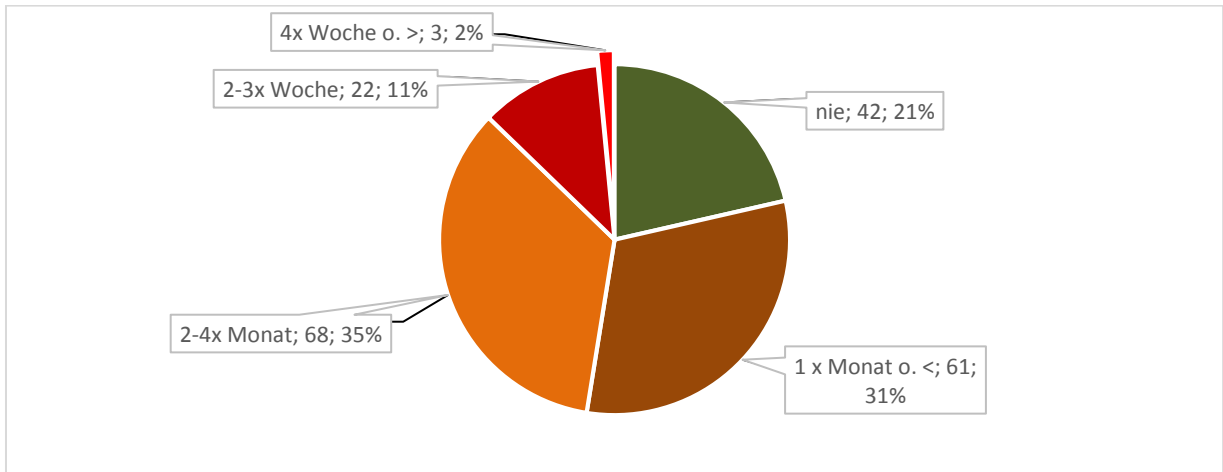
3.3 Gesundheitsrelevantes Verhalten und Krankenstände in privaten Sicherheitsdiensten

Aus dem berichteten internationalen Forschungsstand (siehe Abschnitt 2) ist abzuleiten, dass Beschäftigte in privaten Sicherheitsdiensten aufgrund ihrer Tätigkeit auch hinsichtlich ihres Gesundheitsverhaltens beeinflusst sind. Aus Studien mit Polizisten ist bekannt, dass zur Kompensation des belastenden Arbeitsalltages ein erhöhter Alkohol- oder Substanzgebrauch besteht (vgl. Lindsay, 2008).

Nachfolgend werden die Ergebnisse zum Gesundheitsverhalten der befragten SicherheitsmitarbeiterInnen berichtet.

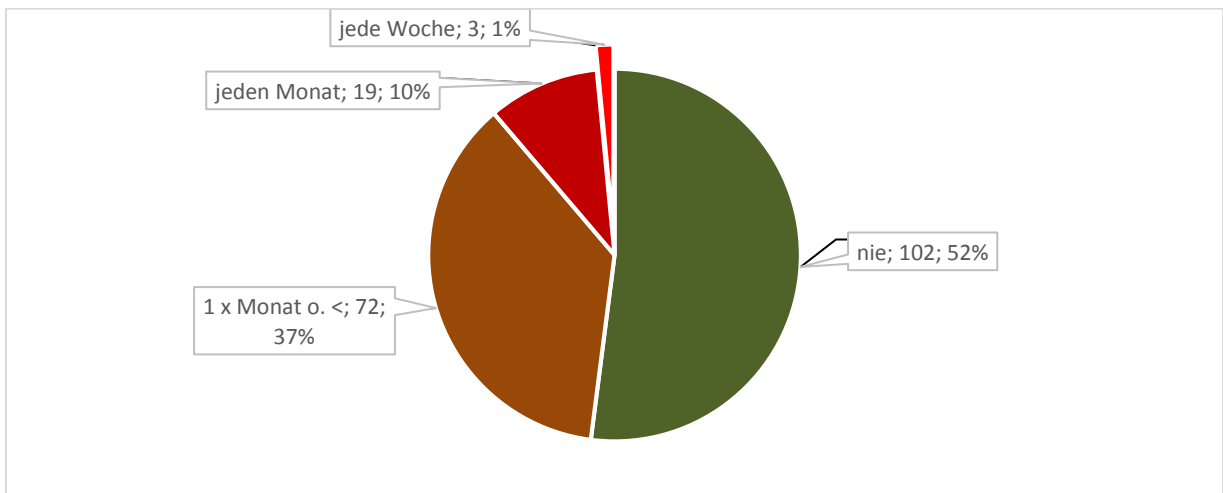
Alkoholgebrauch

Abbildung 15. Wie oft konsumieren Sie alkoholische Getränke? (N=196)



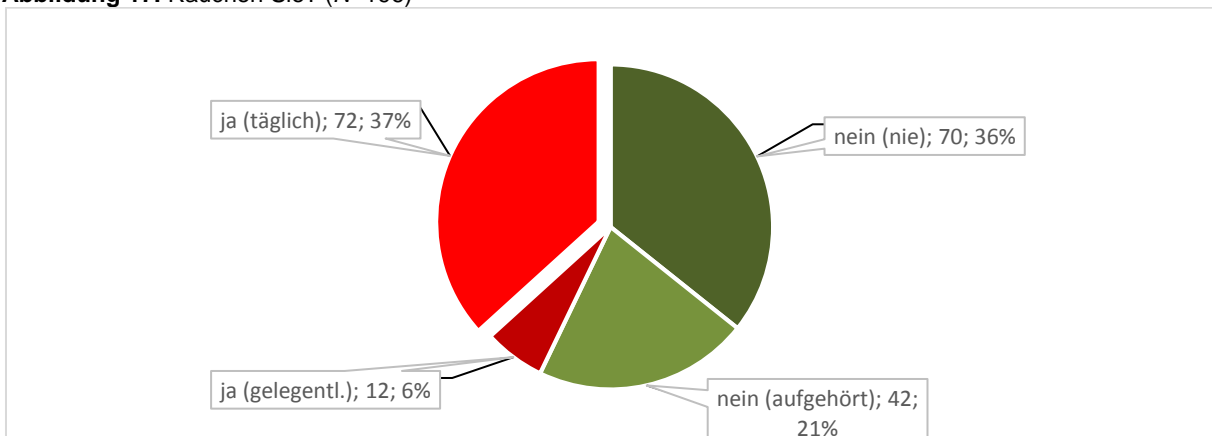
Übermäßiger Alkoholkonsum

Abbildung 16. Wie oft konsumieren Sie 6 oder mehr alkoholische Getränke bei einer Gelegenheit? (N=196)



Rauchen

Abbildung 17. Rauchen Sie? (N=196)

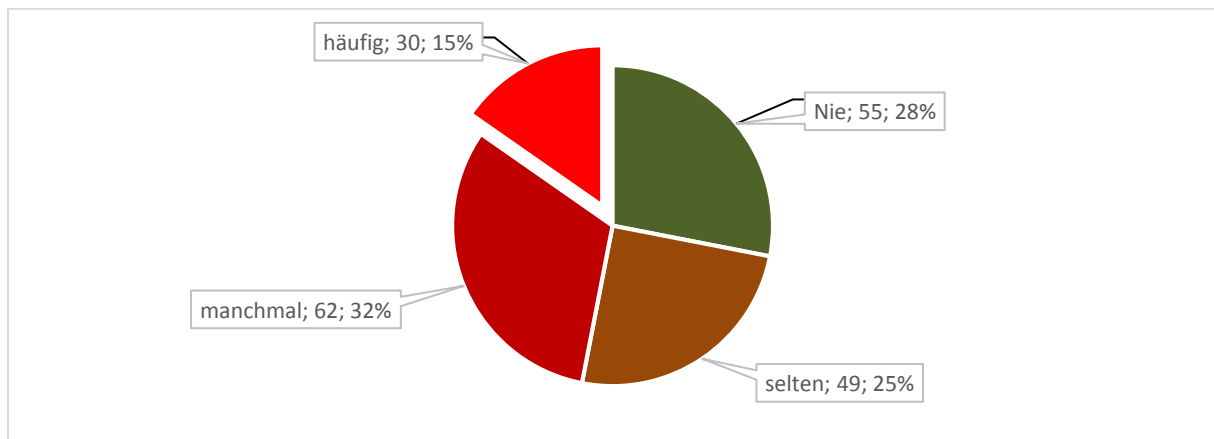


Von 84 Rauchern (43 Prozent der Stichprobe) machten 79 Personen genauere Angaben zu ihrem Zigarettenkonsum. Durchschnittlich werden rund 17 Zigaretten täglich geraucht mit einer Standardabweichung von 8 Zigaretten. Der wöchentliche Konsum ($N = 34$) beträgt 108 Zigaretten bei einer Standardabweichung von 61 Zigaretten.

Von allen 196 befragten Personen geben 30 Personen (15,3 Prozent) an, in den letzten 12 Monaten mit einer Entwöhnung gescheitert zu sein. Fast die Hälfte der Befragten (47%) sind in ihrem Arbeitsumfeld manchmal oder häufig Passivrauch ausgesetzt. 27 Befragte (14%) geben zudem an, aufgrund ihrer Tätigkeit im privaten Sicherheitsdienst vermehrt Medikamente zu konsumieren.

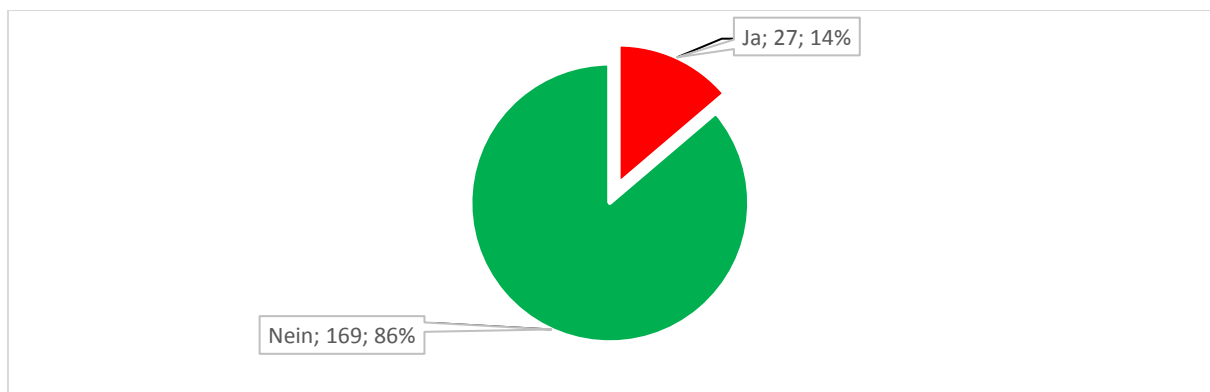
Passivrauch

Abbildung 18. Sind Sie in Ihrem Arbeitsumfeld oft Passivrauch ausgesetzt? ($N=196$)



Medikamentengebrauch

Abbildung 19. Nehmen Sie vermehrt Medikamente aufgrund Ihrer Arbeit im Sicherheitsdienst ein? ($N=196$)



Krankenstände

Von 178 Personen der Stichprobe wurde eine Angabe zu den Krankenstandstagen der letzten 12 Monate gemacht. Im Mittel waren diese Personen 7,3 Tage im Krankenstand mit einer Standardabweichung von 18,3 Tagen.

Laut Fehlzeitenreport 2016 des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO), gab es im Bereich der unselbständigen Beschäftigten im Durchschnitt 12,7 Krankenstandstage. In der vorliegenden Stichprobe befinden sich 17 Prozent ($N = 33$) der Befragten über diesem Wert. Man muss jedoch berücksichtigen, dass sich 34 Prozent ($N = 67$) der Befragten in einer Teilzeitbeschäftigung befinden und somit die Krankheitstage möglicherweise auf eine weitere Tätigkeit (oder die Freizeit) der Beschäftigten entfallen könnten. Schließt man diese Personen für die Berechnung der durchschnittlichen Krankenstandstage aus, dann erhöht sich der Wert der Vollzeitbeschäftigten auf 23 Tage. Damit lägen nun rund 24 Prozent ($N = 27$) über dem bundesweiten Durchschnitt für unselbständige Beschäftigte.

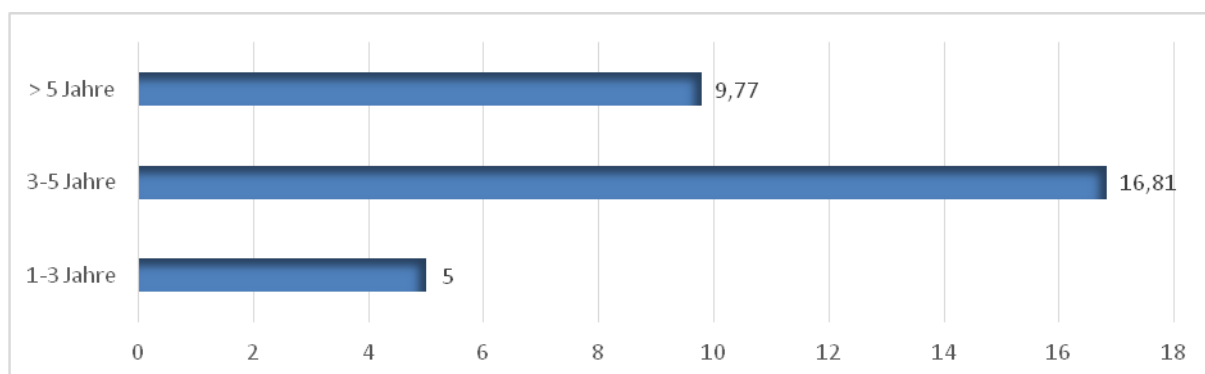
Krankenstände nach Tätigkeitsbereich

Die Betrachtung der Krankenstände nach Tätigkeitsfeld ist aufgrund der geringen Fallzahl (nach Auswahl der Vollzeitbeschäftigten) in 6 der 8 Sparten nicht aussagekräftig.

Krankenstände nach Tätigkeitsdauer im privaten Sicherheitsgewerbe

Berechnet man die Krankenstandstage in Abhängigkeit der Tätigkeitsdauer im Gewerbe, so zeigt sich, dass die Dauer der Krankenstände mit steigender Tätigkeitsdauer zunimmt, wobei eine deutliche Spitze nach 3 bis 5 Jahren der Beschäftigung in diesem Tätigkeitsfeld erkennbar ist (siehe Abb. 20).

Abbildung 20. Krankenstände nach Gesamttätigkeitsdauer im privaten Sicherheitsgewerbe bei Vollzeitbeschäftigten ($N=105$)

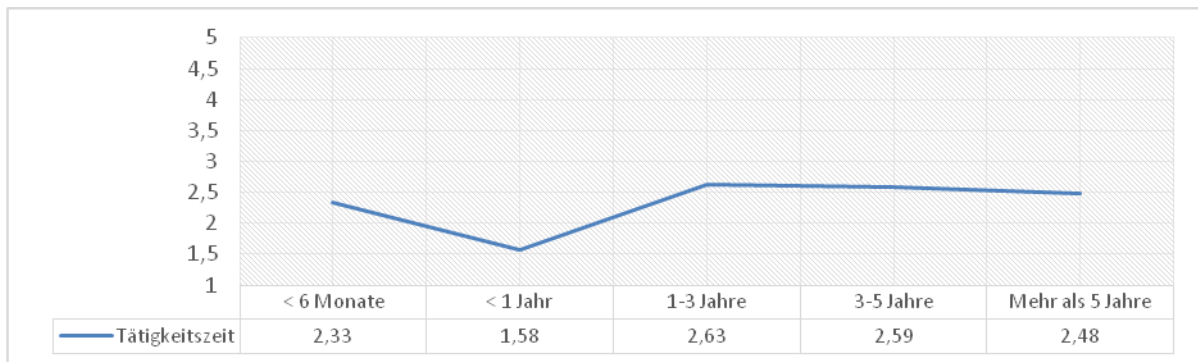


Aus diesen Ergebnissen erwächst die Vermutung, dass nach einer Beschäftigungsdauer von 3 bis 5 Jahren bei bestimmten Personen ein Maximum an gesundheitlicher Beeinträchtigung

erreicht ist. Der non-lineare Verlauf für eine längere Tätigkeitsdauer könnte dadurch entstehen, dass besonders betroffene Personen nach maximal 5 Jahren das Tätigkeitsfeld verlassen und damit der Mittelwert wieder sinkt.

Diese Vermutung wird prinzipiell auch durch die Berechnung der Kündigungsabsicht nach Tätigkeitsdauer gestützt (siehe Abb. 21)

Abbildung 21. Kündigungsabsicht nach Tätigkeitsdauer (N=196)



Die stärkste Kündigungsabsicht findet sich nach 1-3 Jahren sowie nach 3-5 Jahren; möglicherweise bildet das 3. Beschäftigungsjahr bereits eine kritische Schwelle.

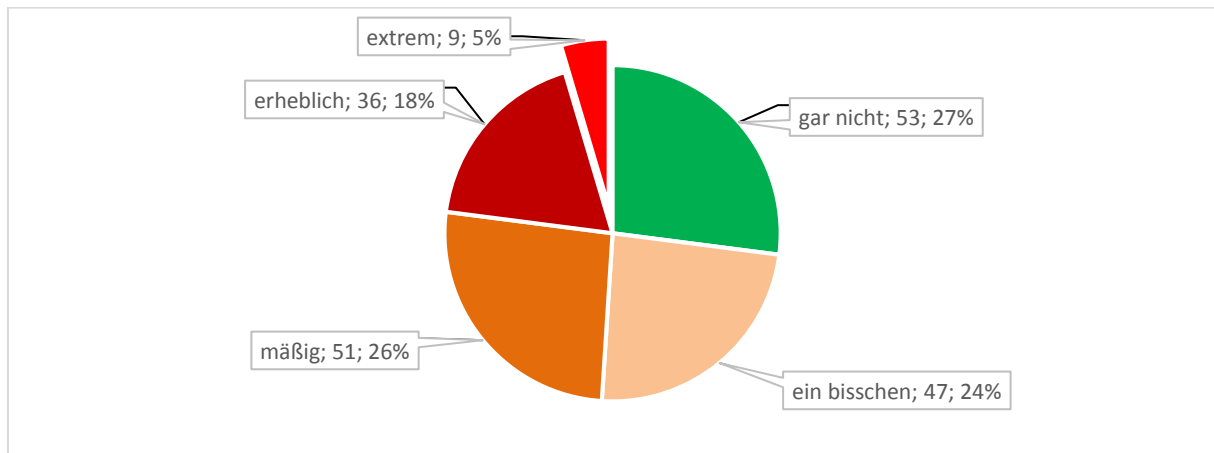
3.4 Gewalterfahrungen in privaten Sicherheitsdiensten

Verschiedenste Studien zeigen, dass es beim privaten Sicherheitspersonal vermehrt zu Gewalterfahrungen im Zuge der Tätigkeit kommen kann und damit oft schwerwiegende Gesundheits-, und Persönlichkeitsfolgen assoziiert sind (vgl. Leino et al., 2011a b; Briken, 2011; Munar Suard & Lebeer, 2003; MacLeod & Paton, 1999 zitiert nach Abdollahi, 2002; Blau, 1994). Bereits die Befürchtung, zukünftig einem gewaltsamen Ereignis ausgesetzt zu sein, hat deutliche gesundheitliche Auswirkungen.

Auf Basis des WHO Fragebogens für Gewalterfahrung im Gesundheitswesen (Workplace Violence in the Health Sector, 2003) wurden die StudienteilnehmerInnen nach ihrer individuellen Gewalterfahrung befragt.

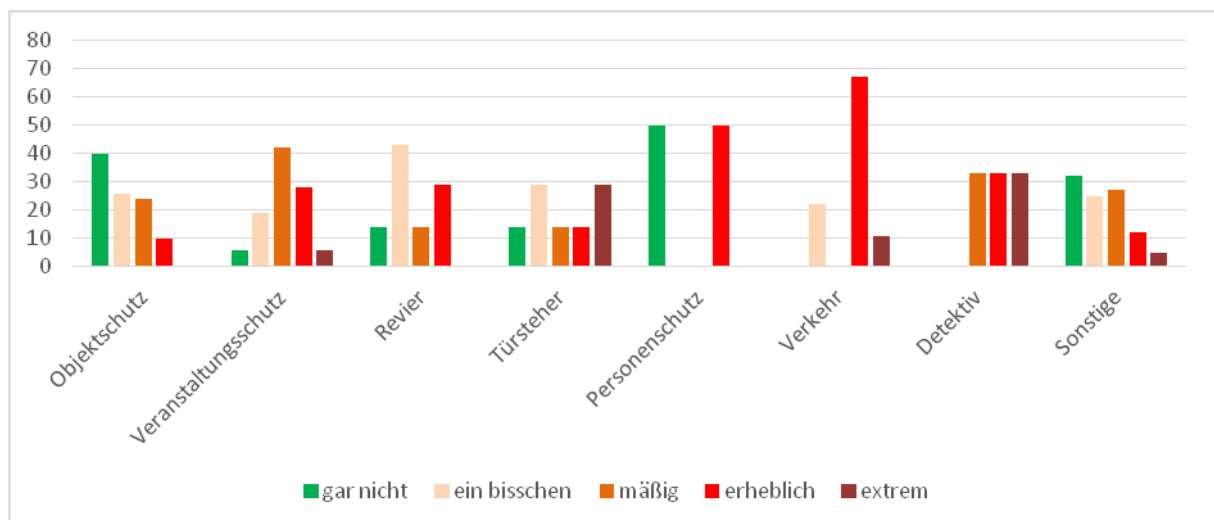
Sorge um Gewalt am Arbeitsplatz

Abbildung 22. Sorge um Gewalt am Arbeitsplatz (N=196)



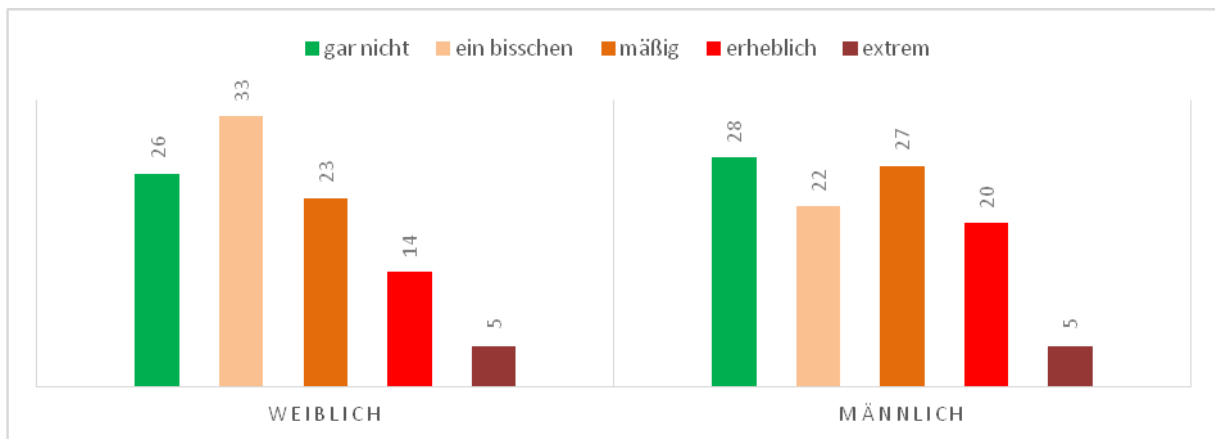
Da davon ausgegangen werden kann, dass sich die Gewalterfahrung je nach Haupttätigkeitsbereich verändert, ist die Sorge um Gewalt in Abbildung 23 nach Tätigkeitsschwerpunkt aufgliedert. Aufgrund der geringen Fallzahl vor allem in den Bereichen Personenschutz und Detektivdienst sind diese Ergebnisse nur bedingt aussagekräftig.

Abbildung 23. Sorge um Gewalt nach Tätigkeitsschwerpunkt in Prozent (N=196)



Auch der Vermutung, dass die Sorge um Gewalt möglicherweise besonders in Abhängigkeit des Geschlechts der Befragten stehen könnte, wurde nachgegangen. Abbildung 24 zeigt hierzu jedoch zwei sich gut entsprechende Ergebniskurven, welche somit keine Geschlechtsunterschiede vermuten lassen. Auch die exakte Prüfung mittels t-Test ergibt keinen statistisch signifikanten Unterschied ($T = .516$).

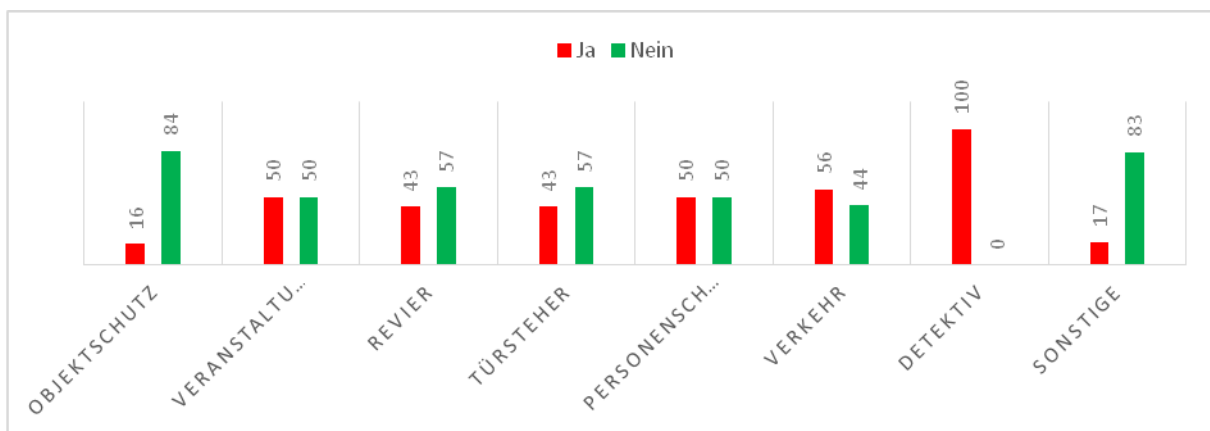
Abbildung 24. Sorge um Gewalt am Arbeitsplatz nach Geschlecht in Prozent (N=196)



Körperliche Gewalt

Fast 30 Prozent der Befragten berichten in den letzten 12 Monaten an ihrem Arbeitsplatz körperlich angegriffen worden zu sein. Im Vergleich dazu geben 71,9 Prozent an, in den letzten Monaten an ihrem Arbeitsplatz nicht körperlich angegriffen worden zu sein). Je nach Tätigkeitsschwerpunkt variiert diese Verteilung (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25. Körperliche Angriffe der letzten 12 Monate nach Tätigkeitsschwerpunkt in Prozent (N=196)



Als Täter wird hier am häufigsten ein Gast oder die allgemeine Öffentlichkeit genannt (Mehrfachnennungen waren zulässig).

Gast: 47 Nennungen, allgemeine Öffentlichkeit: 15 Nennungen, sonstige: 12 Nennungen, externe MitarbeiterInnen: 1 Nennung, MitarbeiterInnen/ KollegInnen: 0 Nennungen, Vorgesetzte/r: 0 Nennungen.

Abbildung 26. Angriffe nach Arbeitszeit (Anzahl von Nennungen, $n=57$)

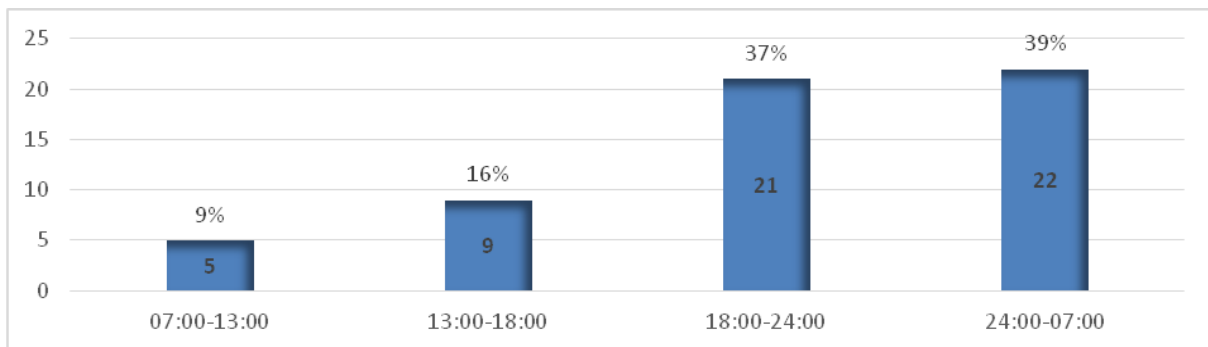
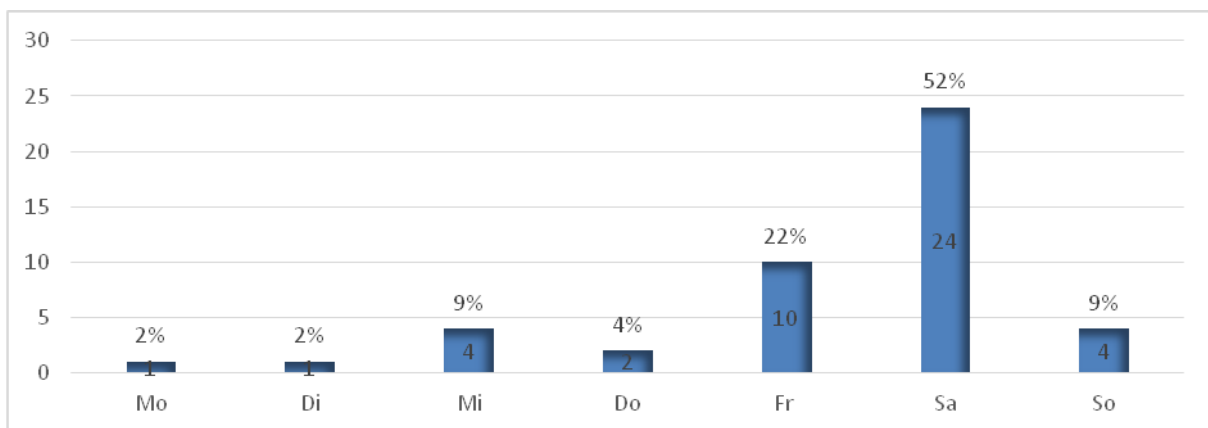


Abbildung 27. Angriffe nach Wochentag (Anzahl von Nennungen, $n=46$)



Als Zeuge körperliche Gewalt im Arbeitsumfeld unmittelbar zu erleben, kann auf psychischer Ebene vergleichbare Auswirkungen haben, wie wenn physische Gewalt selbst erlitten wird. 36 Prozent der Befragten berichten davon, in den letzten 12 Monaten physische Gewalt im direkten Arbeitsumfeld (als Zeugen) erlebt zu haben. 64 Prozent der Befragten geben an, keine physische Gewalt im direkten Arbeitsumfeld als Zeugen erlebt zu haben (vgl. Abb. 28).

Abbildung 28. Häufigkeit des Erlebens körperlicher Gewalt als Zeuge (letzte 12 Monate, $N=73$)

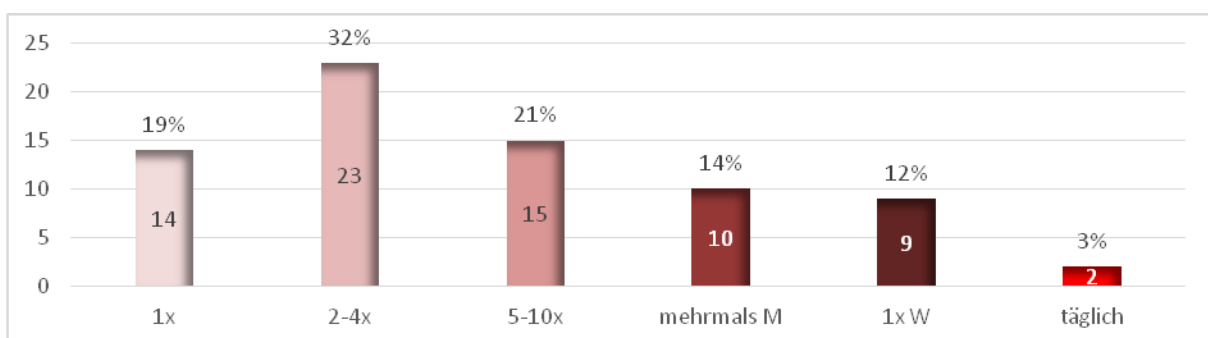
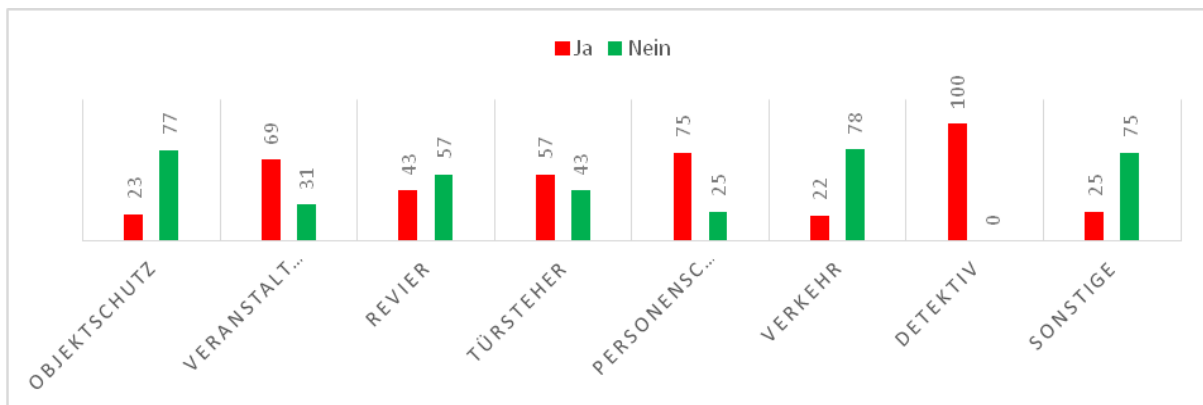


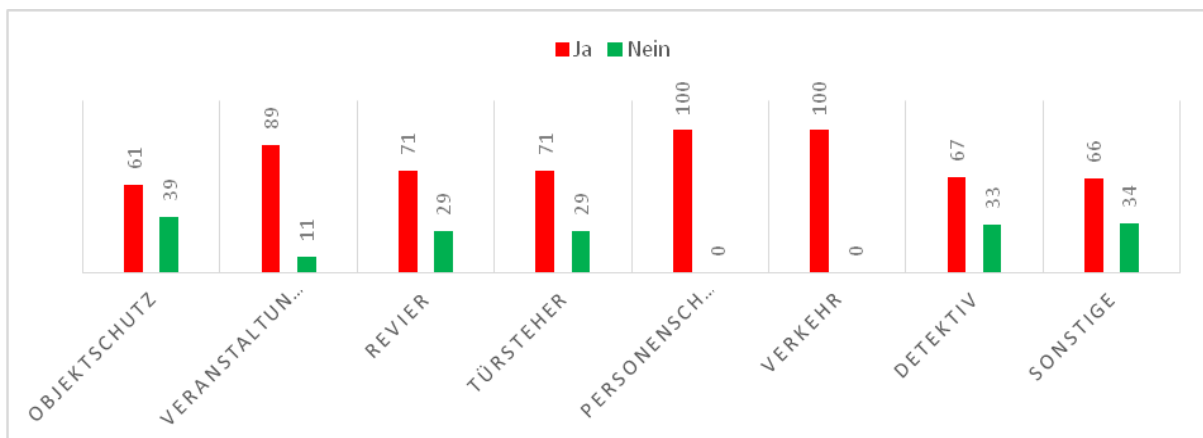
Abbildung 29. Zeuge körperlicher Gewalt nach Tätigkeitsschwerpunkt in Prozent (letzte 12 Monate, N=196)



Bedrohung/ Beleidigung

Rund 71 Prozent der Befragten geben an in den letzten 12 Monaten verbal bedroht oder beleidigt worden zu sein. 29 Prozent der Befragten wurden in den letzten 12 Monaten nicht bedroht oder beleidigt. Diese Prozentangaben gelten für fast alle Tätigkeitsschwerpunkte gleichermaßen (siehe Abb. 30).

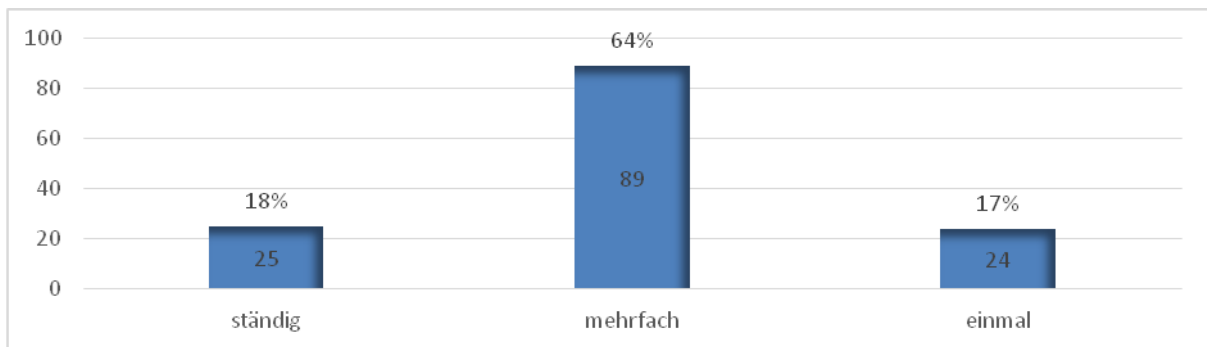
Abbildung 30. Bedrohung/ Beleidigung nach Tätigkeitsschwerpunkt in Prozent (letzte 12 Monate, N=196)



Als Täter wird hier, entsprechend dem Befund der körperlichen Angriffe, am häufigsten ein Gast oder die allgemeine Öffentlichkeit genannt (Mehrfachnennungen waren zulässig):

Gast: 99 Nennungen, allgemeine Öffentlichkeit: 43 Nennungen, sonstige: 28 Nennungen, externe MitarbeiterInnen: 23 Nennungen, MitarbeiterInnen/ Kolleginnen, Vorgesetzte/r: 9 Nennungen.

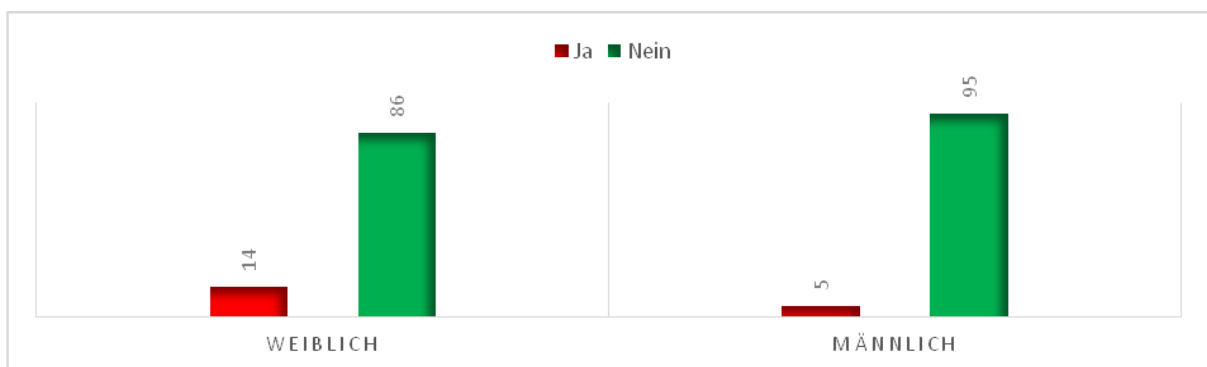
Abbildung 31. Häufigkeit von Bedrohung/ Beleidigung (letzte 12 Monate; N= 196)



Sexuelle Belästigung

Rund 7 Prozent der befragten Personen (N = 14) geben an in den letzten 12 Monaten sexuell belästigt worden zu sein. Sexuelle Belästigung ist generell und auch in der vorliegenden Stichprobe kein ausschließlich geschlechtsspezifisches Phänomen (siehe Abb. 32), wenn auch der Anteil der Frauen, die von sexueller Belästigung berichten, deutlich höher liegt.

Abbildung 32. Sexuelle Belästigung nach Geschlecht in Prozent (letzte 12 Monate; N= 196)

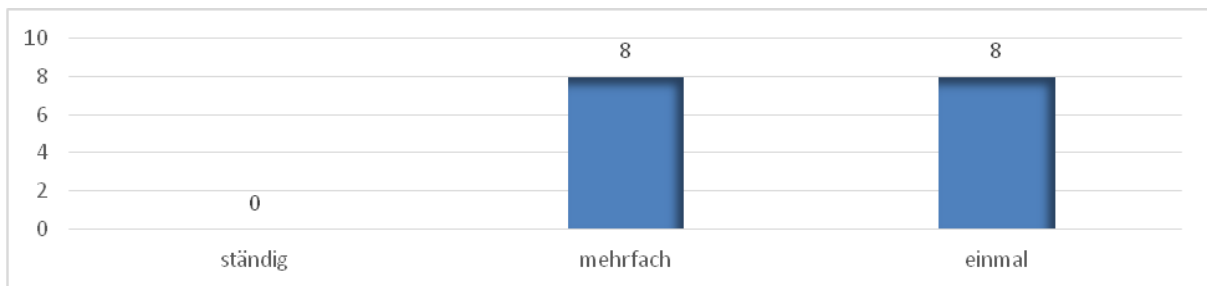


Sexuelle Belästigung scheint neben dem Gast besonders von KollegInnen bzw. internen MitarbeiterInnen auszugehen (Mehrfachnennungen waren zulässig).

Gast: 9 Nennungen, MitarbeiterInnen/ KollegInnen: 5 Nennungen, sonstige: 1 Nennung, allgemeine Öffentlichkeit: 1 Nennung, externe MitarbeiterInnen: 0 Nennungen, Vorgesetzte/r: 0 Nennungen.

Hinsichtlich der Häufigkeit sexueller Belästigung innerhalb der letzten 12 Monate wird in 8 Fällen von mehrfachen Vorkommnissen berichtet (siehe Abb. 33).

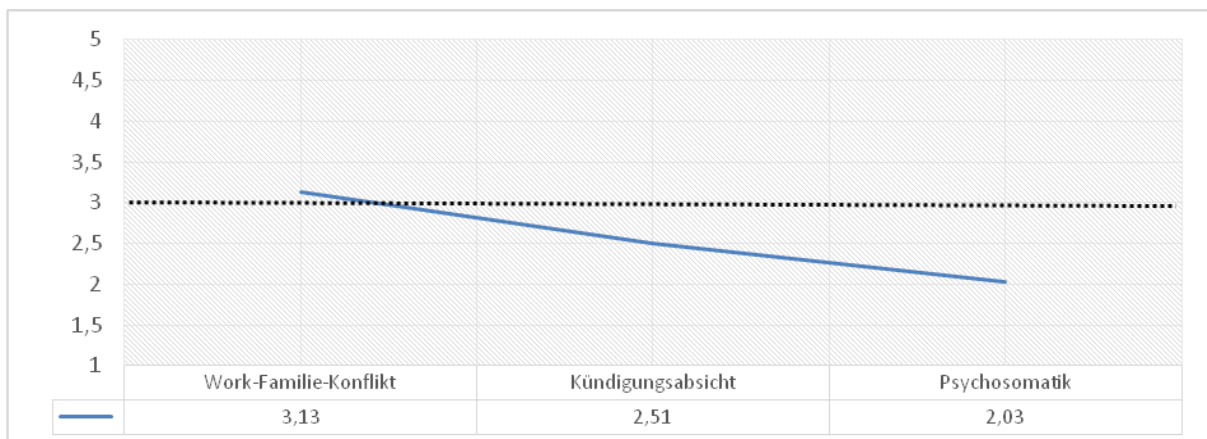
Abbildung 33. Nennungen zur Häufigkeit sexueller Belästigung (letzten 12 Monaten; N=14)



4 Arbeit-Familie-Konflikte, psychosomatische Beschwerden und Kündigungsabsicht in privaten Sicherheitsdiensten

Bevor Zusammenhänge zwischen allen erfassten psychosozialen Belastungen und Bedingungen der Arbeit mit Arbeit-Familie-Konflikten, psychosomatischen Beschwerden und Kündigungsabsicht berichtet werden, sollen zunächst die Ausprägungen dieser Gesundheitsindikatoren dargestellt werden (siehe Abb. 34).

Abbildung 34. Skalenmittelwerte der Gesundheitsindikatoren (N=196)



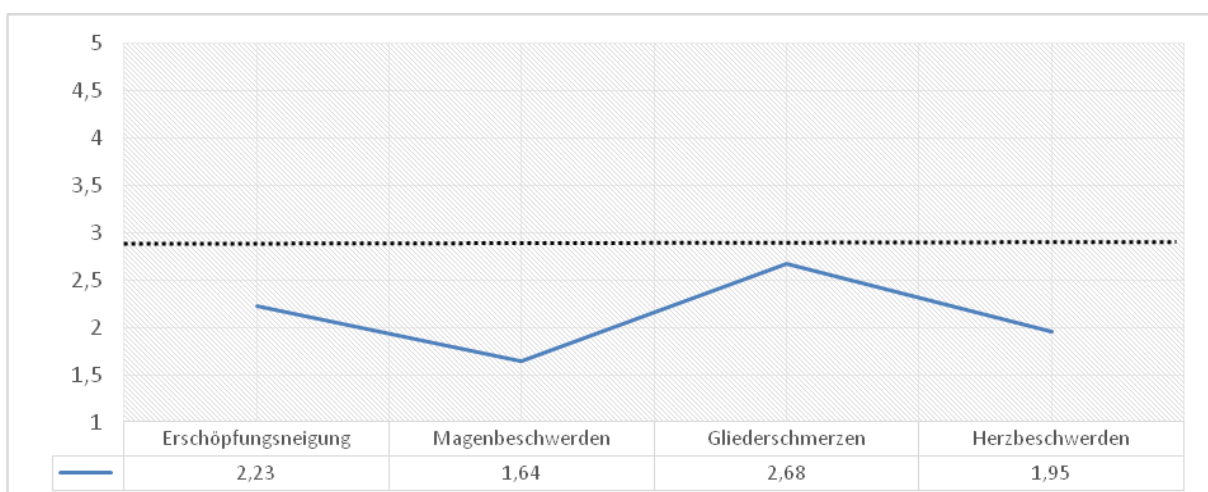
Die Mittelwerte der Gesundheitsindikatoren zeigen, dass vor allem im Bereich der „sozialen Gesundheit“ ein Konflikt zwischen Beruf und Familienleben für die StudienteilnehmerInnen besteht. Kündigungsabsicht und psychosomatischer Beschwerdedruck als Indikatoren psychomentaler Gesundheit fallen in der vorliegenden Stichprobe geringer aus. Verantwortlich für diese eher niedrigen Ausprägungen könnte der bereits angesprochene Selektionseffekt in der Zusammensetzung der Stichprobe sein (siehe Abschnitt 3.1). Es scheinen besonders Personen an der Befragung teilgenommen zu haben, welche bereits 5 oder mehr Jahre im Sicherheitsgewerbe beschäftigt sind (vgl. Abb. 4). Auch wurden Hinweise gefunden, dass für die Kündigungsabsicht nach ca. 3 Jahren ein Maximum erreicht zu sein scheint und diese

danach wieder abzufallen beginnt (vgl. Abb. 21). D.h. Personen mit einer hohen Kündigungsabsicht werden deutlich seltener von dieser Studie erfasst, weil sie entweder schon aus dem Tätigkeitsfeld ausgeschieden sind oder die Einstellung bezüglich der Tätigkeit bereits so negativ ist, dass ein geringes Interesse an Studien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bestanden haben dürfte.

Dies muss in ähnlicher Form für die Ausprägung des psychosomatischen Beschwerdedrucks angenommen werden. Personen mit einem hohen Leidensdruck bleiben eher selten 5 oder mehr Jahre im entsprechenden Tätigkeitsfeld, sondern scheiden deutlich früher aus und sind deshalb schwerer durch eine solche Studie zu erreichen. SicherheitsmitarbeiterInnen, welche einen langen Zeitraum in der Tätigkeit verbracht zu haben scheinen, könnten daher weniger von psychosomatischen Beschwerden betroffen sein oder haben einen Weg gefunden mit tätigkeitsimmanenten Belastungen besser umzugehen. Hinzu kommt, dass die Gesamtskala zum psychosomatischen Beschwerdedruck aus verschiedenen Subskalen gebildet wurde. Das bedeutet, dass es unterschiedliche Beschwerdegruppen gibt: Erschöpfungsneigung, Magenbeschwerden, Gliederschmerzen und Herzbeschwerden (siehe Abb. 34). Hat eine Beschwerdegruppe für die Tätigkeit in privatem Sicherheitsgewerbe beispielsweise eine geringe Relevanz, so wird damit auch die Ausprägung des gesamten Beschwerderucks gedämpft.

Aus diesen Gründen müssen die eher geringen Ausprägungen der Kündigungsabsicht und der psychosomatischen Beschwerden mit Bedacht und vor dem Hintergrund dieser Stichprobe gesehen werden. Es ist wahrscheinlich, dass diese Werte in einer repräsentativen Stichprobe deutlich höher ausfallen. Wie die differenzierte Darstellung zeigt, kommen insbesondere Gliederschmerzen und Erschöpfungsneigung bei den BefragungsteilnehmerInnen häufiger vor. Im Detail bedeutet dies jedoch, dass immerhin rund 19 Prozent der TeilnehmerInnen erheblich bis stark an Gliederschmerzen und 13 Prozent erheblich bis stark an Erschöpfungsneigung leiden.

Abbildung 35. Skalenmittelwerte der Subskalen zu psychosomatischen Beschwerden (N=196)



Arbeitsbezogene Prädiktoren von Arbeit-Familie-Konflikten, psychosomatischen Beschwerden und Kündigungsabsicht

Um der Fragestellung nachzugehen, welche arbeitsbezogenen Einflussgrößen mit den erfassten drei Gesundheitsindikatoren zusammenhängen, wurde eine schrittweise hierarchische Regression berechnet. In einem ersten Schritt wurden personenbezogene, in einem zweiten Schritt beschäftigungsbezogene Merkmale (als Kontrollvariablen) einbezogen, um den „reinen“ Einfluss psychosozialer Arbeitsbelastungen auf die Gesundheitsbeeinträchtigungen zu ermitteln (siehe Tab. 3).

In Bezug auf **Arbeit-Familie-Konflikte** zeichnet sich eine zeitliche und eine inhaltliche Einflusskomponente ab (siehe Tab. 3). Wie zu erwarten, geht die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und die Häufigkeit der Arbeit an **Wochenenden-Feiertagen** oder **nachts** (WFN-Index) mit verstärkten Konflikten zwischen Beruf und Familienleben einher. Etwas weniger offensichtlich sind die Einflüsse psychosozialer Belastungen auf Arbeit-Familie-Konflikte. Hier besteht ein positiver Zusammenhang zu Aufstiegsmöglichkeiten, Angemessenheit der Entlohnung, den qualifikatorischen Voraussetzungen sowie dem Ausmaß an Alleinarbeit. Das bedeutet zum einen, je mehr Aufstiegsmöglichkeiten es in der Tätigkeit gibt, desto stärker fällt der Konflikt zwischen Familien- und Berufsleben aus. Ein Grund für einen Einfluss auf das Familienleben könnte die ansteigende Verantwortung, das höhere Engagement und die höhere emotionale Eingebundenheit von Personen mit höheren beruflichen Positionen sein. Dafür spricht auch der Befund zur Angemessenheit der Entlohnung, wenn davon ausgegangen wird, dass höhere Berufspositionen ein höheres Gehalt beziehen: denn je angemessener die Entlohnung empfunden wird, desto häufiger besteht ein Arbeit-Familie-Konflikt. Gleiches gilt für das Ausmaß an qualifikatorischen Voraussetzungen.

Je öfter SicherheitsmitarbeiterInnen alleine, ohne andere Menschen im direkten Umfeld, tätig sind, desto stärker ist auch der erlebte Arbeit-Familie-Konflikt. Hier liegt die Vermutung nahe, dass negative Folgen sozialer Isolation im Berufsleben in das Privatleben übertragen werden. Ein ähnlicher Negativtransfer findet sich womöglich auch in den negativen Zusammenhängen mit sozialem Status, mit Qualifizierungsmöglichkeiten und der Angemessenheit der Qualifikation. Je negativer also der eigene berufliche Status erlebt wird, desto stärker werden Arbeit-Familie-Konflikte erlebt. Dementsprechend scheinen sich auch Tätigkeitsanforderungen für welche man kein ausreichendes Rüstzeug besitzt, negativ auf das Familienleben auszuwirken. Denn je geringer die eigenen Qualifikationen als angemessen erscheinen und je weniger Qualifizierungsmöglichkeiten bestehen, desto stärker ist in der untersuchten Stichprobe ein Arbeit-Familie-Konflikt ausgeprägt.

Psychosomatischer Beschwerdedruck

Wie bereits erwähnt (vgl. Abb. 34) setzt sich der psychosomatische Beschwerdedruck aus vier inhaltlichen Komponenten zusammen. Hier soll es vornehmlich um den Einfluss von psychosozialen Arbeitsbelastungen auf die allgemeine Gesundheit der Beschäftigten gehen und weniger um inhaltliche Facetten. Aus diesem Grund und Zugunsten der Übersichtlichkeit wurde die Regression nur für Beschwerdedruck als Gesamtskala berechnet (siehe Tab. 3).

Den größten Einfluss auf den Beschwerdedruck der Befragten scheint eine Art „Diskrepanz zwischen Tätigkeitsanforderungen und entsprechendem Rüstzeug“ für die Tätigkeit darzustellen. Je höher die qualifikatorischen Voraussetzungen wahrgenommen werden, desto höher wird auch der Beschwerdedruck. Zur Höhe der qualifikatorischen Voraussetzungen sei auf Abbildung 12 verwiesen, in der bereits eine hohe Ausprägung für die Stichprobe festgestellt werden konnte. Dazu passen auch die Befunde, dass eine geringe Angemessenheit der Qualifikation sowie geringe Qualifikationsmöglichkeiten, hoch mit Beschwerdedruck bezüglich psychosomatischer Beschwerden korrelieren.

Ungünstige Arbeitsumgebungen, wie Einflüsse durch Lärm, Wetter oder Temperatur, tragen ebenfalls tendenziell verstärkend zum Beschwerdedruck bei. Je weniger geistige Anforderungen zu bewältigen sind oder je öfter alleine gearbeitet werden muss, desto stärker sind die psychosomatischen Beschwerden ausgeprägt.

Überraschend ist der positive Zusammenhang zwischen der Beziehungsgüte zu externen MitarbeiterInnen (KellnerInnen, Angestellte der AuftraggeberInnen, etc.). Je besser hier die Beziehung, desto stärker werden Beschwerden wahrgenommen. Ein möglicher Erklärungsansatz könnte in einer erlebten Rollen- bzw. Zugehörigkeitsambiguität begründet sein. Das private Sicherheitsgewerbe kennt besonders viele Formen des Subcontracting bzw. des „Verleihs“ von MitarbeiterInnen an andere Firmen. Durch eine solche längerfristige Verleihung entsteht in den MitarbeiterInnen möglicherweise eine unklare Zugehörigkeit, da sie möglicherweise mit den MitarbeiterInnen des/ der Auftraggebers/-in über einen längeren Zeitraum eine engere KollegInnenbeziehung aufgebaut haben, als dies zu den eigenen KollegInnen der Fall wäre. Damit fühlen sie sich dem vormals fremden Unternehmen nun verbundener als dem eigenen und den eigentlichen (internen) KollegInnen. Zu den Hauptaufgaben solcher „verliehenen“ Security Angestellten zählt es oftmals auch, die MitarbeiterInnen des/ der Auftraggebers/-in zu kontrollieren und zu reglementieren. Besteht zu diesen ein besonders gutes oder kollegiales Verhältnis, kann es zu Rollenambiguität in der Erfüllung der Arbeitsaufgaben kommen. Unschere oder gar widersprüchliche Arbeitsanforderungen (vgl. Glaser et. al., 2015) stellen grundsätzlich ein psychologisches Ungleichgewicht dar, welches ohne Auflösung über einen längeren Zeitraum zu psychosomatischen Beschwerden führen kann.

Ein weiterer unerwarteter, wenn auch nur tendenzieller Befund, besteht im positiven Zusammenhang zur erlebten Angemessenheit der Entlohnung. Hier wird ein ähnlicher Hintergrund wie für den bereits erläuterten Arbeit-Familie-Konflikt vermutet. Höhere Berufspositionen gehen oft mit einer besseren Bezahlung, aber auch mit mehr sozialer Verantwortung und Stress einher.

Kündigungsabsicht

Der stärkste Zusammenhang für die Absicht, die Tätigkeit zu verlassen, findet sich mit der Gewalterfahrung. Je mehr Gewalt im Rahmen der Tätigkeit erlebt wird, desto stärker wird auch die Absicht die Tätigkeit zu verlassen. In Anbetracht der in nicht unerheblichem Ausmaß berichteten Gewalterfahrung (siehe Abschnitt 3.4) ist dies möglicherweise ein Kernprädiktor für die Fluktuation im privaten Sicherheitsgewerbe. Des Weiteren wirken sich Qualitätseinbußen bezüglich der eigenen Arbeitsleistung verstärkend auf die Kündigungsabsicht aus. Dies bedeutet, je häufiger (aufgrund von Tätigkeitsumständen) nicht so gearbeitet werden kann wie gewünscht bzw. je häufiger nicht die erhoffte Arbeitsqualität erreicht werden kann, desto deutlicher besteht die Kündigungsabsicht.

Einen zumindest tendenziell negativen (schützenden) Einfluss auf die Kündigungsabsicht von SicherheitsmitarbeiterInnen haben die Arbeitserfahrung, der soziale Status sowie das interne soziale Klima (KollegInnenbeziehungen). Mit steigender Tätigkeitsdauer sinkt auch die Wahrscheinlichkeit das Gewerbe zu verlassen, wobei es hier vermutlich bis zum 3. Beschäftigungsjahr zu einem Anstieg kommt und erst nach dieser Zeit ein kontinuierlicher Abfall zu beobachten ist (siehe Abb. 21). Je höher der soziale Status der Tätigkeit empfunden wird, desto seltener kommt es auch in diesem Fall zu einer Kündigungsabsicht. Auch positive KollegInnenbeziehungen zu internen (direkten) ArbeitskollegInnen haben einen tätigkeitsbindenden Effekt.

Ungewöhnlich und erwartungsinkonsistent sind die positiven Zusammenhänge mit den kognitiven Anforderungen und dem Ausmaß an Vorgesetztenfeedback. Beiden Konstrukten werden theoriegeleitet eher vorteilhafte Effekte zugeschrieben. Bezüglich des Vorgesetztenfeedbacks wurde erfragt, in welchem Ausmaß klare Rückmeldungen bezüglich der eigenen Arbeit gegeben werden. Dies erfasst allerdings nicht den Inhalt bzw. die Qualität der Rückmeldungen. So kommt es möglicherweise in der untersuchten Stichprobe besonders häufig zu inhaltlich negativ empfundenem oder qualitativ schlechtem Vorgesetztenfeedback. Das Ergebnis zeigt, je häufiger dieses Feedback erhalten wird, desto eher besteht auch ein Wunsch nach Kündigung. Ein ergänzender Erklärungsansatz liegt möglicherweise im bereits mehrfach berichteten Selektionseffekt der Stichprobe. Da besonders erfahrenes Sicherheitspersonal an der Befragung teilgenommen hat, wird Vorgesetztenfeedback hier möglicherweise negativer empfunden, da es gegebenenfalls als Eingriff auf eigene

Arbeitsautonomie und -kompetenz (aufgrund der vieljährigen Erfahrung) erlebt werden könnte. Hierzu wären weitere Befunde nötig, wie beispielsweise die Berufserfahrung und das Alter der Vorgesetzten, Inhalte und Qualität des Vorgesetztenfeedbacks. Diese Erklärung würde also davon ausgehen, dass MitarbeiterInnen die beispielsweise seit 10 Jahren in einem Tätigkeitsschwerpunkt beschäftigt sind, Rückmeldungen zu ihren Arbeitsleistungen die z.B. von jüngeren, unerfahreneren Vorgesetzten kommen oder in ihrer Qualität Schwächen aufweisen, eher als ein Angriff auf die eigene Kompetenz gesehen werden und somit Unzufriedenheit mit dem/ der Arbeitgeber/-in erzeugen könnte.

Hinsichtlich der kognitiven Anforderungen wurde gefragt, wie häufig auf unvorhergesehene Entwicklungen reagiert werden muss oder wie häufig mit neuen Herausforderungen umgegangen werden muss. In der Theorie wird davon ausgegangen, dass besonders die Anforderung an geistige Problemlösefähigkeiten und das Unterbrechen geistiger Routinen und Monotonie einen positiven Effekt auf Persönlichkeitsentwicklung und Gesundheit von Beschäftigten haben. Diese Tätigkeitseigenschaften könnten allerdings von der untersuchten Population, aufgrund ihrer großen Arbeitserfahrung, auch als eine Art zusätzliche Qualitätseinbußen gedeutet worden sein. Hier könnte sich also der bereits berichtete Befund widerspiegeln: Je öfter nicht so gearbeitet werden kann wie dies gewünscht ist bzw. je weniger die selbst erwartete Arbeitsqualität erreicht werden kann (z.B. aufgrund unvorhergesehener Problemstellungen die eine gewisse Problemlösefähigkeit benötigen), desto höher ist die Unzufriedenheit mit der Arbeit, woraus letztlich mehr Kündigungsabsichten entstehen können.

Tabelle 5. Schrittweise hierarchische Regression zur Aufklärung der Zusammenhänge mit Gesundheitsindikatoren

| | Arbeit-Familie-Konflikt (N=168) | | | Psychosomatik (N=176) | | | Kündigungsabsicht (N=176) | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|---------|--------|-----------------------|--------|--------|---------------------------|---------|--------|
| | Step 1 | Step 2 | Step 3 | Step 1 | Step 2 | Step 3 | Step 1 | Step 2 | Step 3 |
| Alter | -,09 | ,05 | ,03 | ,04 | ,14+ | ,12 | -,08 | -,06 | -,07 |
| Geschlecht (1=m, 2=w) | -,19* | -,11+ | -,07 | -,04 | ,03 | ,03 | -,05 | -,05 | ,02 |
| Berufserfahrung im Gewerbe | ,14+ | -,00 | -,07 | ,12 | ,01 | -,06 | -,01 | -,12 | -,15+ |
| Tatsächliche Wochenarbeitszeit | | ,36*** | ,36*** | | ,11 | ,14 | | ,03 | -,02 |
| WFN-Arbeitszeit-Index | | ,52*** | ,45*** | | ,18* | ,07 | | ,10 | -,01 |
| Tätigkeitsbereich | | ,11+ | ,06 | | ,08 | ,05 | | ,11 | ,02 |
| Unternehmensgröße | | -,01 | ,02 | | ,02 | ,08 | | ,00 | ,03 |
| Angemessenheit d. Entlohnung | | ,07 | ,13* | | ,01 | ,14+ | | -,14+ | -,08 |
| Aufstiegsmöglichkeiten | | ,07 | ,15* | | -,17* | -,09 | | -,14+ | -,06 |
| Sozialer Status | | -,29*** | -,24** | | -,15+ | -,09 | | -,30*** | -,16+ |
| Gewalterfahrung | | -,04 | ,06 | | -,16* | -,08 | | ,12 | ,25** |
| Kognitive Anforderungen | | | ,13 | | | -,19+ | | | ,25* |
| Lernerfordernisse | | | ,01 | | | ,15 | | | -,09 |
| Qualifizierungsmöglichkeiten | | | -,22** | | | -,17+ | | | -,16 |
| Qualifikatorische Voraussetzungen | | | ,17* | | | ,31*** | | | -,12 |
| Angemessenheit der Qualifikation | | | -,23** | | | -,24** | | | -,08 |
| Vorgesetztenfeedback | | | -,01 | | | ,01 | | | ,18* |
| Tätigkeitsspielraum | | | ,01 | | | ,08 | | | ,04 |
| Partizipationsmöglichkeiten | | | ,03 | | | -,01 | | | ,06 |
| Soziales Klima: Intern | | | ,06 | | | ,05 | | | -,19+ |
| Soziales Klima: Extern | | | ,04 | | | ,17* | | | -,10 |
| Soziales Klima mit Blaulichtorganis. | | | ,02 | | | -,11 | | | -,01 |
| Organisationale Stressoren | | | ,03 | | | ,03 | | | ,09 |
| Soziale Stressoren | | | ,03 | | | ,10 | | | ,01 |
| Alleinarbeit | | | ,14* | | | ,17* | | | ,03 |
| Zeitliche Überforderung | | | ,02 | | | ,10 | | | ,07 |
| Qualitätseinbußen | | | ,11 | | | ,08 | | | ,22* |
| Ungünstige Arbeitsumgebung | | | ,10 | | | ,17+ | | | ,10 |
| Physische Belastungen | | | ,09 | | | ,13 | | | ,10 |
| Korrigiertes R ² | .04 | .46 | .60 | .04 | .46 | .60 | -.01 | .20 | .37 |
| ΔR ² | .05 | .44 | .17 | .05 | .44 | .17 | .01 | .24 | .22 |

Note: + statistische Tendenz, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

5 Zusammenfassung, Handlungsempfehlungen und Ausblick

Für private SicherheitsmitarbeiterInnen in Österreich lassen sich anhand der untersuchten Stichprobe von 196 TeilnehmerInnen die folgenden zentralen Ergebnisse zusammenfassen:

1. Mit der adaptierten Version des universellen Screenings zum Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren (TAA) wurde ein Instrument entwickelt, mit welchem arbeitsbedingte psychische Belastungen speziell für die Tätigkeit im privaten Sicherheitsgewerbe gemäß der ASchG-Novelle (BGBl. I Nr. 118/2012) evaluiert werden können. Erste Ergebnisse unserer Pilotsudie belegen die Güte dieses Verfahrens im Sinne der Konstruktvalidität und der Reliabilität (vgl. Tab. 1).

Empfohlene Maßnahmen: Das entwickelte Verfahren könnte dazu dienen die Evaluierung psychischer Belastungen im privaten Sicherheitsgewerbe in Österreich nicht nur inhaltlich passgenauer und damit effektiver zu gestalten, sondern auch zu standardisieren. Durch eine Standardisierung könnten zukünftig im Rahmen der verpflichtenden Evaluierung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) österreichweit brauchbare Daten gesammelt und vergleichbar gemacht werden. Entsprechend müssten Sicherheitsfirmen nicht nur zur Evaluierung psychischer Belastungen generell, sondern speziell mit diesem Verfahren ermutigt werden. Dadurch könnte der Erkenntniswert und die Tragweite der vorliegenden Pilotstudie zum Nutzen aller ArbeitnehmerInnen aber auch ArbeitgeberInnen in Bereich privater Sicherheitsdienste erhöht werden.

2. Erwartungskonsistent berichten StudienteilnehmerInnen von einer sehr hohen Fluktuation im untersuchten Tätigkeitsfeld. 20 Prozent geben an, dass über die letzten 12 Monate mehr als 50 Prozent der Belegschaft gewechselt hat. Nur ebenfalls 20 Prozent gehen von einer Fluktuation von unter 25 Prozent im eigenen Unternehmen aus (vgl. Abb. 5). Die untersuchte Stichprobe scheint allerdings überwiegend aus Personen mit einer eher geringen Kündigungsabsicht (vgl. Abb. 4, 6, 34) zu bestehen.

Empfohlene Maßnahmen: Zukünftige Forschungsprojekte aber vor allem auch Bestrebungen von ArbeitnehmerInnenvertretungen sollten besonders darauf ausgelegt werden, auch die Arbeiterschaft zu erreichen, welche besonders negativ durch die Arbeits- und Beschäftigungssituation betroffen sind. Leider bleibt in der Praxis oftmals genau dieser Personenkreis unerreicht, welcher von Veränderungen am meisten profitieren könnte. Hier gilt es zusammen mit ArbeitgeberInnen effektive Forschungszugänge zu finden. Denn

wahrscheinlich ist auch, dass in unserer Pilotstudie die erwarteten negativen Befunde durch die Unterrepräsentation resignierender MitarbeiterInnen abgeschwächt sind.

3. Österreichische private SicherheitsmitarbeiterInnen weisen Kernaspekte einer prekären Beschäftigung auf:
 - a. Die vertragliche Arbeitszeit liegt bei 25 Prozent der Befragten außerhalb der für viele Berufsgruppen üblichen Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden. Fast 70 Prozent dieser Personen haben eine vertragliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (vgl. Abschnitt 3.2.1 Arbeitszeit). Besonders auffällig ist das Ausmaß an Wochenend-, Feiertags-, und Nachtarbeit. 45 Prozent geben an regelmäßig Mehrarbeit, in einem durchschnittlichen Ausmaß von rund 9 Wochenstunden, zu leisten. 12 Prozent geben an, hierfür keine, wie vom Gesetzgeber vorgesehene, Abgeltung zu erhalten. Das Ausmaß an vertraglicher Arbeitszeit und Mehrarbeit scheint mit der Unternehmensgröße zuzunehmen.
 - b. Der durchschnittliche Stundenlohn der Befragten liegt bei Brutto 10,17 Euro. 7 Prozent der Befragten geben an, zu einem geringeren Mindeststundenlohn beschäftigt zu sein, als dies der Kollektivvertrag für Wachorgane im Bewachungsgewerbe (2017) vorsieht. 84 Prozent empfinden keine oder eine unzureichende Angemessenheit der Entlohnung hinsichtlich ihrer Arbeitsleistung (vgl. Abb. 11).

Empfohlene Maßnahmen: Der Kollektivvertrag für Wachorgane im Bewachungsgewerbe (2017) erfährt kontinuierliche Verbesserungsbemühungen seitens ArbeitnehmerInnenvertretungen und Gewerkschaft. Nichtsdestotrotz zeigen die dargestellten Befunde klare Merkmale von Prekarität in der Beschäftigung. Durch weiterführende und vertiefende Datenerhebungen könnten zukünftige Verhandlungen erleichtert und konkrete Brennpunkte identifiziert werden. Weiters wird empfohlen, dass auch Kontrollmaßnahmen, welche die Einhaltung der Vertragsvereinbarung sicherstellen, vorangetrieben werden. Dass 12 Prozent der Befragten keine Abgeltung für geleistete Mehrarbeit erhalten, ist als Hinweis zu sehen, dass der Kollektivvertrag in der Praxis möglicherweise nicht zur Gänze eingehalten wird. Im Gespräch mit Beschäftigten wird oft klar, dass der Inhalt des Kollektivvertrages entweder unbekannt oder wenig verständlich ist. Entsprechend empfehlen sich Aufklärungs- und Unterstützungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen bezüglich der Inhalte ihres Kollektivvertrages.

4. Im Bereich des gesundheitsrelevanten Verhaltens geben 11 Prozent der Stichprobe an, monatlich übermäßig Alkohol zu konsumieren. 43 Prozent rauchen, durchschnittlich 17 Zigaretten täglich (vgl. Abb. 16, 17). 15 Prozent geben zusätzlich an, im Rahmen ihrer Tätigkeit häufig Passivrauch ausgesetzt zu sein. 14 Prozent benötigen vermehrt Medikamente aufgrund der Tätigkeit. Rund 24 Prozent der Befragten liegen über dem bundesweiten Durchschnitt von 12,7 Krankenstandstagen (in den letzten 12 Monaten).

Empfohlene Maßnahmen: Das gesundheitsrelevante Verhalten wurden letztlich auch deshalb im Rahmen der durchgeführten Befragung erfasst, da Bundesdaten für diese Tätigkeitsgruppe weitestgehend nicht verfügbar sind. Es wird empfohlen auch diesbezüglich eine Veränderung anzustreben, da entsprechende Daten in vielen anderen Berufsgruppen selbstverständlich und regelmäßig erhoben werden. Mit den gelieferten Daten könnte ein Vergleich mit anderen Tätigkeitsfeldern erfolgen. ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen könnten dann auf Basis solcher Befunde arbeitsgestalterisch tätig werden.

5. Privates Sicherheitspersonal in Österreich scheint einer erhöhten Gewalterfahrung ausgesetzt zu sein. Die Sorge um Gewalt am Arbeitsplatz wurde von 23 Prozent der untersuchten Personen als erheblich bis extrem angegeben (vgl. Abb. 22), 30 Prozent wurden innerhalb der letzten 12 Monate mindestens einmal körperlich angegriffen (vgl. Abb. 25), 7 Prozent berichten von sexueller Belästigung (vgl. Abb. 32). Besonders häufig werden Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz in Form verbaler Bedrohungen oder Beleidigungen erlebt. Hiervon berichten rund 71 Prozent (in den letzten 12 Monaten), wobei die Anzahl der Nennungen auf mehrfache Erlebnisse dieser Art schließen lässt (vgl. Abb. 31). Am häufigsten wird bezüglich aller Gewalterfahrungen der Gast bzw. das Klientel als Täter genannt.

Empfohlene Maßnahmen: Die Gewalterfahrung ist vermutlich eine unvermeidbare Komponente dieses Tätigkeitsfeldes, eine Existenzgrundlage für das Tätigkeitsfeld und größtes Belastungsmoment zugleich. Dennoch gibt es Möglichkeiten, die Gewalterfahrung zu mindern und vor allem im Umgang mit belastenden Erlebnissen zu unterstützen. Hierzu bedarf es aus unserer Sicht besonders einer Einbindung und Sensibilisierung der ArbeitgeberInnen. Gewalterfahrung scheint schließlich auch der größte Einfluss für Kündigungsabsicht zu sein. Es gibt spezielle Schulungen zu deeskalierendem Verhalten und richtigem Umgang mit solchen belastenden Erlebnissen. ArbeitgeberInnen sollten MitarbeiterInnen nach belastenden Gewalterfahrungen, Anlaufstellen schaffen oder vermitteln können.

6. Das Tätigkeitsprofil der privaten Sicherheitstätigkeit aus arbeitspsychologischer Sicht scheint durch eher geringe Qualifizierungsmöglichkeiten bei hohen qualifikatorischen Anforderungen geprägt zu sein (vgl. Abb. 12). Hinzu kommt ein geringer sozialer Status und wenig Aufstiegsmöglichkeiten (vgl. Abb. 13). Bezüglich der Arbeitsaufgaben scheinen geringe Partizipationsmöglichkeiten zu bestehen. Das soziale Klima insbesondere zu den Blaulichtorganisationen (Feuerwehr, Rettung, Polizei) scheint durchschnittlich sehr positiv ausgeprägt. Stressoren bestehen vornehmlich auf organisationaler Ebene. Alleinarbeit oder soziale Stressoren erscheinen eher gering ausgeprägt (vgl. Abb. 14).

Empfohlene Maßnahmen: Insbesondere auf organisationaler Ebene wird der verstärkte Einsatz von ArbeitspsychologInnen empfohlen, wie dies auch in der ASchG-Novelle (BGBl. I Nr. 118/2012) intendiert ist. Studienergebnisse dieser Art könnten zukünftig dabei helfen, den damit verbundenen Nutzen und die Potentiale für ArbeitgeberInnen deutlicher zu machen. So könnten, um auf einen Befund exemplarisch Bezug zu nehmen, Partizipationsmöglichkeiten der Angestellten bezüglich der Dienstplanerstellung oder Tätigkeitsausübung erarbeitet werden. Des Weiteren scheint von ArbeitnehmerInnenseite der Wunsch nach vermehrten Weiterbildungsmöglichkeiten zu bestehen, die eine bessere Vorbereitung für den als sehr fordernd erlebten Arbeitsalltag schaffen können. Mit solchen Weiterbildungsmaßnahmen könnte möglicherweise gleichzeitig dem Mangel an Entwicklungsmöglichkeiten begegnet werden.

7. Ein Konflikt zwischen Arbeits- und Familienleben wird besonders durch das Ausmaß an Wochenend-, Feiertags-, Nachtarbeit sowie der Höhe der tatsächlichen Wochenarbeitszeit verstärkt (vgl. Tab. 4). Das Ausmaß an Alleinarbeit, Aufstiegsmöglichkeiten, qualifikatorische Voraussetzungen sowie Angemessenheit der Entlohnung wirken ebenfalls verstärkend auf diesen Konflikt. Je geringer der wahrgenommene soziale Status der Tätigkeit, die erlebte Angemessenheit der Qualifikation oder der bestehenden Qualifizierungsmöglichkeiten, desto stärker kommt es zu einem Arbeit-Familie-Konflikt.

Empfohlene Maßnahmen: Neben den für Punkt 6 bereits angegebenen Handlungsempfehlungen bedarf es auch zukünftig nach Bestrebungen, den Mindestverdienst dieses Tätigkeitsfeldes zu heben. Eine Aufklärung von ArbeitgeberInnen über die Bedeutung und Folgen eines Arbeits-Familie-Konfliktes könnte in entsprechenden Vereinbarungen und Sonderregelungen für betroffene MitarbeiterInnen führen. Der niedrige Status der Tätigkeit,

welcher auch in der Forschungsliteratur festgestellt wird, verlangt nach vermehrter Öffentlichkeitsarbeit. Positive und aufklärende Beiträge über die Arbeit des privaten Sicherheitspersonals stellen in den populären Medien und der Tagespresse immer noch eher eine Ausnahme dar.

8. Der Beschwerdedruck hinsichtlich psychosomatischer Beschwerden wird durch vermehrte Alleinarbeit und qualifikatorische Voraussetzungen (Anforderungsgehalt der Tätigkeit) verstärkt. Umso geringer die Angemessenheit der individuellen Qualifikation oder die Qualifizierungsmöglichkeiten eingestuft werden, desto stärker fällt der Beschwerdedruck aus. Zusätzlich bestehen Hinweise, dass eine ungünstige Arbeitsumgebung und geringe kognitive Anforderungen zusätzlich die psychosomatischen Beschwerden erhöhen.

Empfohlene Maßnahmen: In diesem Befund zeigt sich nochmals der Bedarf an fundierten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für den hohen Anforderungsgehalt der Tätigkeit (vgl. Punkt 6). Hierzu empfehlen wir grundsätzlich einen arbeitspolitischen Dialog zu Ausbildungsmodellen anderer europäischer Staaten für das private Sicherheitsgewerbe (siehe auch Button, 2007).

9. Kündigungsabsicht von privatem Sicherheitspersonal lässt sich besonders mit der Häufigkeit von Gewalterfahrungen erklären. Zusätzlich haben kognitive Anforderungen, Vorgesetztenfeedback und erlebte Qualitätseinbußen in der eigenen Aufgabenbewältigung einen Erklärungsbeitrag für eine beabsichtigte Kündigung. Weitere Hinweise wurden für die Tätigkeitserfahrung, den sozialen Status und das interne soziale Klima gefunden, welche die Kündigungsabsichten zu verringern scheinen.

Empfohlene Maßnahmen: Im Bereich der Kündigungsabsicht findet sich ein klassisches Thema, mit welchem gerade auch das Interesse von ArbeitgeberInnen gewonnen werden kann. Neben den Handlungsempfehlungen 5 bis 7 könnte dieser Befund eine wichtige Grundlage zur Gestaltung einer Win-win-Situation zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInneninteressen darstellen.

Ausblick

Mit dieser Pilotstudie wurde erstmals in Österreich eine Beschäftigtengruppe in den Fokus gerückt, welche trotz einer Vielzahl tätigkeitspezifischer Problematiken und Herausforderungen bislang von wissenschaftlicher sowie arbeitspolitischer Seite kaum berücksichtigt worden ist. Die ersten Befunde unterstreichen zum einen diese Erkenntnisse, liefern zugleich aber auch eine ganze Reihe von Ansatzpunkten und Handlungsempfehlungen, um das Tätigkeitsfeld zukünftig für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bezüglich bestehender Problematiken aber auch zukünftiger Herausforderungen besser gestalten zu können.

Eine Pilotstudie liefert letztlich nur eine erste Grundlage, auf welcher ein zukünftiger Weg geplant und eine mögliche Marschrichtung ausgelotet werden kann. Neben den berichteten Erkenntnissen bezüglich der privaten SicherheitsmitarbeiterInnen wird vor allem der Bedarf an weiterführender Forschung und verlässlicheren Daten deutlich. Ergebnisse müssten bezüglich ihres genauen Inhaltes, ihrer zeitlichen Komponente aber auch ihrer Gültigkeit für größere und repräsentative Stichproben weiterführend untersucht werden. Der beschriebene Selektionseffekt bezüglich der Stichprobe (vgl. Abschnitt 3.1) sowie der Querschnittscharakter der Daten geben letztlich nur bedingt Auskunft über die tatsächliche Tragweite der Befunde und keine klaren Hinweise auf die Wirkrichtung bzw. Kausalität der berichteten Zusammenhänge.

Diese Pilotstudie zeigt daher vor allem den Bedarf an zukünftiger zielgerichteter Forschung auf, um von wissenschaftlicher Seite mittelfristig ein effizienter Partner zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitssituation des privaten Sicherheitsgewerbes sein zu können.

In diesem Kontext wäre vor allem eine Längsschnittstudie hilfreich, die im Rahmen von einem oder mehreren beteiligten Unternehmen durchgeführt werden könnte. So würden genauere Aussagen bezüglich Ursachen und Wirkungen ermöglicht werden. Konkret würden sich in diesem Kontext auch Tagebuchstudien eignen, bei denen eine Kleingruppe von MitarbeiterInnen über einen längeren Zeitraum begleitet wird. Zum anderen bieten moderne „Wearables“ die Möglichkeit das Biofeedback von Personen über einen längeren Zeitraum bequem zu erfassen. Denn neben psychischen Belastungen spielen vor allem auch Umgebungseinflüsse und physische Stressoren im Sicherheitsgewerbe eine wichtige Rolle (z.B. Lärm, schlechte Luft, Übermüdung), die das Aktivierungsniveau und die mentalen Kapazitäten der Beschäftigten beeinflussen. Durch die Begleitung von Security-Beschäftigten und ergänzendem Monitoring relevanter Biomarker zu verschiedenen Messzeitpunkten könnten stresserzeugende Ereignisse und Verläufe des Aktivierungs- und Stresslevels im Arbeitsalltag mitsamt seiner Folgen genauer ermittelt werden.

6 Literaturhinweise

- Abdollahi, M. K. (2002). Understanding police stress research. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 2 (2), 1-24.
- AK.portal (o.D. 2017). Portal der Arbeiterkammern. Arbeitszeit. Aufgerufen am 5. Dezember 2017, von [arbeiterkammer.at](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/UnfaireKlauselninArbeitsvertraegen/Arbeitszeit.html)
<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/UnfaireKlauselninArbeitsvertraegen/Arbeitszeit.html>
- AMS. (o.D. 2016). Qualifikations-Barometer. Trends in der Berufsobergruppe: Private Sicherheits- und Wachdienste. Aufgerufen am 5. November 2017, von AMS.at:
http://www.ams.at/bis/qualibarometer/berufsfeld.php?id=287&show_detail=1&query
- AMS (o. D. 2017). Arbeitsmarkttrends: Beschäftigungszuwächse in der privaten Sicherheit. aufgerufen am 14. Jänner 2017 von [ams.at](http://www.ams.at/bis/qualibarometer/berufsfeld.php?id=287&show_detail=1&query): http://www.ams.at/bis/qualibarometer/berufsfeld.php?id=287&show_detail=1&query =
- Arial, M., Gonik, V., Wild, P., & Danuser, B. (2010). Association of work related chronic stressors and psychiatric symptoms in a Swiss sample of police officers; a cross sectional questionnaire study. *Int Arch Occup Environ Health*, 83, 323–331.
- Armstrong, G., & Griffin, M. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *Journal of Criminal Justice*, 32, 577–592.
- Axelsson, J., Akerstedt, T., Kecklund, G., Lindqvist, A., & Attefors, R. (2003). Hormonal changes in satisfied and dissatisfied shift workers across a shift cycle. *Journal of Applied Physiology*, 95, 2099–2105.
- Axelsson, J., Akerstedt, T., Kecklund, G., & Lowden, A. (2004). Tolerance to shift work-how does it relate to sleep and wakefulness? *Int. Arch. Occup. Environ. Health* 77, 121–129.
- Ayres, R., & Flanagan, G. (1994). *Preventing law enforcement stress: The organization's role*. Washington, DC: U.S. Department of Justice.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demandsresources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Blau, T. H. (1994). *Psychological services for law enforcement*. New York: JohnWiley & Sons, Inc.
- Boudreau, P., Dumont, G. A., & Boivin, D. B. (2013). Circadian adaptation to night shift work influences sleep, performance, mood and the autonomic modulation of the heart. *PLoS ONE*, 8 (7): e70813.
- Brähler, E., Hinz, E. & Scheer, J.W. (2008). GBB-24. Der Gießener Beschwerdebogen. Manual (3., überarbeitete und neunormierte Auflage). Bern: Verlag Hans Huber.
- Briken, K. (2011). *Produktion von „Sicherheit“? Arbeit im Bewachungsgewerbe*. Hans Böckler Stiftung. Arbeitspapier 222.
- Brown, J., Fiedling, J., & Grover, J. (1999). Distinguishing traumatic, vicarious and routine operational stressor exposure and attendant adverse consequences in a sample of police officers. *Work & Stress*, 13 (4), 312-325.
- Button, M. (2007). Assessing the regulation of private security across Europe. *European Journal of Criminology*, 4 (1), 109-128.
- Button, M., & Park, H. (2009). *Security officers and the policing of private space in South Korea: profile, powers and occupational hazards*. *Policing & Society*, 19 (3), 247-262.

- Büssing, A., & Glaser, J. (2002). *Das Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Krankenhaus – Selbstbeobachtungsversion (TAA-KH-S)*. Göttingen: Hogrefe.
- Caban, A. J., Lee, D. J., Fleming, L. E., Gómez-Marín, O., LeBlanc, W., & Pitman T. (2005). Obesity in US workers: The National Health Interview Survey, 1986 to 2002. *AmJ Public Health*, 95, 1614-22.
- Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 595–600.
- Darren George, Paul Mallery: *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update*. 4. Auflage. Allyn & Bacon, 2002, S. 231.
- Figley, C. R. (1999). Compassion fatigue: Toward a new understanding of the costs of caring. In B. H. Stamm (Ed.), *Secondary traumatic stress: Self-care issues for clinicians, researchers, and educators*: 2nd ed. (pp. 3-28). Lutherville,MD: Sidran.
- Garbarino, S., De Carli, F., Nobili, L., Mascialino, B., Squarcia, S., Penco, M. A., Beelke, M., & Ferrillo, F. (2002). Sleepiness and sleep disorders in shift workers: A study on a group of Italian police officers. *Sleep*, 25 (6), 642-647.
- Gershon, R. R., Lin, S., & Li, X., (2002). Work stress in aging police officers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44, 160–167
- Glaser, J., Seubert, C., Hornung, S., & Herbig, B. (2015). The impact of learning demands, work-related resources, and job stressors and their relationships to creative performance and health. *Journal of Personnel Psychology*, 14 (1), 37-48.
- Glaser, J., Lampert, B., & Weigl, M. (2008). *Arbeit in der stationären Altenpflege – Analyse und Förderung von Arbeitsbedingungen, Interaktion, Gesundheit und Qualität*. Dortmund: INQA.
- Hacker, W. (2005). *Allgemeine Psychologie. Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit* (2. vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage). Bern: Huber.
- Hackman, J. R. & Oldham. G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Harizanova, S. N., & Tarnovska, T. H. (2013). Professional burnout syndrome among correctional facility officers. *Folia Medica*, 55 (2), 73-79.
- Hirschel, J. D., Dean, C. W., & Lumb, R. C. (1994). The relative contribution of domestic violence to assault and injury of police officers. *Justice Q*, 11, 99–117.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., & Glaser, J. (2008). Creating flexible work arrangements through idiosyncratic deals. *Journal of Applied Psychology*, 93, 655-664.
- Huddleston, L., Stephens, C., & Paton D. (2007). An evaluation of traumatic and organizational experiences on the psychological health of New Zealand police recruits. *Work*, 28, 199–207.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basis Books.
- Kollaritsch, A. (2011). *Ist es notwendig, die Ausbildung von Mitarbeitern im Sicherheitsgewerbe gesetzlich vorzuschreiben?* Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Wien, Österreich.kollektivvertrag.at, 2017
- Kollektivvertrag.at (2017). *Kollektivvertrag für Wachorgane im Bewachungsgewerbe*. Aufgerufen am 20. November 2017, von kollektivvertrag.at: <http://www.kollektivvertrag.at/kv/wachorgane-bewachungsgewerbe-arb>
- Kroes, W. H. (1985). *Society's victim: The police officer*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.

- Kundi M., Koller M., Cervinka R., & Haider M. (1981). Job satisfaction in shift workers and its relation to family situation and health. In A. Reinberg, N. Vieux, & P. Andlauer (Eds.), *Night and Shift Work Biological and Social Aspects* (pp. 237–243). Oxford: Pergamon Press.
- Leino, T. M., Selin, R., Summala, H., & Virtanen, M. (2011a). Violence and psychological distress among police officers and security guards. *Occupational Medicine*, *61*, 400-406.
- Leino, T. M., Selin, R., Summala, H., & Virtanen, M. (2011b). Work-related violence against security guards – who is most at risk? *Industrial Health*, *49*, 143-150.
- Leino, T. M., Eskelinen, K., Summala, H., & Virtanen, M. (2012). Injuries caused by work-related violence: frequency. Need for medical treatment and associations with adverse mental health and alcohol use among Finnish police officers. *American Journal of Industrial Medicine*, *55*, 691–697.
- Leonie, T. & Uhl, A. (2016). *Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Fehlzeitenreport 2016*. Aufgerufen am 12. Dezember 2017 von hauptverband.at: www.hauptverband.at/cdscontent/load?contentid=10008.637786&version...
- Lieberman, A.M., Best, S.R., Meltzer, T.J., Fagan, J.A., Weiss, D.S., & Marmar, C.R. (2002). Routine occupational distress in police. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, *25*, 421–441.
- Lindsay, V. (2008). Police officers and their alcohol consumption. *Police Quarterly*, *11* (1), 74-87.
- MacLeod, M. D., & Paton, D. (1999). Police officers and violent crime: Social psychological perspectives on impact and recovery. In J. M. Violanti & D. Paton (Eds.), *Area Review 21 Police trauma, psychological aftermath of civilian, combat* (pp. 25-36). Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Mitchell, M., Cowan, M., & Hamilton, R. (1998). *Facing violence: assessing the training and support needs of police constables in Scotland*. Edinburgh: Scottish Office Central Research Unit.
- Munar Suard L. und Lebeer G. (ed., 2003). Health and safety in the private security sector: Identifying the risks. Centre De Sociologie de Sante: Industrial Relations and Social Dialogue.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R. (196). Work-Family-Conflicts. *Journal of Applied Psychology*, Vol 81(4), 400-410.
- Neylan, T. C., Metzler, T. J., Best, S. R., Weiss, D. S., Fagan, J. A., Lieberman, A., Rogers, C., Vedantham, K., Brunet, A., Lipsey, T. L., & Marmar, C. R. (2002). Critical incident exposure and sleep quality in police officers. *Psychosomatic Medicine*, *64* (2), 345-352.
- Santana, A. M., Keila, J., Gomes, V., De Marchi, D., Girondoli, Y. M., de Lima Rosado, D. L., Rosado, G. P., & de Andrade, I. M. (2012). Occupational stress, working condition and nutritional status of military police officers. *Work*, *41*, 2908-2914.
- Secureline Sicherheitsges.m.bH. (2011). *Marktstatistik Sicherheit*. Aufgerufen am 2. Februar 2016 von [secureline.at](http://www.secureline.at): http://www.secureline.at/php/marktstatistik_sicherheit,16007.html
- Senol-Durak, E., Durak, M., & Gencoz, T. (2006). Development of work stress scale for correctional officers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *16*, 157–168.
- Simplesoft (o.D.). Mehrstunden und Überstunden im österreichischen Recht – Stand 2015. Aufgerufen am 2. Dezember 2017 von [simplesoft.at](http://www.simplesoft.at): www.simplesoft.at/Theorie_Mehrstunden_und_Uberstunden.pdf
- Stearns, G. M., & Moore, R. J. (1993). The physical and psychological correlates of job burnout in the Royal Canadian Mounted Police. *Canadian Journal of Criminology*, *35*, 127-148.

- Sui, G. Y., Hu, S., Sun, W., Wang, Y., Liu, L., Yang, X. S., & Wang, L. (2013). Prevalence and associated factors of depressive symptoms among Chinese male correctional officers. *Int Arch Occup Environ Health, 87*, 387-395.
- Svedberg, P., & Alexanderson, K. (2010). Associations between sickness absence and harassment, threats, violence, or discrimination: A cross-sectional study of the Swedish Police. *Work, 42*, 83-92.
- Vanheule, S., Declercq, F., Meganck, R., & Desmet, M. (2008). Burnout, critical incidents and social support in security guards. *Stress Health, 24*, 137-141.
- Van Steden, R., & de Waard, J. (2013). 'Acting like chameleons': On the McDonaldization of private security. *Security Journal, 26* (3), 294-309.
- Violanti, J. M., Burchfiel, C. M., Miller, D. B., Andrew, M. E., Dorn, J., Wactawski-Wende, J., Beighley, C. M., Pierino, K., Joseph, P. N., Vena, J. E., Sharp, D. S., & Trevisan, M. (2006). The Buffalo Cardio-Metabolic Occupational Police Stress (BCOPS) pilot study: methods and participant characteristics. *Annals of Epidemiology 16*, 148-156.
- Wang, Z., Inslicht, S. S., Metzler, T. J., Henn-Haase, C., McCaslin, E. S., Tong, H., Neylan, T. C., & Marmar, C. R. (2010). A prospective study of predictors of depression symptoms in police. *Psychiatry Research, 175*, 211-216.
- Wells, J., Minor, K., Angel, E., Matz, A., & Amato, N. (2009). Predictors of job stress among staff in juvenile correctional facilities. *Criminal Justice and Behavior, 36*, 245-258.
- WHO/ILO/ICN/PS. (2003). Workplace violence in the health sector: Country case studies research Instruments. Survey Questionnaire English. Geneva: ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in Health Sector. 2003.

7 Anhang

7.1 Befragungstext

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Diese Befragung wird zur Erfassung arbeitsbedingter psychischer Belastungen durchgeführt, mit dem Ziel Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich Ihrer Arbeitssituation aufzuzeigen.

Bitte beantworten Sie die Fragen offen und ehrlich sowie ohne Absprache mit Ihren KollegInnen. Da Ihre persönliche Meinung erfasst wird, gibt es keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert etwa 20 Minuten.

Die Befragung erfolgt unter strenger Beachtung des Datenschutzes. Die Auswertung Ihrer Angaben ist anonym in Form eines Gesamtergebnisses und lässt keine Rückschlüsse auf einzelne Personen zu.

Die Ergebnisse werden genutzt, um gemeinsam mit Ihnen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation zu entwickeln und umzusetzen.

Danke!

7.2 Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1. Offene Stellen der privaten Sicherheitsbranche per Bundesland in den Jahren 2014 und 2015..... | 5 |
| Abbildung 2. Modell psychosozialer Arbeitscharakteristika und Beanspruchungsfolgen (Glaser et al., 2015)..... | 11 |
| Abbildung 3. Altersverteilung (N=196)..... | 16 |
| Abbildung 4. Beschäftigungsdauer im privaten Sicherheitsgewerbe (N=196)..... | 16 |
| Abbildung 5. Wahrgenommene Fluktuation im Unternehmen (N=196)..... | 17 |
| Abbildung 6. Tätigkeit für aktuelle(n) Arbeitgeberin/ Arbeitgeber (N=196)..... | 18 |
| Abbildung 7. TeilnehmerInnen nach Hauptaufgabenbereich (N=196)..... | 18 |
| Abbildung 8. Vertragliche Wochenarbeitszeit (N=181)..... | 19 |

| | |
|---|----|
| Abbildung 9. Wochenend-Nachtarbeits-Feiertags - Index (N=196)..... | 21 |
| Abbildung 10. Mehrarbeitsregelungen (N=196)..... | 23 |
| Abbildung 11. Subjektive Angemessenheit der Bezahlung (N=196)..... | 24 |
| Abbildung 12. Skalenmittelwerte der Lernanforderungen (N=196) | 25 |
| Abbildung 13. Skalenmittelwerte der tätigkeitsbezogenen Ressourcen (N=196)..... | 26 |
| Abbildung 14. Skalenmittelwerte der tätigkeitsbezogenen Stressoren (N=196)..... | 27 |
| Abbildung 15. Wie oft konsumieren Sie alkoholische Getränke? (N=196)..... | 28 |
| Abbildung 16. Wie oft konsumieren Sie 6 oder mehr alkoholische Getränke bei einer Gelegenheit? (N=196)..... | 28 |
| Abbildung 17. Rauchen Sie? (N=196)..... | 28 |
| Abbildung 18. Sind Sie in Ihrem Arbeitsumfeld oft Passivrauch ausgesetzt? (N=196)..... | 29 |
| Abbildung 19. Nehmen Sie vermehrt Medikamente aufgrund Ihrer Arbeit im Sicherheitsdienst ein? (N=196)..... | 29 |
| Abbildung 20. Krankenstände nach Gesamttätigkeitsdauer im privaten Sicherheitsgewerbe bei Vollzeitbeschäftigten (N=105)..... | 30 |
| Abbildung 21. Kündigungsabsicht nach Tätigkeitsdauer (N=196)..... | 31 |
| Abbildung 22. Sorge um Gewalt am Arbeitsplatz (N=196) | 32 |
| Abbildung 23. Sorge um Gewalt nach Tätigkeitsschwerpunkt in Prozent (N=196)..... | 32 |
| Abbildung 24. Sorge um Gewalt am Arbeitsplatz nach Geschlecht in Prozent (N=196)..... | 33 |
| Abbildung 25. Körperliche Angriffe der letzten 12 Monate nach Tätigkeitsschwerpunkt in Prozent (N=196)..... | 33 |
| Abbildung 26. Angriffe nach Arbeitszeit (Anzahl von Nennungen, n=57)..... | 34 |
| Abbildung 27. Angriffe nach Wochentag (Anzahl von Nennungen, n=46) | 34 |
| Abbildung 28. Häufigkeit des Erlebens körperlicher Gewalt als Zeuge (letzte 12 Monate, N=73) | 34 |

| | |
|---|----|
| Abbildung 29. Zeuge körperlicher Gewalt nach Tätigkeitsschwerpunkt in Prozent (letzte 12 Monate, N=196) | 35 |
| Abbildung 30. Bedrohung/ Beleidigung nach Tätigkeitsschwerpunkt in Prozent (letzte 12 Monate, N=196) | 35 |
| Abbildung 31. Häufigkeit von Bedrohung/ Beleidigung (letzte 12 Monate; N= 196) | 36 |
| Abbildung 32. Sexuelle Belästigung nach Geschlecht in Prozent (letzte 12 Monate; N= 196) | 36 |
| Abbildung 33. Nennungen zur Häufigkeit sexueller Belästigung (letzten 12 Monaten; N=14)37 | |
| Abbildung 34. Skalenmittelwerte der Gesundheitsindikatoren (N=196) | 37 |
| Abbildung 35. Skalenmittelwerte der Subskalen zu psychosomatischen Beschwerden (N=196)..... | 38 |

7.3 Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabelle 1. Angaben zur Güte der verwendeten Skalen (N=196) | 14 |
| Tabelle 2. Häufigkeiten von Nacht-, Feiertag und Wochenendarbeit (N=196) | 20 |
| Tabelle 3. Beschäftigungsausmaß und Mehrarbeit nach Unternehmensgröße | 22 |
| Tabelle 4. Mehrarbeitsregelungen nach Unternehmensgröße (N=196) | 23 |
| Tabelle 5. Schrittweise hierarchische Regression zur Aufklärung der Zusammenhänge mit Gesundheitsindikatoren..... | 43 |