

**HAUSHALTSLINIE B3-4000
ARBEITSBEZIEHUNGEN UND SOZIALER DIALOG**

CENTRE DE SOCIOLOGIE DE LA SANTE

**SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ IM PRIVATEN WACH-
UND SICHERHEITSGEWERBE : FESTSTELLUNG DER GEFAHREN**

**Lorenzo MUNAR SUARD
Guy LEBEER (unter der Leitung von)**

NOVEMBER 2003



Dank

Wir möchten hier den europäischen und nationalen Sozialpartnern danken, die in erster Linie an diesem Projekt beteiligt sind.

Wir danken für die Aufmerksamkeit und Offenheit derer, die uns Angaben, Informationen, Dokumente und Erklärungen zu einem sehr komplexen Thema geliefert haben:

- die Arbeitnehmer und deren Vertreter (Präventionsbeauftragte, betriebliche Gewerkschaftsvertreter und regionale/nationale Hauptamtliche);
- die Arbeitgeber und deren Vertreter;
- die Präventionsbeauftragten und/oder die Verantwortlichen für Gesundheitsschutz und Sicherheit in den Unternehmen.

Wir möchten all unseren Dank den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aussprechen, die uns an ihren Erfahrungen teilhaben ließen.

Dieser Forschungsbericht betrifft eine Maßnahme, die von den Europäischen Gemeinschaften im Rahmen der Haushaltlinie B3-4000 finanziell unterstützt worden ist

Inhaltsverzeichnis

DANK	2
ALLGEMEINE EINLEITUNG	5
A. Das Ziel der Studie	5
B. Die methodische Vorgehensweise	5
C. Einige Betrachtungen im Vorfeld	6
1. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	8
2. Das private Wach- und Sicherheitsgewerbe	9
2.1. Die allgemeine Lage des Sektors im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz	11
2.1.1. Die Indikatoren des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz	11
2.1.2. Ein durch Dienstleistung und Dienstleistungsverhältnis gestalteter und bestimmter Sektor	13
A. Die Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	15
2.1.3. Ein von starkem Wettbewerb gekennzeichneter Sektor	16
2.1.4. Ein flexibler und „atypischer“ Sektor	17
3. Gefährdungen durch die Tätigkeit im Sicherheitsgewerbe	19
3.1. Allgemeine Gefahren	20
3.1.1. Gefährdung durch die Tätigkeit der Wach- und Schließgesellschaft im Leihunternehmen	20
3.1.2. Gefährdung durch eine problematische berufliche Identität und ein eher negatives Image des Sektors	21
3.2. Gefahren der Tätigkeit und/oder der Organisation des Sektors	23
3.2.1. Gefahren der Gewalt am Arbeitsplatz	23
A. Gefahren der körperlichen Gewalt	24
B. Gefahr des Mobbings	27
C. Gefahr der sexuellen Belästigung	28
3.2.2. Gefährdung durch die Handhabung von Waffen	30
3.2.3. Von Hunden ausgehende Gefahren	32
3.2.4. Gefährdung durch die Einwirkung ionisierender Strahlungen	34
3.2.5. Risikofaktoren in Verbindung mit der Arbeitsorganisation	36
A. Doppelte Hierarchie – Doppelte Zugehörigkeit	36
B. Arbeitszeit	36
C. Arbeitsplanung	38
D. Personalmanagement	38
E. Ausbildung	39
F. Isolierte Arbeit	39

3.2.6. Gefährdung durch die körperliche Belastung	40
A. Arbeitshaltungen	40
a. Sitzende Arbeitshaltungen	40
b. Stehende Haltungen	41
B. Manuelle Handhabung von Lasten	42
C. Zurückzulegende Wege	44
D. Schicht- und Nachtarbeit	44
3.2.7. Gefährdung durch die psychosoziale Belastung	45
A. Arbeitsbedingter Stress	45
B. Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz	49
C. Geistige Belastung	50
D. Emotionale Belastung	52
3.2.8. Besondere Gefahren für weibliches Sicherheitspersonal	55
3.3. Vom Arbeitsplatz ausgehende Gefahren	56
3.3.1. Gefährdung der Sicherheit	56
A. Sturz-, Ausrutsch- und Stolpergefahr	57
B. Gefahr von Stößen, Schlägen und Quetschungen	59
C. Gefahr von Verkehrsunfällen	60
D. Elektrische Gefahren	61
E. Brandgefahr	63
3.3.2. Gefährdung durch das Arbeitsumfeld	65
A. Gefährdungen durch die äußeren Bedingungen des Arbeitsumfelds	66
a. Lärm	66
b. Unangemessene Temperaturen, Feuchtigkeitsgrade und Belüftung	67
c. Unzureichende oder unangemessene Beleuchtung	68
B. Biologische Gefahren	69
C. Chemische Gefahren	70
4. Die Gefahrenverhütung und ihre Organisation	72
4.1. Organisation der Gefahrenverhütung	73
4.1.1. Beurteilung der Gefahren am Arbeitsplatz	73
4.1.2. Absprache / Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern	74
4.1.3. Mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung	75
beauftragte Dienste	
4.1.4. Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer	76
4.1.5. Information	77
4.1.6. Ausbildung	77
4.1.7. Überwachung der Gesundheit	77
SCHLUSSFOLGERUNGEN	79
BIBLIOGRAPHIE	81

Allgemeine Einleitung

A. Das Ziel der Studie

Das Projekt findet im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe statt und geht auf die Notwendigkeit zurück, den Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz besser vorzubeugen. Es verfolgt folgende Ziele:

- Beitrag zur Entwicklung des sozialen Dialogs über Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz auf europäischer, nationaler und betrieblicher Ebene;
- Beitrag zur Gefahrenverhütung im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit durch Feststellung der Ursachen dieser Gefahren und durch Schaffung der Grundlagen für ein Informations-/Sensibilisierungswerkzeug, das die Sensibilisierung der verschiedenen Akteure des Sektors und vor allem der Arbeitnehmer in diesem Bereich steigert;
- Beitrag zur Professionalisierung des Sektors, indem die notwendigen Mittel zur Steigerung und Verbesserung der Kompetenzen und Fähigkeiten des Personals im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bereitgestellt werden;
- Beitrag zur Festlegung einer Reihe notwendiger Bedingungen zur Gewährleistung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer des Sektors an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen.

B. Die methodische Vorgehensweise

Das Projekt wurde in drei Phasen eingeteilt:

1) Erste Phase

Zur Bestimmung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken wurde eine sektorale Studie vor Ort in Spanien, Schweden und Belgien durchgeführt. In Zusammenarbeit mit den nationalen Sozialpartnern sind pro Land zwei Unternehmen ausgewählt worden (ein großes sowie ein mittleres oder kleines Unternehmen). In jedem Land wurden mit zwei verschiedenen Gesprächspartnern umfassende Gespräche geführt:

Auf sektoraler Ebene

- mit den Mitgliedern der nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände

Auf betrieblicher Ebene

- mit den Arbeitgebern (oder den von ihnen ernannten Personen) der beiden pro Land gewählten Unternehmen;
- mit den vom Unternehmen zur Organisation der Gefahrenverhütung und zur Überwachung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitskräfte bestimmten Arbeitnehmern (Präventionsbeauftragte, Mitglieder des Sicherheits- und Gesundheitsausschusses oder vergleichbarer Einrichtungen, usw.);
- mit den Delegierten/Präventionsbeauftragten (zwei oder drei Personen) der pro Land gewählten Unternehmen;

- mit den Arbeitnehmern der beiden pro Land gewählten Unternehmen. Die Gespräche mit den Arbeitnehmern wurden gruppenweise geführt. Eine (8 Arbeitnehmer) oder zwei Gruppen (4 bis 5 Arbeitnehmer), je nach den praktischen Möglichkeiten.

Der Gesprächsleitfaden wurde anhand der Literatur über das private Wach- und Sicherheitsgewerbe erarbeitet und bei Test-Gesprächen bestätigt. Die Einzel- und Gruppengespräche basierten auf demselben Leitfaden.

Parallel zur sektoralen Studie wurde die vorhandene Literatur durchgesehen.

2) Zweite Phase.

Im Rahmen eines in Brüssel am 18. und 19. September durchgeführten Workshops wurden die Ergebnisse der ersten Phase ausgewertet. Experten (Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter) aus Italien, Irland und Deutschland haben diese Ergebnisse auf Grundlage ihrer eigenen nationalen Erfahrungen und Situationen diskutiert. Das Ziel dieses Workshops bestand darin, sich der Mindestrepräsentativität der Untersuchungsergebnisse zu vergewissern und deren Richtigkeit auf europäischer Ebene zu garantieren.

3) Dritte Phase

Die letzte Phase des Projekts bestand in der Analyse der im Rahmen der „sektoralen Studie“ und des „Workshops“ gesammelten Informationen und in der Verfassung des Abschlussberichts. Dieser Bericht wurde den europäischen Sozialpartnern (CoESS und UNI-Europa), denen das Projekt untersteht, zur Validierung vorgelegt.

C. Einige Betrachtungen im Vorfeld

- Dieser Bericht ist das Ergebnis einer Studie, an der mehrere europäische Länder beteiligt waren. Bei unseren Gesprächen haben uns vor allem die gemeinsamen Tendenzen interessiert. Dies könnte beim Leser den Eindruck erwecken, dass er es mit einem auf europäischer Ebene homogenen Sektor zu tun hat, was jedoch bei weitem nicht der Fall ist.
- Der gesetzliche Bezugsrahmen besteht aus den europäischen Richtlinien, vor allem denjenigen, die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz betreffen. Diese Richtlinien stellen im Wesentlichen die allgemeinen Grundsätze der Gefahrenverhütung auf, an die die nationalen Vorschriften anzupassen sind. Aus verständlichen Gründen können wir die einzelnen Bestimmungen der verschiedenen Staaten nicht berücksichtigen.
- Das private Wach- und Sicherheitsgewerbe deckt zahlreiche Tätigkeiten ab, die in drei großen Bereichen zusammengefasst werden können: 1) Überwachung und Schutz von Gütern, Gebäuden und Personen, 2) Geld- und Werttransport und 3) Installation und Instandhaltung von Sicherheitssystemen. Im Rahmen dieses Projekts konzentrieren wir uns auf den ersten Bereich, der sehr unterschiedliche Tätigkeiten umfasst: statische

Überwachung von Einkaufszentren, Büros, Geschäften usw.; Aufklärung von Ladendiebstählen; Zugangskontrollen; Überwachung von Demonstrationen, Ausstellungen usw.; Einsätze nach Alarm; Überwachung mit Hunden; Streifen; Personenschutz usw.

- Im Rahmen dieser Arbeit sprechen wir vom „Sicherheitspersonal“, wobei hervorzuheben ist, dass die verschiedenen Länder der EU nicht dasselbe unter diesem Begriff verstehen. Wir berufen uns hier auf die Definition des Sicherheitspersonals gemäß des *Europäischen Handbuchs für berufliche Erstausbildung im Bereich Be- und Überwachung*¹ (*Manuel européen de formation professionnelle initiale en gardiennage et surveillance*):
 - „Jeder Erwerbstätige, der eine oder mehrere der folgenden Aufgaben ausübt:
 - Vorbeugung oder Aufklärung unbefugten Eindringens, Zutritts oder unbefugter Tätigkeit, Vorbeugung oder Aufklärung von Vandalismus oder Verletzung des Privateigentums.
 - Vorbeugung oder Aufklärung von Diebstählen, Schädigungen, Unterschlagungen, Veruntreuung oder Hehlerei von und mit Gegenständen, Geld, Urkunden, Wertpapieren, Dokumenten...
 - Schutz von Personen vor Körperverletzung.
 - Wahrung und Umsetzung der Gesetze, Vorschriften, Maßnahmen und Praktiken zum Kampf gegen das Verbrechen.
 - Identifizierung und Ergreifung von Gesetzesübertretern.
 - Berichte über die Vorfälle und Einsätze“
- Unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Werttransportes sind die Sozialpartner übereingekommen, diesen nicht in die Studie einzubeziehen.
- Auf Grundlage dieses Berichts wird ein „Europäisches Ausbildungshandbuch für Sicherheit und Gesundheitsschutz an den Arbeitsplätzen im Bereich Be- und Überwachung“ erarbeitet.
- Im Rahmen dieser Studie werden die Gefahren festgestellt. Ihr Ziel besteht demnach in der Aufstellung der Gefahren im Sektor und nicht in der Beurteilung der Gefahren im Hinblick auf ihre Gefährlichkeit, ihre Wahrscheinlichkeit usw. Die Gefahren werden also im Prinzip gleich behandelt, ohne die eine oder andere stärker zu betonen. Dennoch werden einige ausführlicher behandelt als auf andere, was damit zusammenhängt, dass sie sehr komplex oder zumeist nicht sichtbar sind. Aufgrund dessen erfordern sie, nach unserer Feldarbeit, mehr Aufmerksamkeit.

¹ Spaninks L., Quinn L., Byrne J., *Manuel européen de formation professionnelle initiale en gardiennage et surveillance*, CoESS - UNI-Europa.

1. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Als Definition des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz stützen wir uns auf einen dynamischen Ansatz, der die kritische Analyse der Risikofaktoren sowie der sozialen Dynamik, die den Rahmen der Krankengeschichten der Arbeitnehmer bildet, ermöglicht. Dieser Ansatz besagt folgendes:

„Die Gesundheit ist ein dynamischer Prozess durch den der Mensch entsteht und sich entwickelt, ein Prozess, der im Körper des Menschen die Spuren der Arbeit, der Lebensbedingungen, der Ereignisse, der Schmerzen, der Freude und des Leids, also all dessen, was die Geschichte des Einzelnen in ihrer Einzigartigkeit, sowie die kollektive Geschichte durch den Einfluss der zahlreichen Logiken, in die sie gebettet ist, ausmacht, hinterlässt.“²

Durch diesen Ansatz des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz können die Strategien eingestuft werden, die die Arbeitnehmer des Sektors entwickeln, um den ständigen Widerspruch zwischen Gesundheitsschutz und Produktivität sowie die Konsequenzen dieses Widerspruches für ihre Gesundheit auszugleichen.

Während unserer Gespräche war der widersprüchliche Charakter der Arbeit in Bezug auf den Gesundheitsschutz stark spürbar: mal wirkt sie förderlich mal zerstörerisch auf die Gesundheit. Sind Einfallsreichtum und Anerkennung das Ergebnis, kann die Arbeit eine Quelle des Wohlbefindens oder der Unabhängigkeit der Arbeitnehmer sein, wenn aber Zwänge und Leiden (konfliktbeladene soziale Beziehungen am Arbeitsplatz, mangelnde Anerkennung usw.) vorherrschen, zieht die Arbeit Entfremdung und Stress nach sich.

Im Allgemeinen wird der Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit an bestimmten Risiken analysiert. Das Sicherheitspersonal ist beispielsweise körperlichen Angriffen ausgesetzt, arbeitet nachts, alleine usw. Bei der Beurteilung der Gefahren stellen diese sich seriell und unabhängig voneinander dar. In Wirklichkeit sind die Gefahren allerdings eng miteinander verwoben. Dies sollte zur Entwicklung von Vorbeugungsmaßnahmen führen, die sich auf eine bessere Berücksichtigung der Vielfalt der Faktoren, die die Gesundheit am Arbeitsplatz beeinträchtigen, stützen.

Die gesundheitlichen Probleme am Arbeitsplatz sind nicht homogen. Ph. Davezies³ stellt drei verschiedene Arten der gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz fest:

- Direkte Beeinträchtigungen der körperlichen Unversehrtheit, vor allem durch physikalisch-chemische Faktoren: Diese Beeinträchtigungen entstehen durch Gefährdungen des Arbeitnehmers, die auf die äußeren Bedingungen des

² Daubas-Letourneux V., Thébaud-Mony A., *L'organisation du travail et santé dans l'Union européenne*, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2002, S. 5.

³ Davezies Ph., "Evolutions des organisations du travail et atteintes à la santé"; Beitrag zum interdisziplinären Seminar "Nouvelles organisations du travail", CNAM, Paris, 1997. In Zeitschrift *Travailler*, Nr. 3. und, "Recherche en Ergonomie et Santé". Beiträge zum Kolloquium « Recherche et Ergonomie », Toulouse, Februar 1998, S. 173.

Arbeitsumfelds zurückzuführen sind, wie z. B. Stürze und Giftstoffe oder auch Lärm, Hitze oder extreme Kälte usw.

- Überbeanspruchung: Diese Beeinträchtigungen sind auf eine unangemessene oder übermäßige Nutzung der Frauen und Männer am Arbeitsplatz zurückzuführen. Das typische Beispiel weist Pathologien im Muskel-Sehnenbereich durch Überbeanspruchung auf und zeichnet sich durch die Nutzung der Arbeitszeit aus: individuelle Arbeitszeitdauer (weit über die gesetzlich festgelegte Wochenarbeitszeit hinaus), untypische Arbeitszeiten (gestaffelte Arbeitszeit, Schicht-, Nacht-, Wochenendarbeit), unregelmäßige Mahl- und Schlafzeiten.
- Gesundheitliche Störungen durch Beeinträchtigungen der Würde und der Selbstachtung: Schikanie am Arbeitsplatz, Leugnung des Leidens, Ablehnung des Menschen – dies sind psychologische Beeinträchtigungen, die die Gesundheit der Menschen unter neuen Voraussetzungen bedrohen.

Traditionell gesehen beziehen sich die Gefahren, von denen am häufigsten die Rede ist, auf direkte Beeinträchtigungen der körperlichen Unversehrtheit der Arbeitnehmer. Ohne deren Bedeutung mindern zu wollen, müssen wir heute feststellen, dass die Gefährdungen durch Überbeanspruchung und Beeinträchtigung der Würde der Arbeitnehmer zunehmen. Aus diesen Gründen sollten diese Gefahren von den Präventionsbeauftragten in den Unternehmen stärker berücksichtigt und voll und ganz in die von ihnen umzusetzenden Maßnahmen einbezogen werden.

2. Das private Wach- und Sicherheitsgewerbe

Das private Wach- und Sicherheitsgewerbe ist ein expandierender Sektor. Die Gründe für diese Expansion sind wohlbekannt: allgemeiner Anstieg der Unsicherheit in der Gesellschaft und somit des Bedarfs nach Sicherheit in den Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und der Privatpersonen; Transfer der Aufgaben, die traditionell den öffentlichen Sicherheitsdiensten unterlagen und vor allem Vergabe der Sicherheitsmaßnahmen, die früher von den Unternehmen selbst übernommen wurden. Diese Expansion ging mit der Entwicklung neuer Marktsegmente und erheblichen Veränderungen der Arbeitsorganisation einher.

Die sektoralen Veränderungen, die je nach nationalen Gegebenheiten unterschiedlich erlebt wurden, haben Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Der Sektor wird, nicht ohne Schwierigkeiten, professioneller, was unter anderem Voraussetzungen hinsichtlich der Qualifikationen, Einführung von Erst- oder Weiterbildungen, Anerkennung der Ausbildung durch offizielle Organe usw. umfasst. Dies kann positive Konsequenzen für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer haben. Aber trotz dieser Bemühungen um Professionalisierung wird der Sektor noch immer mit schlechten Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht und leidet unter einem schlechten Image. Deshalb stellen Arbeitsbedingungen und Gefahrenverhütung wichtige Punkte auf der Tagesordnung der Sozialpartner dar. Die Tatsache, dass diese Punkte häufig in Veröffentlichungen und Erklärungen genannt werden, zeugt von diesem Interesse:

„Bestimmte Bereiche des Wach- und Sicherheitsgeschäfts bergen erhebliche berufliche Risiken. Zumindest die Minimalvorschriften für den Gesundheitsschutz und

die Sicherheit der Arbeitnehmer in der Branche müssen von allen Unternehmen angewandt werden, um einen größtmöglichen Schutz vor Berufsrisiken zu gewährleisten.

Diese Standards müssen von den Sozialpartnern und den zuständigen Behörden regelmäßig überprüft werden, damit Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleistet sind“.

Verhaltens- und Ethikkodex für das private Wach- und Sicherheitsgewerbe

“Sicherheit der Beschäftigten

Die Verhütung berufsbedingter Risiken ist einer der wichtigsten Aspekte der Arbeitsorganisation im privaten Sicherheitsgewerbe. Nicht nur die Berufsbildung ist entscheidend, sondern auch die Anwendung von Techniken und Verfahren, die Gefahrensituationen ausgesetzten ArbeitnehmerInnen maximale Sicherheit bieten.

(...)

Möglichst geringe Gefahren

Alle Beschäftigten des Sektors müssen in optimalen Verfahrensweisen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit ausgebildet werden, damit sie möglichst geringen Gefahren ausgesetzt sind und zum Schutz von Personen und Eigentum beitragen können“.

Die Herausforderungen und Ergebnisse des europäischen Sozialen Dialogs im privaten Sicherheitsgewerbe, S. 11 und 12

Jede Verbesserung des Sektors im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz erfordert Maßnahmen auf drei Ebenen:

1. - Auf der (makrosozialen) Ebene der arbeitsmarktlichen Maßnahmen, das heißt von den Arbeitsmarkt belastenden makroökonomischen Auflagen bis zu den die Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertretenden Institutionen auf europäischer und nationaler Ebene. Auf dieser Ebene sind sämtliche Elemente des sozialen, wirtschaftlichen, gesetzlichen Rahmens usw. zu betrachten, in dem sich die Tätigkeit des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes abspielt. Zu den gemeinten Regulierungen gehören, in ungeordneter Reihenfolge, solche, die die Beschäftigung und Arbeitszeit, den Zugang zum Beruf in der Branche, den Wettbewerb zwischen den Unternehmen, die Beziehungen zwischen Leihunternehmen und Sicherheitsunternehmen, die Bedeutung der Gewerkschaften innerhalb der Unternehmen und in der Branche usw. betreffen. Diese Elemente haben einen direkten oder indirekten Einfluss auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- 2.- Auf betrieblicher Ebene im weitesten Sinne, das heißt im Sinne eines Netzes bestehend aus den Arbeitnehmern verschiedener Niveaus und verschiedener Einrichtungen.

Auf dieser Ebene ist, unter anderem, die Vorgehensweise des Unternehmens im Bereich des Wettbewerbs, der Dämpfung der Produktionskosten, der Rentabilität, des Konfliktmanagements, der Kommunikation, des Personalmanagements, der Gefahrenverhütung usw. zu betrachten.

3.- Auf Ebene der Organisationsbedingungen am Arbeitsplatz selbst.

Wie wird das Team geführt? Wie ist die Stimmung am Arbeitsplatz? Wie selbständig können die Arbeitnehmer arbeiten? Übernimmt der Kunde seine Verantwortung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz? Usw.

Die sektorale Analyse wird sich an diesen Punkten orientieren. Dieselben Aspekte werden auch auf die Feststellung der Risikofaktoren und der anzunehmenden Vorbeugungsmaßnahmen angewandt.

2.1. Die allgemeine Lage des Sektors im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

2.1.1. Die Gesundheitsindikatoren am Arbeitsplatz

Die Vorbeugungsmaßnahmen basieren auf Angaben und Forschungsergebnissen, die die Schädlichkeit der Gefahren sichtbar und greifbar machen, wodurch die entsprechenden Vorbeugungsmaßnahmen ergriffen werden können, um diese Gefahren zu beseitigen oder auf ein annehmbares Maß zu reduzieren. Allerdings gibt es einen deutlichen Mangel an Informationen, und die Forschung im Bereich Sicherheit befindet sich auf einem sehr niedrigen Niveau. Es gibt äußerst wenige auf den Sektor spezialisierte Studien. Um die Gefahren im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz angehen zu können, müssen Studien über verwandte Berufe herangezogen werden: Polizisten, Soldaten usw., oder man muss auf allgemeinere Studien zurückgreifen, die mehrere Sektoren umfassen.

Was die Informationen betrifft

Sie stammen aus vielen verschiedenen Quellen: Beurteilungen von den Arbeitnehmern selbst, Erklärungen der Arbeitgeber, Informationen, die von den Präventionsdiensten oder von der Arbeitsaufsicht gesammelt worden sind, quantitative Umfragen usw.

Die Gesundheitsindikatoren am Arbeitsplatz ergeben sich also im Allgemeinen aus sehr verschiedenen Informationen⁴:

- Informationen über die Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne (Sektor, Berufe,...) und über die Merkmale der Beschäftigung (Art der Arbeitsverträge, usw.)

Die meisten Länder der EU führen im Hinblick auf diese Angaben nationale Umfragen über die Arbeitsbedingungen durch. Leider erweist es sich teilweise als sehr schwierig, solche Informationen entweder in Bezug auf den Sektor oder in Bezug auf die Berufe zu erhalten (und wenn diese Aufteilung möglich ist, ist die Stichprobe zu klein und somit nicht sonderlich

⁴ Vogel L. (unter der Leitung von), *La santé des femmes au travail en Europe: des inégalités non reconnues*, Brüssel, BTS, 2003.

repräsentativ). Die Statistiken sind ebenfalls häufig berufsübergreifend, und es fällt schwer, genaue Informationen über das private Wach- und Sicherheitsgewerbe zu erhalten. Informationen über die Merkmale der Beschäftigung sind auf den ersten Blick häufiger verfügbar, vor allem was die Art der Arbeitsverträge anbelangt (befristet, unbefristet, Vollzeit, Teilzeit, usw.). Dies ist von Land zu Land sehr unterschiedlich. Normalerweise gehen diese Informationen aus den Jahresberichten der Unternehmen über Sozialeinrichtungen und –leistungen hervor, aber häufig werden die Informationen nicht verarbeitet oder auf sektoraler Ebene zusammengefasst.

- Informationen über die Gefährdung durch Risikofaktoren

Diese Informationen sind vor allem auf betrieblicher Ebene als Ergebnisse der Beurteilung der Gefahren vorhanden. Leider werden sie so gut wie nie auf sektoraler Ebene systematisiert.

- Informationen über den Gesundheitszustand (Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, andere Krankheiten, Absentismus, usw.)

Die Informationen über die Beeinträchtigung der Gesundheit beruhen teilweise auf traditionellen Indikatoren wie Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Informationen über Arbeitsunfälle sind am leichtesten erhältlich, weil ihre Angabe gesetzlich vorgeschrieben ist. Diese Informationen sind auf betrieblicher und manchmal auf sektoraler Ebene vorhanden. Im Rahmen dieser Studie haben wir diese Informationen weitgehend bei der Feststellung der größten Gefahren des Sektors berücksichtigt.

In Bezug auf Berufskrankheiten gibt es in den sechs an dem Projekt teilnehmenden Ländern keine, die im Bereich des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes anerkannt ist. Deshalb ist es sehr schwierig, Auswirkungen und Vorkommen von Krankheiten und Verletzungen zu erfassen, die von der Tätigkeit im Sektor verursacht werden. Es gibt nur wenige oder gar keine Informationen (uns waren zumindest keine Informationen in diesem Bereich zugänglich). Krankheiten können also zum größten Teil nicht erfasst werden.

- Informationen über die Fluktuation der Arbeitskräfte

Informationen über die Fluktuation werden bisweilen als Gesundheitsindikatoren verwendet, weil sie ein Indiz für schwierige Arbeitsbedingungen darstellen können. Es gibt Informationen über die Fluktuation im Sektor, auch wenn sie nicht immer zuverlässig und genau sind (dies hängt stark davon ab, wie die Informationen bewertet werden). Jedenfalls sind sich alle Akteure im Sektor darüber einig, dass die Fluktuation hoch ist. Folgende Gründe werden am häufigsten genannt:⁵

- Arbeitsbedingungen: Nachtarbeit, Isolierung, Unsicherheit bei gewissen Tätigkeiten;
- Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Berufs- und Familienleben;
- begrenzte Aufstiegschancen (vor allem in Bezug auf das Gehalt);
- uninteressante Löhne, vor allem zu Beginn der beruflichen Laufbahn;

⁵ Cortese V., Dryon Ph., Valkeneers A. *Sécurité Privée et Organisation du Travail. Approche thématique et transversale*, TEF-ULB, 2003, S. 19.

- Kündigungen bei Absentismus aus Angst vor Vertrauensverlust beim Kunden;
- Management- und Planungsprobleme.
- Informationen über die Organisation der Gefahrenverhütung (Zugang zu präventivmedizinischer Überwachung, Abdeckung durch die Präventionsdienste, Vertretung der Arbeitnehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, spezifische Ausbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz usw.)

Und wieder sind Informationen auf betrieblicher Ebene vorhanden (Anzahl der Arbeitnehmer mit Zugang zur präventivmedizinischen Überwachung, mit Ausbildung im Bereich Vorbeugung), werden aber nur selten auf sektoraler Ebene zusammengefasst. Es gibt vereinzelte Angaben über den Zugang zu Schutzanlagen und deren Funktionsweise. Außerdem ist bekannt, dass die Abdeckung der Unternehmen durch Präventionsdienste sowie die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, bei Fragen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz gewerkschaftlich vertreten zu werden, in den Ländern der EU und innerhalb der Länder selbst auf Grund von Faktoren wie Größe der Unternehmen, deren gewerkschaftliche Organisation, Beschäftigungsstatus, usw. sehr unterschiedlich sind.

Die Tatsache, dass keine aussagekräftigeren Indikatoren zur Verfügung stehen, hat Auswirkungen auf die Vorbeugungsmaßnahmen:

- Bagatellisierung und/oder Unsichtbarkeit gewisser Gefahren, vor allem derjenigen, über die keine ausreichenden Informationen vorhanden sind;
- Konzentration der Vorbeugung auf gewisse Gefahren, üblicherweise auf die am deutlichsten hervortretenden traditionellen Gefahren, wodurch andere Gefahren nicht berücksichtigt werden. Entweder weil sie durch das Vorhandensein mehrerer Faktoren komplexer sind und deshalb die ursächlichen Zusammenhänge schwerer greifbar sind, weil sie langfristige Auswirkungen haben, oder weil die Beeinträchtigungen kaum spezifisch sind und der Bezug zur Tätigkeit nur schwer nachzuweisen ist.

Eine bessere Vorbeugung erfordert demnach mehr Kenntnisse und eine qualitative und quantitative Verbesserung der verfügbaren Informationen auf sektoraler Ebene. Hierbei handelt es sich um eine Frage des Willens zur Koordination und Informationssammlung.

2.1.2. Ein durch Dienstleistung und Dienstleistungsverhältnis gestalteter und bestimmter Sektor

Das private Wach- und Sicherheitsgewerbe zeichnet sich durch das Phänomen der Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer aus. Heutzutage neigen immer mehr Unternehmen dazu, den nicht zu ihren „Kerntätigkeiten“ gehörenden Bereich der Sicherheit an Subunternehmer zu vergeben. Sie nehmen also immer häufiger auf diesen Bereich spezialisierte Unternehmen in Anspruch. Offizielle Gründe hierfür sind:

- Kostensenkung;
- Rückbesinnung auf die Kerntätigkeit des Unternehmens;

Die weniger offen ausgesprochenen Gründe lauten:

- Übertragung der mit der Sicherheitstätigkeit verbundenen Gefahren;
- Übertragung der technischen, zeitlichen und menschlichen Auflagen und Gefahren bei der Ausführung von Sicherheitstätigkeiten auf den Dienstleister, das heißt auf die Sicherheitsunternehmen.

Das Dienstleistungsverhältnis erscheint uns sowohl zur Beschreibung des Sektors als auch zur Analyse der Gefahrenverhütung entscheidend.

Gemäß der Rahmenrichtlinie (89/391) zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit müssen der auftraggebende Arbeitgeber (der Kunde) und der auftragnehmende Arbeitgeber (das Sicherheitsunternehmen):

- bei der Umsetzung der Bestimmungen bezüglich Sicherheit, Hygiene und Gesundheitsschutz unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten zusammenarbeiten;
- ihre Maßnahmen zum Schutz und zur Verhütung berufsbedingter Gefahren abstimmen;
- sich gegenseitig über diese Gefahren informieren;
- ihre jeweiligen Arbeitnehmer und/oder deren Vertreter über diese Gefahren informieren.

Außerdem muss der auftraggebende Arbeitgeber (der Kunde)

- die geeigneten Maßnahmen treffen, damit die Arbeitgeber der in seinem Unternehmen oder Betrieb tätigen externen Unternehmen und/oder Betrieben gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken alle erforderlichen Informationen erhalten über:
 - die Gefahren für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz sowie die Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Unternehmen bzw. im Betrieb im Allgemeinen und für die einzelnen Arbeitsplätze bzw. Aufgabenbereiche im Besonderen.
- sich darüber vergewissern, dass die Arbeitskräfte der in seinem Unternehmen bzw. Betrieb tätigen externen Unternehmen und/oder Betriebe die entsprechenden Anweisungen bezüglich der Gefahren für Sicherheit und Gesundheit während ihrer Tätigkeit in seinem Unternehmen oder Betrieb erhalten haben.

In der Realität ist diese Zusammenarbeit und Absprache zwischen den Arbeitgebern aus verschiedenen Gründen bei weitem keine Selbstverständlichkeit:

- Es gibt widersprüchliche Anforderungen der Kunden an die Sicherheitsunternehmen, die ihnen einerseits hervorragendes Personal im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz zur Verfügung stellen sollen (mit entsprechenden Befähigungsnachweisen usw.) und denen sie andererseits wirtschaftliche und organisatorische Bedingungen auferlegen, die ernsthafte Maßnahmen im Bereich Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unmöglich machen;
- Der Kunde greift gerade deshalb auf Sicherheitsunternehmen zurück, um die Gefährdung durch Sicherheitstätigkeiten und deren Handhabung abzugeben, und aus diesem Grund zeigt er sich dem Sicherheitsunternehmen gegenüber nicht sehr kooperativ;

- Die geschäftliche Beziehung, die die Arbeitgeber miteinander verbindet, und die dazu führt, dass sich das Sicherheitsunternehmen vor allem bei starkem Wettbewerb häufig in einer sehr heiklen Lage befindet, wenn es darum geht, Forderungen an den Kunden zu stellen;
- Das Aufkommen eines dritten Akteurs in der Beziehung zwischen Kunden und Sicherheitsunternehmen, nämlich das vom Kunden engagierte Drittunternehmen, das dessen Beziehungen zu den verschiedenen Subunternehmern verwalten soll: Reinigung, Sicherheit, Instandhaltung usw. Die Sicherheitsunternehmen haben bisweilen nicht den Kunden als direkten Ansprechpartner, sondern ein anderes Unternehmen, wodurch Absprache und Zusammenarbeit noch komplizierter und die Verantwortlichkeiten des Einzelnen noch komplexer werden;
-

A. Die Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Es gibt bisher nur begrenzte Studien und zumeist Fallstudien über die Auswirkungen der Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer (mit allem, was dies hinsichtlich der Veränderung der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, des Risikotransfers usw. bedeuten kann).

Dieser Mangel an Studien lässt sich teilweise durch den allgemein problematischen Zugang zu systematischen Daten über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten der Arbeitnehmer des Subunternehmers erklären. Ungeachtet dessen zeigen die wenigen quantitativen Studien einen direkten Zusammenhang zwischen einer übermäßig hohen Unfallrate und externen Arbeitnehmern. Diese Feststellung wird von den Fallstudien bestätigt.⁶ Es gibt eine Studie⁷, die eben diese Frage der Auswirkungen der Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer auf die Gesundheit analysiert. Die Ergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

1. Die Arbeitnehmer der Subunternehmer unterliegen der Verpflichtung, die festgelegten Ziele zu erreichen. Die Anforderungen sind in diesem Bereich noch höher, wenn starker Wettbewerb zwischen den Unternehmen herrscht.

Zunächst besteht die Verpflichtung des Dienstleisters im Bereich Be- und Überwachung in der Erbringung einer Dienstleistung, das heißt, „sich zur Verwendung angemessener Mittel zu verpflichten, um die vereinbarte Aufgabe zu erfüllen. In diesem Fall ist es nicht ungewöhnlich, dass eine angemessene Sorgfalt nicht zum gesteckten Ziel führt. Das Ergebnis ist entfremdend und kann nicht Gegenstand selbst der Verpflichtung sein.“⁸ Aber die Auftraggeber stellen immer höhere Ansprüche und verlangen Ergebnisse (sie erwarten ein bestimmtes und präzises Ergebnis). Man denke an die Festlegung maximaler Einsatzfristen nach Auslösung eines Alarmsystems; an die Anforderungen (Ergebniszwang) an gewisse in Supermärkten tätige Mitarbeiter im Hinblick auf die Aufklärung von Ladendiebstählen, an die

⁶ Goudswaard A. (unter der Leitung von), *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2002, S. 7.

⁷ Mayhew Cl., Quinlan M., Bennett L., *The Effects of Subcontracting/Outsourcing on Occupational Health and Safety*, Sydney, UNSW studies in Australian Industrial Relations, Nr. 38. S. 17-25.

⁸ Sortais M., "Savoir passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat", in *Arseg Info*, Nr. 49, 1996.

Aufgaben (und die damit verbundenen Anforderungen) einiger Beschäftigten in der statischen Überwachung, die eigentlich nichts mit Sicherheit zu tun haben, usw. Diese Beispiele zeigen eindeutig die Tendenz des Übergangs von Verpflichtungen „im besten Bestreben“ zu verbindlich vorgegebenen Ergebnissen im Sektor. Diese Tendenz hat Auswirkungen auf die Versicherungen und führt zu Gefahren rechtlicher Art. Außerdem beeinflusst sie das Sicherheitspersonal: Stress und Intensivierung der Arbeit sowie Auswirkungen auf die berufliche Identität. Sowohl Konzept als auch Philosophie der Sicherheit werden erschüttert.

2. Subunternehmen, Selbständige und kleine Unternehmen scheinen dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz weniger Bedeutung beizumessen als mittlere und große Unternehmen. Sie neigen weniger dazu, Präventionspläne aufzustellen, die Gefahren zu beurteilen oder die Arbeitnehmer in diesem Bereich auszubilden und zu informieren. Außerdem ist die gewerkschaftliche Vertretung nicht oder nur sehr begrenzt vorhanden. Das gesetzlich festgelegte Minimum an Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird nur selten eingehalten.

In den großen Unternehmen gibt es Gewerkschaftsvertreter, und sie mobilisieren materielles und menschliches Potential, um ihren Pflichten im Bereich Gefahrenverhütung nachzukommen. Dasselbe gilt nicht immer für die kleinen und mittleren Unternehmen, was im Übrigen die Frage des unlauteren Wettbewerbs aufwirft.

3. Die Vergabe von Aufträge an Subunternehmer trägt häufig zur Entstehung einer Situation bei, in der die „Komplexität und Verflechtung der Verantwortungs- und Kontrollniveaus im Bereich Sicherheit die Vorschriften und Verpflichtungen durcheinander bringen und somit deren Umsetzung behindern können.“⁹ Es besteht also unter anderem eine tatsächliche Gefahr der Desorganisation am Arbeitsplatz, mit allem, was dies hinsichtlich der Unfälle, der Definition (und Zwiespältigkeit) der Aufgaben oder der Koordinierung der Arbeit usw. nach sich ziehen kann.

4. Die zeitliche Flexibilität beeinflusst die persönlichen und familiären Lebensbedingungen der Arbeitnehmer der Subunternehmen erheblich.¹⁰

5. Die bereits erwähnte, übermäßig hohe Unfallrate bei Leiharbeitern oder Arbeitnehmern von Subunternehmen im Verhältnis zu den festen Arbeitnehmern des Kunden geht unter anderem auf deren mangelnde Erfahrung, Ausbildung oder Information im Bereich der Gefahren und deren Verhütung zurück.

2.1.3. Ein von starkem Wettbewerb gekennzeichneter Sektor

Es ist allgemein anerkannt, dass die Konkurrenz im Sektor sehr stark ist, und es wird häufig vorgebracht, dass sich die Märkte des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes nach dem billigsten Angebot (dem „am wenigsten Bietenden“) richten und nicht nach dem „besten“ (dem „Meistbietenden“), das heißt nach dem Angebot, das Dienstleistungsqualität und gute Arbeitsbedingungen garantiert, sowie die Achtung der Tarifverträge, des Arbeitsrechts und der Pflichten und Verantwortungen im Hinblick auf Gefahrenverhütung und

⁹ Thébaud-Mony A., *L'industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude*, Paris, Inserm-E.D.K., 2000, S. 6.

¹⁰ *Ebenda*, S. 6.

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Der unlautere Wettbewerb bei Zuteilung der Märkte schadet dem Image des Sektors (Unprofessionalität, illegale Vorgehensweisen usw.) und hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer des Sektors. Er wird von den Sozialpartnern des Sektors ausdrücklich verurteilt. Die Sozialpartner haben zur Vorbeugung des unlauteren Wettbewerbs einen Leitfaden¹¹ zur Vergabe von Aufträgen veröffentlicht.

Die Akteure des Sektors sind sich dahingehend einig, dass eine spürbare Verbesserung des Images, der Arbeitsbedingungen und der Professionalisierung des Sektors nicht stattfinden wird, solange die Spielregeln nicht eindeutig festgelegt worden sind. Wir können also bereits jetzt anführen, dass die erste Vorbeugungsmaßnahme im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz auf sektoraler Ebene genau diesen Aspekt betrifft.

2.1.4. Ein „flexibler“ und „atypischer“ Sektor

In einem Sektor, der sich durch eine sehr starke Konkurrenz und durch die Variabilität sowie Unvorhersehbarkeit des Kundenflusses auszeichnet, müssen die Sicherheitsunternehmen mehrere Bedingungen erfüllen: wettbewerbsfähig bleiben, rentabel sein und fähig zur Anpassung an die unterschiedlichen Forderungen der Kunden sein. Um dies zu erreichen, haben sie sich für eine durch Flexibilität gekennzeichnete Arbeitsorganisation entschieden.¹² Ein Flexibilitäts-Modell, das wir insofern als dual bezeichnen können, als dass es einerseits auf den Arbeitnehmern des „Kerns“ und den Arbeitnehmern aus atypischeren Beschäftigungsformen beruht. Dieses Modell wurde von P. Simula gut verständlich beschrieben.¹³

„Wir sehen hier ein duales System, das einen auf Dauerhaftigkeit ausgelegten primären Markt mit einem viel vergänglicheren sekundären Markt verbindet. Die eingeführte Regel der Fluktuation betrifft vor allem weniger qualifizierte Aufgaben und verschont großteils das restliche Personal. Die quantitative Flexibilität ist ‚segmentiert oder segregativ‘. Sie reduziert die Zwänge der funktionalen Anpassungsfähigkeit und erleichtert die Verankerung der ständigen Arbeitskräfte in einen stabilisierten Beschäftigungsrahmen mit seinen Bezugspunkten und Kennzeichen der beruflichen Identität. Trotz des massiven Rückgriffs auf den externen Arbeitsmarkt strukturiert sich die Tätigkeit um eher stabiles Personal herum, das den Kern des Ganzen bildet. Dieses Personal garantiert die Kontinuität des Fachwissens und Know-Hows, die die Kerntätigkeit des Unternehmens ausmachen.“¹⁴

Zu dieser quantitativen Flexibilität, die dem Willen der schnellen Reaktion auf Nachfrageschwankungen entspricht (Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder auf Leiharbeiter,...) kommt die Flexibilität der Arbeitszeit (Überstunden, Standby, atypische Arbeitszeiten, Nacht- und Wochenendarbeit). Und schließlich die Flexibilität hinsichtlich der

¹¹ Weber T., *Selecting best value - A manual for organisations awarding contracts for private guarding services*, CoESS - UNI-Europa 1999.

¹² Diese auf Flexibilität beruhende Arbeitsorganisation ist keine Besonderheit des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes. Die Flexibilität ist eine Eigenschaft, die allen Dienstleistungsbereichen gemein ist.

¹³ Gadrey G., *Nouvelle économie, nouveau mythe?*, Paris, Flammarion, 2000, S. 98-104.

¹⁴ Simula P., "Précarité et relation aléatoire au travail : le cas des agents de sécurité privée", in CEREQ, Nr. 3, September 2000, S. 13.

von den Arbeitnehmern auszuführenden Aufgaben. Die Arbeitnehmer müssen in der Lage sein, sich jederzeit den Bedürfnissen der Unternehmen anzupassen, um deren unterschiedlichen und unvorhergesehenen Ansprüche erfüllen zu können. Die Unternehmen zählen deshalb immer stärker auf die Initiative ihrer Arbeitnehmer. Sie fordern deren Selbständigkeit und Fähigkeit zur Anpassung ihrer Tätigkeit an diese Ansprüche ein. Diese permanente Anforderung verlangt den Arbeitnehmern einen erheblichen körperlichen Einsatz und eine immer größere Mobilisierung kognitiver und emotionaler Fähigkeiten bei Ausführung ihrer Tätigkeit ab.

Der Sektor zeichnet sich also hinsichtlich der Arbeitszeit, der Arbeitsverträge oder auch des Einsatzes der Arbeitnehmer durch Flexibilität aus. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf das soziale und familiäre Leben des Sicherheitspersonals sowie auf die mentale und emotionale Belastung, die bislang häufig nicht anerkannt wird.

3. Gefährdungen durch die Tätigkeit im Sicherheitsgewerbe

Wir teilen die Gefahren in Verbindung mit der Tätigkeit im Sicherheitsgewerbe in drei große Kategorien ein:

- Allgemeine Gefahren
- Gefahren der Tätigkeit und/oder der Organisation des Sektors
- Vom Arbeitsplatz ausgehende Gefahren

Ursprünglich sollten die Gefahren im Zusammenhang mit der Tätigkeit/dem Arbeitsplatz (Aufklärung von Ladendiebstählen, Streifen, usw.) dargestellt werden, aber unter Berücksichtigung der Besonderheiten jedes Untersektors und der Grenzen des Berichts fiel unsere Wahl auf eine allgemeinere Darstellungsweise. Die Gefahren werden im Rahmen der drei oben genannten Kategorien dargestellt, und es wird bei jeder Gefahr verdeutlicht, ob sie das gesamte Sicherheitspersonal betrifft oder nur gewisse Tätigkeiten. Außerdem werden die Vorbeugungsmaßnahmen hervorgehoben, die sich auf drei verschiedene Ebenen beziehen (Sektor, Unternehmen und Arbeitsplatz).

Die Gefahren werden, abgesehen von gewissen Ausnahmen, immer nach demselben Schema dargestellt. Zunächst eine kurze Einführung in die Art der Gefahr. Danach werden die betreffenden Faktoren analysiert und die umzusetzenden Vorbeugungsmaßnahmen vorgestellt. Und schließlich werden die Auswirkungen der Gefahr auf die Gesundheit erklärt.

Die Gefahren des Sektors werden in folgende Kategorien eingeordnet:

- **Allgemeine Gefahren**

- Gefährdung durch die Tätigkeit der Wach- und Schließgesellschaft im Leihunternehmen
- Gefährdung durch eine problematische berufliche Identität und ein eher negatives Image des Sektors

- **Gefahren der Tätigkeit und/oder der Organisation des Sektors**

- Gefahren der Gewalt am Arbeitsplatz
- Gefährdung durch die Handhabung von Waffen
- Durch Hunde verursachte Gefahren
- Gefährdung durch die Einwirkung ionisierender Strahlungen
- Risikofaktoren in Verbindung mit der Arbeitsorganisation
- Gefährdung durch die körperliche Belastung
- Gefährdung durch die psychosoziale Belastung
- Spezifische Gefahren für das weibliche Sicherheitspersonal

- **Vom Arbeitsplatz ausgehende Gefahren**

- Gefährdung der Sicherheit
- Gefährdung durch das Arbeitsumfeld

3.1. Allgemeine Gefahren

Bei den allgemeinen Gefahren beziehen wir uns auf das sozioökonomische Umfeld, in dem die Sicherheitstätigkeit stattfindet. Den Referenzrahmen bilden also der Sektor, die Hauptakteure und deren Beziehungen. Da diese Fragen bereits im vorhergehenden Kapitel behandelt worden sind, beschränken wir uns hier auf die Gefahren im Rahmen der Tätigkeit des Sicherheitsunternehmens im Leihunternehmen und auf die Gefahren in Bezug auf das Image des Sektors und der Berufe im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe.

3.1.1. Gefährdung durch die Tätigkeit der Wach- und Schließgesellschaft im Leihunternehmen

Hier handelt es sich vor allem um eine Interferenzgefahr, „eine zusätzliche Gefahr neben den Gefahren der Tätigkeit eines jeden Unternehmens, die sich durch das Vorhandensein von Anlagen, Arbeitsmitteln und Tätigkeiten verschiedener Unternehmen am selben Arbeitsplatz erklären lässt.“¹⁵

Diese Interferenzgefahr stellt vor allem eine Unfallgefahr durch die Tätigkeit des Sicherheitsunternehmens in einem Leihunternehmen dar. Es handelt sich hierbei allerdings auch um einen potentiellen Stress- und Spannungsfaktor für das Sicherheitspersonal, da es sich in Arbeitssituationen/-kontexten befindet, deren Gefahren es genauso wenig kennt wie die umzusetzenden Vorbeugungsmaßnahmen oder die jeweilige Verantwortung der Gesprächspartner, mit denen es zu tun hat.

Die Interferenzgefahr beruht auf zwei Fehleinschätzungen: zum einen die Fehleinschätzung seitens eines der Unternehmen der Gefahren des anderen Unternehmens, und zum anderen die Fehleinschätzung der Gefahren durch die gleichzeitige Tätigkeit der Beschäftigten verschiedener Unternehmen.

Wenn sich die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen in demselben Arbeitsumfeld befinden, werden die Arbeitsbeziehungen komplexer, und die Koordinierung der Tätigkeiten kann auf Grund der Verflechtung der Verantwortungs- und Kontrollniveaus im Bereich Sicherheit komplizierter werden. Dies kann zu einer Gefahr der Desorganisation führen, mit allem, was dies im Hinblick auf Unfälle, Unklarheit der Aufgaben usw. bedeuten kann. Unter diesen Umständen sind Anstrengungen auf betrieblicher Ebene notwendig, um Informationen weiterzuleiten und die jeweiligen Aufgaben und Verantwortungen festzulegen.

Die Mitarbeit des Kunden ist hinsichtlich der Vorbeugungsmaßnahmen grundlegend. Die Kunden haben die Fähigkeit, die Arbeitsbedingungen des Sicherheitspersonals positiv oder negativ zu beeinflussen, und sie bestimmen zum großen Teil die Vorbeugungsmaßnahmen der Sicherheitsunternehmen.

Viele der befragten Akteure haben den Eindruck, dass die Pflichten/Verantwortungen des auftraggebenden Arbeitgebers relativ vage bleiben und dass die Wach- und Schließgesellschaften nicht in der Lage sind, die Kunden zur Zusammenarbeit zu zwingen,

¹⁵ INRS, *Intervention d'entreprises extérieures. Aide mémoire pour la prévention des risques*, ED 757, Paris, 1998. S. 4.

wenn diese nicht von sich aus dazu bereit sind. Es besteht überwiegend das Gefühl, dass diese Verpflichtungen aufgestellt worden sind, ohne wirklich die Art des Dienstleistungsverhältnisses/der Dienstleistung zu berücksichtigen, die die Wach- und Schließgesellschaft dem Leihunternehmen unterordnet oder zumindest weitgehend deren Handlungsspielraum begrenzt. Die im Sektor erlebte maßlose Konkurrenz führt zu einer zusätzlichen Schwächung dieser Position.

Unsere Befragten haben Vorschläge zur Änderung dieser Beziehungen unterbreitet. Die Vorschläge gingen vor allem in zwei Richtungen:

- Zusätzliche Ausdehnung und Präzisierung der Pflichten/Verantwortungen der auftraggebenden Arbeitgeber, damit sie zu einer effektiven Zusammenarbeit mit den Sicherheitsunternehmen gezwungen sind. Dieser Vorschlag umfasst Maßnahmen im gesetzlichen Bereich.

- Bereitstellung von Möglichkeiten, Rechtsmittel gegen den Unternehmenskunden einzulegen. Die Unternehmen sollten die Arbeitsaufsicht (oder andere Instanzen) anrufen können, und die sich daraus ergebenden Vorschriften sollten in ausreichendem Maße allgemeingültig sein, damit sich der Kunde nicht nach Sicherheitsunternehmen umschauchen kann, die es mit der Gefahrenverhütung nicht so genau nehmen.

Solche Maßnahmen erfordern selbstverständlich sowohl vorherige Absprachen zwischen den Sozialpartnern des Sektors, als auch Maßnahmen auf institutioneller, politischer und gesetzlicher Ebene. Es ist ebenfalls hervorzuheben, dass diese Situationen nicht nur die Sicherheitsunternehmen, sondern alle Dienstleistungsunternehmen betreffen.

3.1.2. Gefährdung durch eine problematische berufliche Identität und ein eher negatives Image des Sektors

Hierbei handelt es sich um die Problematik der Auswirkung des eher negativen Images des Sektors und des Berufes auf das Wohlbefinden des Sicherheitspersonals. Es kann darüber diskutiert werden, ob diese Problematik wirklich als Gefahr darzustellen ist. Aber unserer Ansicht nach muss diese Frage hervorgehoben werden, denn wenn es einen Aspekt gibt, der in den Gesprächen in den verschiedenen Ländern immer wieder hervorgehoben wurde, dann ist es das negative Image des Sektors und somit des Sicherheitspersonals, ein Image, das die berufliche Identität und das Selbstwertgefühl sehr belastet. Eine negative berufliche Identität hat einen äußerst negativen Einfluss auf die Gesundheit.

Diese Schwierigkeiten scheinen einerseits auf den Beruf, dessen Eigenschaften und jüngste Entwicklungen selbst und andererseits auf die negative Meinung der Öffentlichkeit zurückzuführen zu sein.

Hier einige Kommentare zur Verantwortung des Berufs:

- Trotz aller Bemühungen des Sektors um Verbesserung und Professionalisierung wird dieser nach wie vor zu oft mit schlechten Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht. Die Berufe im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe sind nach wie vor wenig ansprechend und gehören zu den weniger anerkannten Berufen.

- Einige Arbeitsplätze zeichnen sich durch eine sehr hohe Fluktuationsrate aus. Diese Eigenschaft hat negative Auswirkungen auf die Dienstleistungsqualität und somit auf das Image des Berufes.
- In einigen Ländern haben die Unternehmen Probleme bei der Einstellung von Personal, um der Nachfrage entsprechen zu können. Dieser Einstellungsmangel ist manchmal so umfassend, dass die Kriterien bei der Auswahl des Personals aufgeweicht werden. Dieser Zustand hat ebenfalls Auswirkungen auf die Qualität des angebotenen Produktes und somit auf das Vertrauen der Kunden in die privaten Sicherheitsunternehmen und auf das Ansehen des Berufes.
- Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Haltung der Kunden. Im Bereich der statischen Sicherheit fordern die Kunden immer häufiger, dass das Sicherheitspersonal eine Reihe von Aufgaben erfüllt, die ursprünglich nicht zur Sicherheitstätigkeit gehören. Die Sicherheitsunternehmen und ihr Personal sehen sich häufig dazu gezwungen, diese Aufgaben auszuführen (unabhängig davon, ob sie im Pflichtenheft stehen oder nicht), aus Angst, den Kunden zu verlieren. Diese Unsicherheit hinsichtlich der beruflichen Identität wird vom Sicherheitspersonal häufig sehr negativ aufgenommen.

Was die negative Einstellung der Öffentlichkeit gegenüber dem Sektor betrifft, beklagen sich die Beschäftigten und die wichtigsten Akteure des Sektors häufig über die Rolle der Medien. Diese würden nur die Ausrutscher oder negativen Aspekte des Berufes hervorheben, indem sie nur einzelne unprofessionelle Verhaltensweisen oder einzelne Vergehen gewisser Beschäftigter im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe weitergeben. Sie würden nur selten den Beitrag des Sektors zur Verbesserung des allgemeinen Klimas der Sicherheit betonen.

Das Sicherheitspersonal leistet hervorragende Arbeit bei der Gewährleistung der Sicherheit auf öffentlichen Plätzen wie U-Bahn oder Einkaufszentren. Und in der Gesellschaft von heute sind sie bei der Vorbeugung und Bekämpfung der alltäglichen Kriminalität eine absolute Notwendigkeit. Aber seitens der Gesellschaft wird nicht die verdiente Anerkennung spürbar. Wir werden eher als Teil des Problems, anstatt als Teil der Lösung dargestellt. Und dies ist psychischer Stress für das Sicherheitspersonal. Jeder möchte wissen, dass er in seinem Berufsleben nützlich ist und geschätzt wird. Das Sicherheitspersonal erhält diese Bestätigung nicht. Es wird ständig negativer Propaganda seitens der Medien ausgesetzt.“
Präventionsbeauftragter

Die Beschäftigten beklagen sich ebenfalls über den Kontakt mit der Öffentlichkeit. Sie sagen, dass sie in der Öffentlichkeit häufig mit verächtlichen oder missbilligenden Blicken bedacht werden, wenn sie gegen einen Übeltäter vorgehen, obwohl sie doch zur Sicherung öffentlicher Plätze beitragen.

Die Arbeitnehmer des privaten Wach- und Sicherheitsgewerbes fühlen sich den Medien und den missbilligenden Blicken der Öffentlichkeit gegenüber entmutigt. Sie haben den Eindruck, dass ihre Arbeit nach wie vor weder verstanden noch geschätzt wird.

Die Verantwortung für dieses schlechte Image fällt auf den gesamten Sektor zurück. Sowohl auf Ebene des Sektors als auch auf Ebene der Sozialpartner oder der Unternehmen müssen Initiativen zur Verbesserung des Images des Sektors und des Berufs ergriffen werden. Diese Initiativen sollten folgende Ziele verfolgen:

- bessere Bekanntmachung der Rolle des Sektors in der Gesellschaft;
- transparentere Gestaltung des Sektors und Verbesserung seiner Sichtbarkeit;
- Verbreitung eines besseren Images des Sektors, indem auf falsche oder konfuse Informationen und Meinungen in den Medien reagiert wird.

3.2. Gefahren der Tätigkeit und/oder der Organisation des Sektors

Unter Gefahren in Verbindung mit der Tätigkeit und/oder der Organisation des Sektors verstehen wir die Gefahren, die häufig als „inhärente Gefahren“ der Sicherheitstätigkeit im Verhältnis zu den Gefahren durch die Tätigkeit und Anlagen des Kunden bezeichnet werden. Auf Grund der Vielfalt und der organisatorischen Eigenschaften jeder Sicherheitstätigkeit/-dienstleistung betreffen einige der genannten Gefahren alle Arbeitnehmer, andere wiederum nur gewisse, sehr spezifische Arbeitsplätze. Die Gefahren werden prinzipiell gleich behandelt, keine wird stärker bewertet als eine andere, selbst wenn nur sehr wenige Arbeitnehmer betroffen sind oder wenn die Unfallgefahr oder die Beeinträchtigung der Gesundheit eher gering ist.

Einige Gefahren werden recht kurz beschrieben, andere wiederum ausführlicher auf Grund ihrer größeren Komplexität.

3.2.1. Gefahren der Gewalt am Arbeitsplatz

Gewalt am Arbeitsplatz kann in verschiedenen Formen auftreten:

- verbale Gewalt oder Beleidigungen;
- Drohungen;
- körperliche Gewalt: Verletzungen, Schläge;
- Zurschaustellung von Waffen, Vermittlung des Eindrucks, im Besitz von Waffen zu sein;
- Diskriminierung von Personen auf Grund ihrer Rasse, Hautfarbe, ethnischen Zugehörigkeit, sexuellen Neigungen oder Religion;
- sexuelle Belästigung;
- Mobbing.

Wir beschränken uns in diesem Bericht auf körperliche Angriffe, Mobbing und sexuelle Belästigung.

Körperliche Angriffe kommen im Sektor häufig vor und werden, wenn sie als Arbeitsunfälle angesehen werden, oftmals in die Statistiken der Unternehmen und der Kasse für Arbeitsunfälle (oder vergleichbarer Einrichtungen) aufgenommen. Mobbing und sexuelle Belästigung kommen nach unseren Informationen ebenfalls vor, genauso wie in allen anderen Wirtschaftszweigen. Dennoch ist es auf Grund der geringen Informationen schwierig, das Ausmaß dieser Probleme festzustellen. Aus einer ganzen Reihe von Gründen, die auf die organisatorischen Merkmale des Sektors zurückgehen, könnten diese Gefahren jedoch eine erhebliche Rolle spielen.

A. Gefahren körperlicher Gewalt

Im Sektor sind die Gefahren körperlicher Gewalt aus offensichtlichen Gründen sehr groß, wobei es zunächst schwierig ist, diese Gefahr hinsichtlich ihrer Wahrscheinlich- und Gefährlichkeit einzustufen. Die Situationen, in denen es zu körperlicher Gewalt kommt, sind in der Tat sehr unterschiedlich. Gemäß den Statistiken über Arbeitsunfälle ist die Zahl der Unfälle durch körperliche Gewalt hoch und steigt stark an. Mehrere Studien¹⁶ bestätigen die Bedeutung dieses Phänomens. Diese Studien ordnen das Sicherheitspersonal den Berufsgruppen zu, die am stärksten körperlicher Gewalt ausgesetzt sind.

Diese Angriffe stellen eine inhärente Gefahr des Berufs dar und betreffen somit alle Arbeitnehmer im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe. Dennoch sind einige Arbeitsplätze der körperlichen Gewalt stärker ausgesetzt als andere, so zum Beispiel diejenigen, die mit der Öffentlichkeit in Kontakt stehen: Überwachung in großen Einkaufszentren oder der Verkehrsknotenpunkte (U-Bahnstationen, Bahnhöfe usw.), Aufklärung von Ladendiebstählen,...

Beteiligte Faktoren

- Gewisse Merkmale des **Arbeitsortes**: isoliert, stark belebt (Verkehrsknotenpunkte, Einkaufszentren), ohne Sicherheitssystem,...
- Unmittelbare oder schnelle **Kommunikationsmöglichkeiten** mit anderen Personen (Kollegen, Polizei, Unternehmen,...).
- Die Merkmale des **Arbeitsplatzes**: isolierte Arbeit, Tag-/Nachtschicht, Kontakt mit der Öffentlichkeit,...
- Der (Die) **Angreifer** (Verbrecher, Kunden, Nutzer,...): deren Anzahl und körperlichen Eigenschaften, die Tatsache, dass sie unter Alkohol- oder Drogeneinfluss stehen, ihr Aggressions- und Gewaltpotential, die Tatsache, dass sie bewaffnet sind oder nicht,...
- Der **Arbeitnehmer**: seine Ausbildung und Erfahrung hinsichtlich der Handhabung solcher Situationen, seine Reaktionen, sein übermäßiges/mangelndes Selbstvertrauen,...

Vorbeugungsmaßnahmen¹⁷

- Berücksichtigung physischer Sicherheitsvorkehrungen: kodierte Zugänge, Verriegelung der Eingänge.
- Vermeidung isolierter Arbeit, und wenn dies nicht möglich ist, Gewährleistung/Aufrechterhaltung eines unmittelbaren Kontakts zum Arbeitnehmer.

¹⁶ Di Martino V., Hoel H., Cooper G-L., *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu du travail*, Dublin, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2003, S. 37.

¹⁷ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, La violence au travail, Facts Nr. 24.

- Ausbildung der Arbeitnehmer hinsichtlich der Handhabung von Konfliktsituationen: Ausbildung zur frühzeitigen Entdeckung potentieller Angreifer (Feststellung der Verhaltensweisen und Anzeichen, die Angriffe ankündigen) und Ausbildung im Bereich Konflikt- und Stressmanagement (erlernen, wie schwierige Situationen mit den Kunden oder Nutzern zu handhaben sind, und wie mit dem Stress, den diese Situationen mit sich bringen, umzugehen ist, um eventuelle emotionale Reaktionen zu vermeiden).
- Den Arbeitnehmer, der Opfer oder Zeuge einer Gewalttat geworden ist, während der darauf folgenden Stunden nicht alleine lassen, ihn psychologisch begleiten, die anderen Arbeitnehmer über die Ereignisse informieren, um Gerüchte zu vermeiden,...
- Ausbildung gewisser Arbeitnehmer, damit sie Opfern von Gewalttaten zuhören und beistehen können.
-

Die Konsequenzen für die Opfer

Die Art und Schwere der Verletzungen kann je nach Art der Gewalt sehr unterschiedlich sein:

- leichte Verletzungen: oberflächliche Wunden und Stoßverletzungen (Blutergüsse, Kratzer,...)
- schwere Verletzungen: schwere Wunden und Traumata, die chirurgische Eingriffe erforderlich machen oder das Opfer in Lebensgefahr bringen;
- Tod

Abgesehen von diesen Verletzungen können körperliche Angriffe weitere negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer haben¹⁸:

- Stressreaktion und allgemeine Verschlechterung des Gesundheitszustands;
- herabgesetztes seelisches Wohlbefinden und zunehmende Gefahr psychologischer Probleme;
- kognitive Auswirkungen, z. B. Konzentrationsschwierigkeiten;
- geringe Selbstachtung;
- Unzufriedenheit und fehlende Motivation bei der Arbeit;
- Angstreaktion;
- posttraumatischer Stress.

Der posttraumatische Stress zeigt sich durch folgende Symptome: „ein traumatisches Ereignis, das immer wieder durchlebt wird, oder häufige Flash-backs, fortbestehende Vermeidung von Stimuli, die mit dem Trauma in Verbindung gebracht werden, über einen langen Zeitraum hinweg bestehende starke Reizbarkeit.“¹⁹

Im Hinblick auf die körperliche Gewalt möchten wir drei weitere Aspekte ansprechen, die uns wichtig erscheinen:

β Die Ausbildung der Arbeitnehmer im Bereich Konfliktmanagement

In die Gefahr der körperlichen Gewalt spielen zahlreiche Faktoren hinein, darunter die sehr wichtige Ausbildung des Sicherheitspersonals. Auf sektoraler Ebene wird immer wieder die

¹⁸ Di Martino V., (*et alii*), *Op. cit.*, S. 61.

¹⁹ *Ebenda*, S. 62.

Ausbildung (oder bessere Ausbildung) des Sicherheitspersonals im Bereich Konfliktmanagement gefordert, denn sehr häufig können sich die Arbeitnehmer nur auf ihre im Laufe der Jahre erworbene Erfahrung oder die ihrer Kollegen verlassen.

Die Ausbildung sollte unter anderem auf folgenden Aspekten beruhen:

- die Gewalt (ihre Definition) und ihre verschiedenen Formen und Ausdrucksweisen;
 - die Reaktionen auf Gewalt (Angst, Panik, Flucht, Angriff,...);
 - „Was tun bei Gewalt?“;
 - wie die Gewalt zu erleben ist;
 - wie psychologisch an einen Konflikt heranzugehen ist;
 - die Selbstverteidigungstechniken;
 -
 -
- β *Die Verhaltensweisen und Einstellungen des Sicherheitspersonals gegenüber Gewalt*

Eine regelmäßige Begleitung der häufig mit körperlicher Gewalt konfrontierten Arbeitnehmer sollte von den Unternehmen sichergestellt werden. Hierbei geht es nicht nur psychologische Hilfe sondern auch um soziale Unterstützung.

β *Die Versorgung von Gewaltopfern*

Im Rahmen unserer Feldarbeit konnten wir feststellen, dass einige Unternehmen Verträge mit externen Psychologen abgeschlossen haben, um Arbeitnehmer zu betreuen, die Opfer traumatischer Erlebnisse geworden sind. Dies scheint nicht für den gesamten Sektor zu gelten.

Die Möglichkeit, sofort oder fast sofort Psychologen oder psychologische Unterstützung herbeirufen zu können, wenn die Situation dies erfordert, erscheint uns eine zu unterstützende Vorbeugungsmaßnahme zu sein, um traumatisierende Auswirkungen von Gewalttaten und posttraumatischen Stress zu vermeiden. Das „Debriefing“ oder Einzelgespräche, die direkt nach Angriffen geführt werden, lassen das Ereignis in allen Einzelheiten und mit allen Konsequenzen auf mentaler Ebene (Emotionen, Gedanken, unterschiedliche und starke Gefühle) wieder aufleben. Die Bereitstellung begleitender Maßnahmen und die Versorgung der Opfer zur Begrenzung der psychischen Folgen der Angriffe ist eine absolut notwendige Vorbeugungsmaßnahme. Eine solche Versorgung könnte auf betrieblicher oder sektoraler Ebene organisiert werden.

Bei Angriffen kann auch die Unterstützung seitens des Unternehmens, vor allem in rechtlicher Hinsicht, sehr wichtig sein. Eine Gewaltsituation kann sich auch insofern gegen die Arbeitnehmer selbst wenden, als dass sie beweisen müssen, dass sie den Rahmen ihrer Befugnisse nicht überschritten haben. Diese Situationen rufen beim Sicherheitspersonal starke Verunsicherung und Stress hervor. Die Arbeitnehmer befürchten, dass ihre berufliche Zukunft schwer von diesen Ereignissen belastet wird.

„Ich erinnere mich noch an den letzten Brief, den ich vom Gericht erhalten habe. Ich habe sofort hier (im Unternehmen) angerufen und mir wurde gesagt: Ein Minderjähriger im Alter von dreizehn Jahren hat dich wegen „Gewalt gegen Minderjährige“ angezeigt. Und was war dann? Ich habe mir eine Woche lang große

Sorgen gemacht, weil ich dachte, dass mich der Richter einsperren wird, weil ich einen Minderjährigen angegriffen habe, obwohl er derjenige war, der mich zuerst angegriffen hat, und dermaßen unter Drogeneinfluss stand, dass wir nur zu Dritt über ihn Herr geworden sind“. Arbeitnehmer im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe

B. Gefahr des Mobblings

Unter Mobbing am Arbeitsplatz ist „wiederholtes, unangemessenes Verhalten gegenüber einem Beschäftigten oder einer Gruppe von Beschäftigten zu verstehen, das Gesundheits- und Sicherheitsrisiken hervorruft. (...) Mobbing kann verbale wie auch körperliche Angriffe sowie subtilere Formen wie z. B. die Abwertung der Arbeit eines Kollegen/Kollegin oder soziale Ausgrenzung einschließen.“²⁰

Bei der Behandlung des Themas Mobbing sind zwei häufig auftretende Fehler zu vermeiden:

- Zunächst die Interpretation aller Konfliktsituationen am Arbeitsplatz zwischen Kollegen, zwischen Sicherheitspersonal und Vorgesetzten, zwischen Sicherheitspersonal und Kunden usw. als Mobbing.

Das Mobbing kennt zahlreiche Definitionen, wobei es sich durch drei Aspekte von jeder anderen Form der Gewalt am Arbeitsplatz unterscheidet: zunächst die Wiederholung und das Anhalten der Handlung, dann die grundsätzlich negativen, verheerenden und zerstörerischen Auswirkungen auf die Zielperson und schließlich der Wille seitens der(s) Mobber(s), dem anderen zu schaden.

Da immer mehr Länder der EU nach und nach spezifische Gesetze gegen Mobbing am Arbeitsplatz erlassen, ist diese Unterscheidung wichtig, da die Tatsache, ob man als gemobbt angesehen wird oder nicht, sehr unterschiedliche Auswirkungen in rechtlicher Hinsicht und im Hinblick auf die Behandlung der betroffenen Personen haben kann.

- Und zum Zweiten die Analyse der potentiellen Mobbing-Fälle im Hinblick auf die Person und die Unvereinbarkeit von Personen oder Gruppen.

Es ist durchaus möglich, dass Unstimmigkeiten oder Differenzen zwischen Personen Ursache für Mobbing sein können, aber meist sind andere Gründe Anlass dafür. Zahlreiche Studien²¹ haben einen Zusammenhang zwischen dem Auftreten von Mobbing und gewissen organisatorischen Eigenschaften des Unternehmens gezeigt:

- eine auf Flexibilität beruhende Arbeitsorganisation.
- schlechte Stimmung am Arbeitsplatz, konfliktbeladene Beziehungen zwischen Kollegen, gegen die nicht vorgegangen wird.
- Unklarheiten/Konflikte bei der Verteilung der Verantwortlichkeiten in der Hierarchie.

²⁰ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Harcèlement moral sur le lieu de travail*, Facts 23.

²¹ Di Martino V., (et alii), *Op. cit.*, pp. 18-23; Garcia A., (et alii), *Violences au travail. Harcèlement moral et sexuel. Caractéristiques et conséquences sur les travailleurs féminins et masculins*, Bundesministerium für Arbeit und Beschäftigung, 2002

- ein autoritärer Management-Stil.
- entmenschlichtes Management und entmenschlichte soziale Beziehungen.
- schlechte Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Hierarchie.
- gewisse Strategien im Bereich Personalmanagement (Angst als Mittel, Zerstörung der Identität von Arbeitsgemeinschaften,...).
-

Es sei daran erinnert, dass es unabhängig von der Ursache des Mobbing am Unternehmen liegt, eine Lösung zu finden. Das Unternehmen muss hier aktiv werden.

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Mobbing kann, unter anderem, zu Stress, Depressionen, Verlust der Selbstachtung, Schuldgefühlen, Phobien, Schlaf- und Verdauungsstörungen, Muskel- und Skeletterkrankungen usw. führen. Der Ausgang dieser krankhaften Vorgänge kann von Depressionen über Medikamentenabhängigkeit bis hin zu Selbstmord reichen.

C. Gefahr der sexuellen Belästigung

Sexuelle Belästigung wird definiert als *„jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“*²²

Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Realität, der sich die Unternehmen immer bewusster werden.

Ein gemeinsames Merkmal der in den verschiedenen Ländern der EU geführten Untersuchungen²³ ist die Tatsache, dass dieses Phänomen häufiger in den von Männern beherrschten Berufen vorkommt als in Berufen, in denen der Anteil von Männern und Frauen ausgeglichener ist. Da das Sicherheitsgewerbe ein typisch männlicher Sektor ist, mit einer weiblichen Minderheit, könnte sich die sexuelle Belästigung dort als besonders große Gefahr herausstellen.

Laut derselben Umfragen zeichnen sich die Opfer sexueller Belästigung durch gewisse demographische und sozioprofessionelle Besonderheiten aus. Junge Menschen (zwischen 20 und 40 Jahren), weiblichen Geschlechts, ledig oder geschieden, mit niedrigerem Bildungsniveau berichten häufiger über Fälle sexueller Belästigung. Was die sozioprofessionellen Faktoren anbelangt, sind Personen mit einer Betriebszugehörigkeit unter fünf Jahren, die in Betrieben mit über 50 Beschäftigten auf Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrages tätig sind, sexuellen Belästigungen am stärksten ausgesetzt.

²² Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates.

²³ Garcia A., (*et alii*), *Op. cit.*, S. 16 und S. 19; Di Martino (*et alii*), *Op. cit.*

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Psychologisch gesehen kann sexuelle Belästigung zu Stress, Angst, Depressionen, Nervosität, Verzweiflungsgefühlen, Machtlosigkeit, Wut usw. führen. In körperlicher Hinsicht wird die Belästigung mit Schlaf- und Verdauungsstörungen, Kopfschmerzen, Übelkeit, Bluthochdruck und sämtlichen Stresssymptomen in Verbindung gebracht.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Den potentiellen Angreifern und Opfern muss eindeutig klar gemacht werden: Gewalt wird in all ihren Formen nicht akzeptiert und/oder toleriert.
- Festlegung der unangemessenen Verhaltensweisen.
- Bestimmung einer oder mehrerer Vertrauenspersonen, die die Opfer „an vorderster Front“ aufnehmen und ihnen helfen.
- Einrichtung von Behandlungs- und Wiedereingliederungsmöglichkeiten für die Opfer.
- Genaue Beschreibung der Pflichten der Hierarchie bei der Vorbeugung solcher Situationen.
- Schnelle und unparteiische Untersuchung der Fakten.
- Gewährleistung, dass Beschwerden nicht zu Repressalien führen.
- Wahrung der Vertraulichkeit der Opfer und Täter.
- Information und Ausbildung der Arbeitnehmer hinsichtlich der Gefahren und durchzuführenden Vorbeugungsmaßnahmen.

3.2.2. Gefährdung durch die Handhabung von Waffen

Die nationalen Gesetzgebungen sind in Bezug auf das Tragen von Waffen sehr unterschiedlich.²⁴ In einigen Ländern (Dänemark, Irland, Niederlande und Großbritannien) ist dem Sicherheitspersonal das Tragen von Feuerwaffen untersagt. In den anderen Ländern ist es zugelassen, und es gibt eine ganze Reihe von Vorschriften, die hinsichtlich der Lizenz, Ausbildung sowie Lagerung der Waffen einzuhalten sind. Im Allgemeinen ist die Nutzung von Feuerwaffen auf gewisse Tätigkeiten/Arbeitsplätze beschränkt (hauptsächlich bei Werttransporten, Überwachung militärischer Anlagen oder Anlagen von nationalem Interesse und beim Personenschutz (Bodyguard)).

Unfälle durch Feuerwaffen können vor allem bei Schießübungen durch das unbeabsichtigte Auslösen eines Schusses, das Abprallen einer Kugel und durch Splitter oder Materialteilchen verursacht werden. Unfälle mit tödlichem Ausgang kommen eher selten vor und werden häufig durch Nachlässigkeit oder mangelnde Ausbildung verursacht.

Hierbei handelt es sich um eine spezifische Gefahr des Sektors, die besonders Tätigkeiten wie Personenschutz, Werttransporte und statische Überwachung an bestimmten Arbeitsplätzen betrifft.

Beteiligte Faktoren

- Die **Waffe**: in schlechtem Zustand (beschädigt, funktioniert fehlerhaft),...
- Die **Munition**: in schlechtem Zustand (veraltet, beschädigt),...
- **Unangemessene Schießanlagen**.
- Das **Umfeld**: schlechte klimatische Verhältnisse und Umweltbedingungen, unregelmäßiger Boden, instabile Stützfläche,...
- **Fehlerhaftes Tragen von Waffen**: schlechtes Futteral, entsicherte Waffe,...
- **Mangelhafte Lagerbedingungen**: unangemessene Temperatur und Feuchtigkeit, Lagerung der Waffen zusammen mit der Munition, Sicherheitsmängel,...
- Der **Arbeitnehmer**: schlechte/fehlende Ausbildung; unvorsichtiges Verhalten; unter Alkohol-, Drogen-, Medikamenteneinfluss; die persönliche Schutzausrüstung wird nicht oder falsch verwendet,...

²⁴ Weber T., *A comparative overview of legislation governing the private security industry in the European Union*, Birmingham, ECOTEC, 2002, S. 35-37.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Verwendung hochwertiger Waffen und Gewährleistung deren guten Zustands.
- Regelmäßige Durchführung psychotechnischer Tests und Schießübungen.
- Sicherstellung der Instandhaltung der Waffen durch Fachpersonal.
- Lagerung der Waffen an dafür vorgesehenen Orten.
- Ausbildung des Sicherheitspersonals in der Verwendung der Waffen.
- Verwendung der erforderlichen PSA (Brille und Ohrenstöpsel).
- ...

Die Art der Verletzungen

Art und Schwere der Unfälle können unterschiedlich sein:

- leichte Verletzungen: oberflächliche Wunden, Kratzer, Verbrennungen,...
- schwere Verletzungen: tiefe Wunden, Beeinträchtigung der lebenswichtigen Organe,...
- Tod.

3.2.3. Von Hunden ausgehende Gefahren

Die Verwendung von Hunden bei Sicherheitstätigkeiten ist in allen Ländern der EU zulässig. Es gibt allerdings Unterschiede beim Erwerb der Lizenz als Diensthundeführer sowie bei den erforderlichen Ausbildungsniveaus.²⁵

Die von Hunden ausgehenden Gefahren sind dem Sektor eigen und betreffen vor allem die Diensthundeführer und die Mitarbeiter, die in mit Hunden arbeitenden Teams tätig sind.

Die Verwendung von Hunden zieht Unfallgefahren (Bisse,...) und biologische Gefahren durch die Einwirkung biologischer Wirkstoffe nach sich, d. h. Mikroorganismen und Zellkulturen, die zu Infektionen, Allergien oder Vergiftungen führen können. Diese Mikroorganismen können über Wunden, Schleimhäute oder Bisse in den menschlichen Körper eindringen. Weitere Möglichkeiten sind Einatmen oder Schlucken.

Beteiligte Faktoren

- Der **Hund**: schlecht dressiert, zu aggressiv, krank, instabiles Verhalten.
- **Schlechte Versorgung des Hundes**: ein Hund hat verschiedene Diensthundeführer, von denen jeder einen anderen Führungsstil hat, schlechte Unterbringung, Fütterung und Überwachung der Gesundheit der Hunde (Impfungen, regelmäßige Kontrollen beim Tierarzt).
- Der **Diensthundeführer**: nicht (oder schlecht) ausgebildeter Diensthundeführer, hält nicht die grundlegenden Hygieneregeln ein, kümmert sich nicht um den Hund, verhält sich dem Hund gegenüber aggressiv oder unangemessen.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Die Diensthundeführer sollen die obligatorischen Ausbildungsgänge absolviert haben und die erforderliche Bescheinigung besitzen.
- Die Hunde müssen vorschriftsgemäß ausgebildet worden sein.
- Hunde, die nicht mehr tauglich sind (entweder weil sie zu aggressiv geworden sind, oder weil sie keine gute Leistung mehr erbringen), werden nicht mehr eingesetzt.
- Gute Fütterung und Unterbringung der Hunde (in sauberen und gepflegten Käfigen).
- Einhaltung der Anforderungen im Bereich Impfung und Hygiene der Hunde.
- Wenn die Hunde von verschiedenen Diensthundeführern geführt werden, muss dieselbe Befehlssprache verwendet werden.
- Die Vorschriften bezüglich der Verwendung von Leinen und Maulkörben sind einzuhalten.
- Abdeckung von Wunden, damit keine Mikroorganismen in den Körper eindringen können.

²⁵ Weber T., *Op. cit.*, S. 38.

- Einhaltung grundlegender Hygieneregeln: nicht essen, trinken oder rauchen, ohne sich vorher die Hände zu waschen.
- ...

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Hunde können leichte Verletzungen (Kratzer, blaue Flecken) und oberflächliche Wunden sowie schwere Verletzungen wie Traumata, Bisse usw. verursachen. Sie können ebenfalls Krankheiten infolge von Infektionen und Allergien durch Bakterien, Pilze, Milben und Viren auslösen.

3.2.4. Gefährdung durch die Einwirkung ionisierender Strahlungen

„Radioaktivität ist ein Naturereignis, das mit der Struktur der Materie verbunden ist. Alle Körper bestehen aus Atomen. Einige dieser Atome sind instabil und geben Strahlungen ab. Diese instabilen (radioaktiven) Elemente verwandeln sich spontan, indem sie Energie verlieren und dadurch langsam in einen stabilen Zustand übergehen. Sie geben hierbei Partikel ab, deren Fluss eine energiegeladene Strahlung darstellt. Die Art der Strahlung hängt vom jeweiligen radioaktiven Element ab. Diese Strahlungen werden als ionisierend bezeichnet, weil sie durch ihre Interaktion mit der Materie diese ionisieren, d. h. ihr ein oder mehrere Elektronen wegnehmen können. Die Ionisierungsfähigkeit einer Strahlung hängt von ihrer Art und den Energien jeder Emission ab (...)Die Übertragung der Energie der ionisierenden Strahlungen auf die lebende Materie ist für die biologischen Auswirkungen dieser Strahlungen verantwortlich. Diese Ionisierung wirkt zerstörerisch auf die biologischen Prozesse der ihr ausgesetzten Gewebezellen oder Organe“²⁶.

Diese Gefahr ist für gewisse Tätigkeiten mit Röntgenapparaten spezifisch: Zugangskontrollen (Flughäfen, öffentliche Institutionen,...) oder Kontrolle von Post, Paketen, Koffern... Die Gefahr betrifft aber auch Arbeitnehmer, die bei ihren Sicherheitsrunden in Krankenhäusern, Kernkraftwerken usw. in überwachte oder kontrollierte Zonen eindringen könnten.

Beteiligte Faktoren

- **Scanner – Röntgenapparate:** fehlerhafte Geräte, falsche Verwendung.
- Gewisse, sehr spezifische **Arbeitsplätze** wie in Krankenhäusern (Radiologie, Nuklearmedizin), Kernkraftwerken usw.
- Der **Arbeitnehmer:** Ein Mitarbeiter, der nicht in der Verwendung von Röntgenapparaten ausgebildet und/oder nicht über die Gefahren, die er eingeht, informiert worden ist, der weder über die auftretenden Gefahren informiert worden ist, wenn er in überwachte/kontrollierte Bereiche eindringt, noch über die zu ergreifenden Vorbeugungsmaßnahmen.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Ausbildung des Sicherheitspersonals in der Verwendung von Röntgenstrahlen und Information der Beschäftigten über die zu ergreifenden Vorbeugungsmaßnahmen.
- Diese Anlagen dürfen nur von ausgebildetem Personal verwendet werden.
- Das Bedienungshandbuch sowie die Dokumentation über die Maschine griffbereit halten.
- Die Quellen kontrollieren (Vermeidung von Lecks).
- Verwendung geprüfter Maschinen (CE-Kennzeichen).
- Regelmäßige Überprüfung der Apparate.

- Die Hände möglichst vom Strahlungstunnel fernhalten.

²⁶ INRS, *Prévention des risques liés à l'expositions professionnelle aux rayonnements ionisants*, Dossier, 2003.

- Einhaltung der Vorschriften und angemessenen Maßnahmen während des Aufenthalts im radiologischen Bereich.
- Einhaltung der Hinweisschilder in den überwachten/kontrollierten Bereichen.
- Einhaltung der Anweisungen bei Rundgängen in überwachten/kontrollierten Bereichen.
- ...

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Ionisierende Strahlungen können eine Veränderung des Erbgutes (Auswirkungen auf folgende Generationen) nach sich ziehen. Ab einer gewissen Bestrahlungsmenge können kurzfristige Auswirkungen in Verbindung mit Zellschäden auftreten: die für Strahlungen empfindlichsten Gewebe sind die Fortpflanzungsgewebe, die Gewebe, die bei der Bildung von Blutzellen eine Rolle spielen (Milz, Knochenmark,...), die Augenlinsen, die Haut. Es können auch zufällige Effekte innerhalb einer Bevölkerung auftreten, die derselben Einwirkung ausgesetzt war und ohne dass eine kritische Bestrahlungsmenge festgestellt werden konnte. Hier handelt es sich um Krebs und bestimmte genetische Anomalien (Mutationen).²⁷

²⁷ INRS, *Prévention des risques liés à l'expositions professionnelle aux rayonnements ionisants*, Op. cit.

3.2.5. Risikofaktoren in Verbindung mit der Arbeitsorganisation

Hierbei handelt es sich um Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, die sich aus der Arbeitsorganisation auf Ebene des Sektors, des Unternehmens oder des Arbeitsplatzes ergeben. Im Rahmen dieses Berichts ist eine ausführliche Analyse des Einflusses der organisatorischen Merkmale des Sektors auf das Wohlbefinden des Sicherheitspersonals unmöglich. Wir werden uns im Wesentlichen auf die Merkmale konzentrieren, die in unseren Gesprächen vor Ort besonders hervorgehoben worden sind.

A. Doppelte Hierarchie – doppelte Zugehörigkeit

Durch die Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer geraten die Beschäftigten in eine besondere Lage. Sie müssen ihre Arbeit vor einer doppelten Hierarchie verantworten: einerseits müssen sie die beruflichen Anforderungen ihrer Arbeitgeber erfüllen, andererseits müssen sie die Forderungen des Kunden befriedigen. Im Prinzip sind die Aufgaben und Pflichten jeden Akteurs (Kunde, Arbeitgeber, Arbeitnehmer) klar festgelegt. Aber vor Ort kann die Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer zu einer Vermischung der Rollen, Pflichten und Verantwortungen führen. Häufig haben die Arbeitnehmer das Gefühl, dieser doppelten Hierarchie und Vermischung der Verantwortlichkeiten „ausgeliefert“ zu sein.

„Theoretisch muss der Präventionsbeauftragte Ihres Unternehmens zusammen mit dem Kunden eine Lösung finden. Und hier schieben sie sich gegenseitig die Verantwortung zu. Denn bei uns wird gesagt: aber nein, der Kunde muss Maßnahmen finden, und der Kunde sagt: das ist mir piepegal, ist doch Ihr Personal. Und wir stehen dazwischen, und der Ball wird hin und her geworfen.“ Präventionsbeauftragter

Ein weiteres Merkmal des Sektors besteht darin, dass das Sicherheitspersonal nicht selten ein Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmenskunden entwickelt. Dies kann Auswirkungen auf dessen berufliche und persönliche Identität haben.

B. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist in den verschiedenen EU-Ländern nicht einheitlich geregelt.²⁸ Trotz der nationalen Unterschiede ist die Arbeitszeit meist atypisch, mit Nacht- und Wochenendarbeit, Schichtarbeit, langen Arbeitstagen, mit möglicherweise sehr hohen Wochenarbeits-, Monatsarbeits- und Überstunden (vor allem in bestimmten Ländern).

Hinsichtlich der Folgen der Arbeitszeit auf die Gesundheit der Arbeitnehmer möchten wir zwei Problembereiche hervorheben:

- *Verdauungsstörungen, Schlafstörungen und Müdigkeit*

Die biologischen Funktionen des Menschen folgen mehr oder weniger einem 24-Stunden-Rhythmus, auch zirkadianer Rhythmus oder Tag-Nacht-Rhythmus genannt. Wenn Schicht-

²⁸ Cortese V. (*et alii*), *Op. cit.*, S. 27-29.

und Nachtarbeit diesen Rhythmus durcheinander bringen, hat dies eine ganze Reihe von Konsequenzen:

- Veränderung der Essgewohnheiten: Veränderung der Uhrzeiten, zu denen gegessen wird und häufig Verschlechterung der Qualität der Kost: es wird kalt (Sandwichs), schnell und zu unregelmäßigen Zeiten gegessen,... Dies führt zu unausgewogener Ernährung, Verdauungsstörungen und Gewichtsproblemen.
- Veränderung der Schlafgewohnheiten: die Schlafzeiten werden völlig verändert, die Qualität des Schlafs ist herabgesetzt (Lärm, Licht) und die Anzahl der Schlafstunden ist meist niedriger.
- Reduzierung der Erholungszeiten und infolge dessen die Gefahr, häufiger müde zu sein.
- Schwierigkeiten, am Arbeitsplatz wach zu bleiben, was zu einer zunehmenden Fehler- und Unfallgefahr führt.

- *Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Berufs- und Familienleben*

Schicht- oder Nachtarbeit hat auch Auswirkungen auf das Familienleben und das soziale Leben des Arbeitnehmers. Sein Leben verläuft nicht mehr im selben Rhythmus wie das seiner Familie und Bekannten: seine Ruhe-, Mahl- und Freizeiten stimmen nicht mit denen seiner Angehörigen überein.

„Ich denke an meinen Fall, der sicher kein Einzelfall ist, während der Zeit, in der ich hier und da gearbeitet habe. Ungefähr vier Jahre lang. Und im Laufe dieser Zeit werden Sie einsam, warum? Weil ich mich in dieser Zeit nicht zu sagen traute, dass ich keine Einladungen annehmen kann, weil ich nicht weiß, ob ich an diesem Tag arbeiten muss oder nicht (...) und zu guter Letzt besucht dich keiner mehr und keiner lädt dich mehr ein.“ Arbeitnehmer im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe

Die psychologischen und sozialen Konsequenzen dieser Desynchronisierung sind zahlreich und umfassen Stress, schrittweise Isolierung, Reizbarkeit, Probleme mit dem Ehepartner (Scheidungen) und mit der Familie, Schwierigkeiten bei der Erfüllung der familiären Verantwortung usw.

Außerdem wurde die Nachtarbeit von unseren Gesprächspartnern häufig der Gefahr des Alkohol- und/oder Tabakmissbrauchs zugeordnet, sowie Problemen der geistigen Gesundheit, vor allem Depressionen.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Die Arbeitnehmer sollen frühzeitig ihren Arbeitsplan für den nächsten Monat/die nächsten Wochen erhalten, damit sie ihre Freizeit (Aktivitäten, soziale Beziehungen usw.) planen können.
- Organisation der Arbeitsplätze, so dass der Schlafrhythmus weitestgehend eingehalten wird.
- Bevorzugung alternativer Systeme vor rotierender Schichtarbeit.
- Förderung von Methoden zur Bewältigung unvorhergesehener Situationen, damit die Arbeitnehmer nicht während ihrer freien Tage oder ihrer Ruhezeiten gestört werden müssen.

- Erleichterung der Möglichkeiten, sich ausgewogen zu ernähren, warme Mahlzeiten zu sich zu nehmen und genügend Zeit zur Verfügung zu haben.
- medizinische Überwachung der Arbeitnehmer, um festzustellen, ob sie sich an die Schicht- oder Nachtarbeit anpassen können oder nicht.
- Bessere Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens der Arbeitnehmer durch entsprechende Arbeitsorganisation.
- Organisation der Arbeit unter Berücksichtigung der Probleme der Nacht- und Schichtarbeit (mehr Ruhezeiten zwischen den Arbeitstagen oder beim Wechsel des Arbeitsplatzes).

C. Arbeitsplanung

Auf Grund der Flexibilität des Sicherheitsgewerbes ist es manchmal schwierig, die Arbeitsplanung (auf einigen Arbeitsplätzen/bei einigen Tätigkeiten) mehrere Monate oder Wochen vorausszusehen. Diese Schwierigkeit wird durch Absentismus und eine hohe Fluktuationsrate noch verstärkt. Eine bessere Arbeitsplanung, um den Arbeitnehmern zumindest eine gewisse Planung ihres Privatlebens und/oder eine gewisse Vorbereitung auf Arbeitsplatzwechsel zu ermöglichen, ist eine immer wiederkehrende Forderung im Sektor.

D. Personalmanagement

Das Personalmanagement und die Organisationskultur können sich von einem zum anderen Land und vom einen Unternehmen (KMU) zum anderen (multinationales Unternehmen) sehr unterscheiden. Trotz dieser Unterschiede wurde in unseren Gesprächen übereinstimmend Kritik an bestimmten Aspekten des Managements geübt:

- ein oftmals autoritärer Management- und Führungsstil.

- mangelnde Unterstützung (sozialer, psychologischer Art) der Arbeitnehmer seitens der Unternehmensleitung, vor allem im Hinblick auf die Betreuung, Standpunkte und Beschwerden der Arbeitnehmer. Diese mangelnde Unterstützung ist scheinbar auf die zu geringe Anzahl an Inspektoren oder Kontrolleuren im Verhältnis zur Anzahl der Arbeitnehmer und Kunden zurückzuführen. Die Inspektoren werden häufig als überlastet beschrieben.

- mangelnde Kompetenz der Unternehmensleitung in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes: Beurteilung der Gefahren, Ergonomie,...

- Schwierigkeiten der Kontaktaufnahme des Sicherheitspersonals mit seinem Unternehmen. Die Kontakte mit dem Arbeitgeber oder der Verwaltung des Unternehmens sind häufig unregelmäßig und indirekt. Sie erfolgen im Allgemeinen über die Inspektoren. Der Mangel an direktem Kontakt kann Auswirkungen auf die Qualität der Kommunikation und auf die Übertragung von Informationen oder Dokumenten haben. Diese Situation kann das Gefühl der Isolierung des Arbeitnehmers im Verhältnis zu seinem Unternehmen noch steigern.

E. Ausbildung

„Der Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz muss in der Grundausbildung stärker betont werden. Außerdem sind Ausbildungen notwendig, die auf die verschiedenen Aufgaben speziell abgestimmt sind. Wenn ich zum Beispiel Sicherheitsrunden in einer Chemiefabrik gehen muss, muss ich wissen, welchen Stoffen ich eventuell ausgesetzt werden kann. Wenn ich Wächter in einem Einkaufszentrum bin, muss ich wissen, wie ich mit den Menschen umgehen soll, was ich tun soll, wenn jemand einen Herzanfall bekommt oder wenn ein Unfall geschieht. Das heißt, dass das Sicherheitspersonal eine Ausbildung benötigt, die das jeweilige Arbeitsumfeld berücksichtigt. Die Ausbildung muss an die verschiedenen Aufgaben angepasst werden.“ Präventionsbeauftragter

Die berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung ist in den verschiedenen Ländern der EU sehr gegensätzlich.²⁹ Was die spezifische Ausbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz angeht, gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den Ländern, aber die gesammelten Informationen zeigen, dass man sich um eine Verbesserung der Situation bemühen sollte:

- Verbesserung der Grundausbildung und der Sensibilisierung der Arbeitnehmer für Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz;
- Verbesserung sowohl der Berücksichtigung der „klassischen Gefahren“ wie z. B. die Gefährdung der Sicherheit, als auch der „neuen Gefahren“: Stress, Mobbing,... Nicht nur Gefahren im Rahmen des Berufes, sondern auch Gefahren, die durch die Kunden, deren Tätigkeiten und Anlagen entstehen;
- Verbesserung der Ausbildung im Bereich Konfliktmanagement;
- Verbesserung der Managementkenntnisse und -fähigkeiten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Gemäß der Rahmenrichtlinie muss jeder Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seines Arbeitsplatzes und seiner Funktion eine ausreichende und angemessene Ausbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erhalten. Diese Ausbildung muss bei Einstellung, Veränderung oder Wechsel der Funktion, Veränderung der Arbeitsmittel und Einführung neuer Technologien stattfinden. Nach unseren Informationen wird diese Ausbildung offensichtlich nicht systematisch bereitgestellt.

F. Isolierte Arbeit

Isolierte Arbeit ist gemäß der europäischen Richtlinien nicht verboten, muss aber grundsätzlich im Vorfeld einer Beurteilung der Gefahren unterzogen werden. Wenn bei der Beurteilung der Risiken festgestellt wird, dass Gesundheit und Sicherheit des Arbeitnehmers nicht garantiert werden können, sollte die isolierte Arbeit vermieden werden. Wenn die Beurteilung gegenteilig ausfällt, muss dem Arbeitnehmer garantiert werden, dass er ständig mit seinem Unternehmen in Verbindung stehen kann oder dass er sein Unternehmen bei Problemen schnell erreichen kann. Leider ergibt sich die isolierte Arbeit häufig aus wirtschaftlichen Gründen, weil der Einsatz von zwei Arbeitnehmern anstatt eines einzigen

²⁹ Cortese V. (*et alii*), *Op. cit.*, S. 15-17.

einen erheblichen wirtschaftlichen Unterschied ausmacht, den nicht alle Kunden zu tragen bereit sind.

3.2.6. Gefährdung durch die körperliche Belastung

Jede Tätigkeit verbraucht, je nach den erforderlichen Anstrengungen, mehr oder weniger Energie. Die Freisetzung der für die Tätigkeit notwendigen Kraft erfordert die Mobilisierung der Muskeln. Je nach Muskeltätigkeit wird die Arbeit als statisch oder dynamisch angesehen und hat spezifische Konsequenzen für die Gesundheit des Arbeitnehmers.

Hierbei handelt es sich um allgemeine Gefahren, die das gesamte Sicherheitspersonal unabhängig vom Arbeitsplatz betreffen.

Die Risikofaktoren der körperlichen Belastung hängen im Wesentlichen von folgenden Aspekten ab:

- erzwungene, unangemessene Arbeitshaltungen
- manuelle Handhabung von Lasten
- die zurückzulegenden Wege
- Schicht-, Nachtarbeit

A. Arbeitshaltungen

Die zwei häufigsten Arbeitshaltungen im Sektor, oder zumindest diejenigen, die zu den meisten Problemen führen können, sind: sitzende und stehende Haltungen (in normaler Position). Im Allgemeinen wird so häufig wie möglich versucht, die Haltungen abzuwechseln, aber auf bestimmten Arbeitsplätzen verbringt der Arbeitnehmer den größten Teil des Arbeitstages in ein und derselben Stellung, entweder stehend oder sitzend.

a. Sitzende Arbeitshaltungen

Sitzende Arbeitshaltungen kommen dort häufig vor, wo an Bildschirmen oder Monitoren gearbeitet wird, wie zum Beispiel in Sicherheitskontrollzentren, Alarmmeldestellen und gewissen Zugangskontrollstellen.

Die sitzenden Arbeitshaltungen und die damit verbundenen Gesundheitsrisiken hängen im Wesentlichen von folgenden Faktoren ab:

- den **Ausmaßen des Arbeitsplatzes**: zu klein, keine ausreichende Beinfreiheit,...
- den elementaren **Arbeitsmitteln** (Stuhl, Tisch, Fußstütze, Handstütze): unangemessen.
- der **Arbeitsorganisation**, den auszuführenden Tätigkeiten, der dafür aufgewandten Zeit, den Ruhezeiten usw. Hierbei handelt es sich durchweg um

Elemente, die die Häufigkeit und Beibehaltung gewisser Arbeitshaltungen ausmachen.

- dem **Arbeitnehmer**, dessen schlechten Arbeitsgewohnheiten (zum Beispiel, dass er die Arbeitsmittel nicht an seine individuellen Bedürfnisse anpasst, ...), seinen falschen Haltungsgewohnheiten (leicht gebeugter Rücken, mit den Händen auf verschiedenen Ebenen arbeiten, seitliche Neigung des Rumpfes, ...).

Vorbeugungsmaßnahmen

- Ausbildung der Arbeitnehmer im Bereich Ergonomie.
- Verringerung der schlechten Haltungsgewohnheiten.
- Hochwertige Bildschirme.
- Verstellbare Tastaturen mit matter Oberfläche, kontrastreich beschrifteten und gut lesbaren Tasten.
- Stabile Stühle mit ausreichender Mobilität für die durchzuführende Tätigkeit, mit verstellbarer Lehne, Sitzfläche und Höhe.
- Der Bildschirm soll senkrecht zu den Fenstern stehen.
- Ausreichend Platz, um die Haltung verändern zu können und eine gewisse Bewegungsfreiheit zu ermöglichen.
- Auf eine korrekte Arbeitshöhe achten.
- Bequeme Haltungen durch ausreichende Beinfreiheit erleichtern.
- Verfügbarkeit der Elemente, die in einem leicht zugänglichen Arbeitsbereich verwendet werden und/oder diesen verändern können.
- Die Bildschirmhöhe soll der Augenhöhe entsprechen.
- Den Bildschirm sauber halten.
- Möglichst für regelmäßige Unterbrechung durch andere Tätigkeiten / Haltungen sorgen.
- Sich während der Pausen zur Förderung der Durchblutung bewegen.
- ...

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Anhaltende sitzende Tätigkeit kann zu Muskelschmerzen im oberen Bereich des Rückens, in den Schultern, Armen usw. führen, die durch falsche Arbeitshaltungen vor den Bildschirmen oder Monitoren verursacht werden. Außerdem kann es zu falschen Bewegungen, Einklemmungen,... kommen. Im Rahmen unserer Studie wurden sitzende Tätigkeiten ebenfalls mit entsprechenden Problemen in Verbindung gebracht (Schmerzen im unteren Bereich des Rückens, Durchblutungsstörungen in den Beinen) sowie mit Gewichtsproblemen.

b. Stehende Haltungen

Stehende Haltungen kommen häufig bei Zugangskontrollen oder an Arbeitsplätzen der statischen Überwachung vor. Stehen ist eine natürliche Haltung des Menschen und führt im Prinzip zu keinen besonderen gesundheitlichen Problemen. Wenn allerdings regelmäßig und über lange Zeiträume hinweg im Stehen gearbeitet wird, kann dies bei den Arbeitnehmern zu Gesundheitsproblemen führen.

Die stehenden Arbeitshaltungen und die damit verbundenen Gesundheitsrisiken hängen im Wesentlichen von folgenden Faktoren ab:

- der **Arbeitsorganisation** (Pausenzeiten, Anzahl der Pausen, durchzuführende Aufgaben,...).
- dem **Arbeitnehmer**: dessen falsche Haltungsgewohnheiten.
- dem **Bodenbelag**: zum Beispiel Böden aus Metall oder Zement.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Ausbildung der Arbeitnehmer im Bereich Ergonomie.
- Angemessene Ruhezeiten für die Arbeitnehmer.
- Eingewöhnungsphase für Arbeitnehmer, die nach längerer Abwesenheit, Urlaub oder Krankheitsurlaub wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, damit sie nach und nach wieder in den regelmäßigen Arbeitsrhythmus zurückfinden.
- Zement- oder Metallböden mit Teppichen auslegen.
- Häufige Haltungswechsel, um ein und dieselbe Haltung nur über kurze Zeiträume hinweg beizubehalten.
- Zu langes Stillstehen vermeiden.
- Auf korrekte Arbeitshaltung achten, indem die natürliche Form der Wirbelsäule beachtet wird:
 - Schultern leicht nach hinten
 - gehobener Kopf mit geradem Hals
 - Bauch leicht eingezogen, nicht verkrampft, und leicht angespannte Bauchmuskeln
- Sich während der Pausen zur Förderung der Durchblutung bewegen.
- Angemessenes Schuhwerk tragen (das die Form des Fußes nicht verändert, in dem die Ferse nicht verrutscht, die Zehen beweglich sind und das bequem ist,...).
- ...

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Regelmäßige stehende Tätigkeit kann zu Schmerzen in den Füßen, Schwellungen der Beine, Krampfadern, Schmerzen im unteren Bereich des Rückens, Versteifungen von Nacken und Schultern, allgemeiner Muskelermüdung und weiteren gesundheitlichen Problemen führen. Eine langfristige Degeneration der Sehnen und Bänder kann ebenfalls die Folge sein.

B. Manuelle Handhabung von Lasten

Gemäß der europäischen Richtlinie, die die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten festlegt, "gilt als manuelle Handhabung von Lasten jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch einen oder mehrere Arbeitnehmer, unter anderem das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, die aufgrund ihrer Merkmale oder ungünstiger

ergonomischer Bedingungen für die Arbeitnehmer eine Gefährdung, insbesondere der Lendenwirbelsäule, mit sich bringen.“³⁰

Bei der manuellen Handhabung von Lasten handelt es sich um allgemeine Gefahren, die alle Tätigkeitsarten betreffen, im Besonderen allerdings die statische Überwachung und die Sicherheitsrunden.

Beteiligte Faktoren

- Die **Merkmale der Last**: die Last ist zu schwer, zu groß, sperrig, schwer zu fassen, instabil,...
- Die **erforderliche körperliche Anstrengung**: zu große Anstrengung, bei der die Last ruckartig durch Drehung des Oberkörpers bewegt wird,...
- Die **Merkmale des Umfelds**: unzureichender Bewegungsspielraum, unebener, instabiler Boden,...
- Die **Anforderungen der Tätigkeit**: zu große Abstände zum Anheben, Absetzen oder Transportieren, körperliche Anstrengungen, die vor allem zu Problemen mit der Wirbelsäule usw. führen.
- Der **Arbeitnehmer**: ein Arbeitnehmer, der körperlich nicht zur Ausführung der jeweiligen Aufgabe in der Lage ist, der nicht entsprechend gekleidet ist, nicht über entsprechendes Schuhwerk verfügt, oder sich durch andere, für die Tätigkeit nicht geeignete persönliche Eigenschaften auszeichnet,...

Vorbeugungsmaßnahmen

- Den Rücken gerade halten, die Knie beugen und die Beine arbeiten lassen;
- Die Füße etwas auseinander stellen;
- Den Gegenstand fest in beiden Händen halten;
- Den Gegenstand hochheben, wobei die Arme nach unten geneigt sind und so nah wie möglich am Körper anliegen;
- Den Körper während des Hebens, Tragens und Abstellens von Gegenständen möglichst nicht drehen.
- Führen Sie Drehungen durch entsprechende Schritte aus.
- ...

³⁰ Richtlinie 90/269/EWG.

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Die manuelle Handhabung kann eine Verletzungsgefahr und unter gewissen Bedingungen auch eine Gefahr von Berufskrankheiten infolge der körperlichen Anstrengungen, Zusammenbrüche, Stöße, falschen Haltungen darstellen. Sie ist sehr häufig der Ursprung für Probleme oder Schmerzen im Lendenwirbelbereich.

Die manuelle Handhabung und die Arbeitshaltungen führen häufig zu körperlicher Ermüdung und/oder zu Verletzungen: Wunden (Einklemmungen, Quetschungen, Schläge), Brüche und vor allem Muskel- und Skeletterkrankungen wie Rückenprobleme, Schmerzen und Missempfindungen der unteren Extremitäten (Beine, Füße). Nebenbei sei bemerkt, dass Muskel- und Skelettprobleme verschiedene Ursachen haben: körperlicher (körperliche Belastung) oder psychosozialer (Stress) Art, in Abhängigkeit von der jeweiligen Person (Geschlecht, Alter, Lebensstil,...) und von der Arbeitsorganisation (mangelnde Ausbildung/Information, ...).

C. Zurückzulegende Wege

Die zurückzulegenden Wege, und vor allem die Fußwege, können bei den Sicherheitsrunden ebenfalls eine große körperliche Belastung darstellen, vor allem auf Grund der zurückzulegenden Strecken, der Eigenschaften der zu überwachenden Anlagen und Gebiete, und schließlich auf Grund der Zeit, die auf diese Wege verwendet wird, und der Ruhezeiten.

D. Schicht- und Nachtarbeit

Sofern die Schicht- und Nachtarbeit einen direkten Einfluss auf die Ruhezeiten, die Ernährung und den Schlaf ausübt, bedingt sie ebenfalls direkt oder indirekt die körperliche Belastung der Tätigkeit (siehe Seite 36-37).

3.2.7. Gefährdung durch die psychosoziale Belastung

Das allgemeine Konzept der psychosozialen Belastung am Arbeitsplatz besteht aus mehreren Dimensionen.³¹ In diesem Bericht konzentrieren wir uns vor allem auf:

- den arbeitsbedingten Stress
- die Motivation und Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- die geistige Belastung
- die Belastung durch zwischenmenschliche Beziehungen

A. Arbeitsbedingter Stress

Stress am Arbeitsplatz ist ein zunehmendes Problem in Europa. Gemäß der dritten europäischen Umfrage über Arbeitsbedingungen im Jahr 2000³², ist der Stress, nach den Rückenschmerzen, das größte, durch die Arbeit verursachte Gesundheitsproblem in Europa. Genauer gesagt, beklagen sich 28% der europäischen Arbeitnehmer über Stress. Dies gilt auch für die Arbeitnehmer des Sicherheitsgewerbes.

Es gibt zahlreiche Definitionen für Stress am Arbeitsplatz. Ihnen gemeinsam ist die Ansicht, dass der Stress einen negativ empfundenen Zustand darstellt, der mit Beschwerden oder Funktionsausfällen im seelischen, körperlichen und/oder sozialen Bereich einhergeht. Eine gewisse Übereinstimmung ist ebenfalls bezüglich der Gründe für Stress festzustellen: ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen am Arbeitsplatz und den Kapazitäten, das heißt, dass die Arbeitnehmer den Anforderungen ihrer Arbeitssituation nicht gewachsen sind.

Allein die Feststellung der Ursprünge des Stresses im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe würde eine Studie für sich erfordern. Deshalb beschränken wir uns hier auf die gewöhnlichsten Ursprünge, die bei unserer Feldarbeit immer wieder genannt worden sind. Im Folgenden geben wir, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, einen kurzen Überblick über einige Ursachen für Stress, die von den Akteuren des Sektors am häufigsten genannt wurden:

- Gefühl der Unsicherheit am Arbeitsplatz

Die Unsicherheit am Arbeitsplatz bezieht sich auf die von den Arbeitnehmern empfundene Ungewissheit und Verwundbarkeit. Die Unsicherheit am Arbeitsplatz wird somit als subjektive Empfindung der Arbeitnehmer sowohl bezüglich des möglichen Arbeitsplatzverlustes (durch Entlassungen, Unvereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, usw.) als auch (und vor allem) bezüglich des Verlustes oder der Schwächung einer Reihe von Arbeitsbedingungen definiert³³, die ihnen sehr am Herzen liegen: Karrieremöglichkeiten im Unternehmen, Selbständigkeit bei der Ausführung der Tätigkeit, gute Arbeitszeiten, gute Beziehungen zum Kunden, Zusammenarbeit mit einem guten Team, usw.

³¹ D'Hertefelt H., "La mesure de la charge psychosociale sur le lieu de travail en Belgique", in BTS-Newsletter, Nr. 19-20 September 2002, S. 45-46.

³² Paoli P., Merllié D. *3rd European survey of working conditions*, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2000.

³³ Burchell B., Ladipo D., Wilkinson F. *Job insecurity and work intensification*, London and New York, Routledge, 2002, S. 63.

- Konfliktbeladene Beziehungen am Arbeitsplatz (zu Kollegen, Vorgesetzten, Kunden oder Kunden des Kunden).

Die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz beziehen sich auf zwischenmenschliche Beziehungen, die durch die Arbeitsorganisation geschaffen werden. Die Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes sind in einem sozialen Arbeitsumfeld tätig und müssen sich ständig mit anderen Personen absprechen. Je nach der Qualität der Beziehungen zu Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden, können diese Beziehungen Stress verursachen oder nicht. Um diese Koordinierung erfolgreich durchzuführen, ist ein Klima des Vertrauens erforderlich. Aber Vertrauen entsteht nicht von heute auf morgen: Vertrauen erfordert Zeit, eine gewisse Stabilität der Arbeitsgemeinschaft sowie Raum und Zeit für Miteinander. Da der Sektor eine sehr hohe Fluktuationsrate aufweist, kommt es zu zahlreichen Veränderungen in der Arbeitsgemeinschaft: Arbeitnehmer verlassen die Branche, andere integrieren sich nicht wirklich (sie sind nur vorübergehend beschäftigt), Aushilfskräfte bleiben nur kurze Zeit oder sind unerfahren (Jugendliche, Leiharbeiter) und sind sich manchmal der Gefahren nicht bewusst, usw. Wenn wir außerdem die Tatsache berücksichtigen, dass sich viele Arbeitnehmer über ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beklagen, und/oder dass es nicht genügend Solidarität zwischen den Kollegen gibt (ganz einfach weil die Zeit häufig zum Aufbau von Vertrauensverhältnissen nicht ausreicht), wird leicht verständlich, dass die sozialen Beziehungen zwischen Kollegen zu einem erheblichen Stressfaktor werden können.

- Handhabung des Unterschiedes zwischen vorgeschriebener und tatsächlicher Arbeit.

Im Sicherheitsgewerbe werden detaillierte Arbeitsanweisungen gegeben, die die Art und Häufigkeit der Einsätze präzisieren. Im Arbeitsalltag wird diese vorgeschriebene Arbeit dennoch auf Grund unvorhersehbarer Ereignisse und zusätzlicher Weisungen gewisser Kunden ständig verändert. Diese Aufgaben werden weder in den Pflichtenheften genannt, noch entsprechen sie den Kompetenzen der Arbeitnehmer. Die Handhabung dieses Unterschiedes und vor allem dieser zusätzlichen Anforderungen können das Sicherheitspersonal unter Druck setzen.

- Zwiespältigkeit der Rolle, Rollenkonflikt und Ausübung der Verantwortung

„Es kommt ziemlich oft vor, dass mehr gemacht werden muss, als den Befugnissen des Sicherheitspersonals entspricht, zum Teil weil der Kunde dies erwartet. Dasselbe gilt auch für die Öffentlichkeit, die eine uniformierte Person sieht und erwartet, dass sie reagiert und eingreift.“ Arbeitnehmer im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe

Die Zwiespältigkeit der Rolle³⁴ wird als fehlende Eindeutigkeit der Rolle des Einzelnen am Arbeitsplatz, der zu verwirklichenden Ziele und des Ausmaßes seiner Verantwortung definiert. Dem Sicherheitspersonal kommt laut Gesetz vor allem eine präventive/abschreckende Rolle zu, und es hat nicht mehr Rechte als gewöhnliche Bürger auch. Dennoch wird häufig von diesen Arbeitnehmern verlangt, ihre Rolle und ihre

³⁴ Stora B., *Le stress*, Paris, PUF, collection Que sais-je?, 1999, S. 16.

Verantwortung zu überschreiten und Arbeiten auszuführen, zu denen sie nicht berechtigt sind. Dies führt zu Druck und kann zu einer nicht zu verachtenden Quelle für Stress werden.

- **Übernahme des Personals (Abtretung)**

Die Ungewissheit durch die Neuzuteilung eines Marktes führt ebenfalls zu einem hohen Maß an Unsicherheit. Bei der Zuteilung des Marktes an ein anderes Unternehmen wissen die Beschäftigten nicht, ob sie vom neuen Unternehmen übernommen werden (und zu welchen Bedingungen...), oder ob sie bei ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber bleiben werden (und welchen Arbeitsplatz sie erhalten,...). Dieser Druck wird noch durch die Tatsache verstärkt, dass die Unsicherheit häufig über mehrere Monate hinweg anhält, im Laufe derer alle möglichen Gerüchte in Umlauf gebracht werden können, die die Arbeitnehmer wiederum noch stärker verunsichern.

- **Angst** (vor allem vor den Gefahren der Gewalt)

„Man gewöhnt sich an die Angst, und man misst ihr nicht mehr die gebührende Bedeutung bei, weil man sie jeden Tag erlebt. Du denkst nicht mehr dran, weil, wenn du dran denken würdest, würdest du nicht zur Arbeit gehen.“ Arbeitnehmer im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe

Einige Arbeitnehmer haben aus den verschiedensten Gründen Angst: weil sie alleine arbeiten, auf Grund der Arbeitssituationen, mit denen sie konfrontiert werden und die Gefahren der Gewalt in sich bergen, oder auf Grund traumatischer Erlebnisse, die nicht vollständig verarbeitet worden sind. Es ist schwer zu sagen, wie viele Arbeitnehmer im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe mit diesem Gefühl leben und wie viele die Angst in manchen Augenblicken ihres Berufslebens erlebt haben. Die Angst ist im Sektor extrem gegenwärtig, und ihr muss eine besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden, vor allem, weil sie von den Arbeitnehmern nur selten ausgedrückt wird. Sie nehmen häufig eine Verteidigungshaltung ein, eine Negierung/Verdrängung dieses Gefühls, weil es den Arbeitnehmern unmöglich wäre, weiterzuarbeiten, wenn sie dieses Gefühl wirklich ausleben würden. Das Angstgefühl führt bei den Betroffenen zu einer ständigen inneren Unruhe. Außerdem hängt es mit dem Problem des Absentismus zusammen und erklärt teilweise auch den Alkohol- und Tabakmissbrauch, der von den verschiedenen Akteuren des Sektors häufig genannt worden ist.

- **Posttraumatischer Stress**

Wir haben den Stress als Ergebnis eines traumatischen Erlebnisses bereits genannt (vor allem in Folge von Gewaltsituationen am Arbeitsplatz). Die Opfer posttraumatischer Stressstörungen leiden unter intrusiven Symptomen (eine tiefe seelische Notlage mit Wiedererleben) und Vermeidungssymptomen (Meidung von Orten, Gesprächen, die an das Trauma erinnern), Reizbarkeit und Konzentrationsverlust. Die von diesen Störungen betroffenen Arbeitnehmer sind häufig krank geschrieben (über einen mehr oder weniger langen Zeitraum hinweg), und kehren meist in einem andauernden Zustand gefühlsmäßiger Labilität an den Arbeitsplatz zurück. Es ist wichtig, dass die Opfer körperlicher Gewalt

psychologisch betreut werden, wenn sie dies für erforderlich halten, und dass sie bei Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit emotional unterstützt werden.

- **Arbeit in der Öffentlichkeit (mit Kunden, Nutzern,...)**

„Ich denke, dass eine der großen Fähigkeiten des Sicherheitspersonals darin besteht, dass es in der einen Minute körperlichen Angriffen oder einer angespannten Situation gegenüberstehen, und in der anderen einer Dame, die irgendeinen Blödsinn fragt, freundlich antworten kann. Wenn du soweit bist, dass du einfach so von einer Situation zur anderen übergehen kannst, kommst du mit allen Situationen klar. Aber dies führt zu Stress, der sich ansammelt und irgendwo ein Ventil braucht.“
Arbeitnehmer im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe

Die Arbeit in der Öffentlichkeit kann auf Grund der potentiellen Gefahren der verbalen oder körperlichen Gewalt sowie auf Grund der Notwendigkeit/Pflicht des Arbeitnehmers (dem Kunden oder dessen Personal) „zu gefallen“ und immer freundlich und höflich zu bleiben, eine Quelle für Stress darstellen (siehe S. 54).

- **Der mit den Einsätzen verbundene Stress**

„Wenn ich bei Alarm eingreifen muss, frage ich mich, was wohl auf mich zukommen wird. Hat die Putzfrau vergessen, den Alarm auszuschalten, oder was? Ist ein Dieb da? In einem großen Kaufhaus stehe ich natürlich unter Stress, wenn mich das Personal über den Piepser sucht. Handelt es sich um einen Ladendieb oder braucht eine alte Dame im Rollstuhl meine Hilfe?“ Arbeitnehmer im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe

Arbeitnehmer im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe erleben Phasen relativer Ruhe und Routine, die häufig brutal durch Phasen großer seelischer Anspannung unterbrochen werden. Sie müssen häufig eingreifen ohne auch nur im Geringsten zu wissen, welche Probleme auf sie zukommen werden. Diese Anspannung hält solange an, bis der Arbeitnehmer zum jeweiligen Ort kommt und die Situation sowie die Art des Problems selbst bewerten kann.

Weitere Ursachen für Stress werden in anderen Teilen des Berichts analysiert:

- **Über-/Unterforderung** (siehe S. 50-51)
- **Mangelnde Unterstützung seitens der Vorgesetzten** (siehe S. 38)
- **Arbeitszeiten** (siehe S. 36-38)
- **Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben** (siehe S. 37)
- **Isolierte Arbeit** (siehe S. 39)
- **Doppelte Hierarchie, doppelte Zugehörigkeit** (siehe S. 36)
- ...

Stress wird häufig als äußerst persönliche, extrem komplexe und somit äußerst schwer definierbare Frage angesehen. Es muss gesagt werden, dass die Behandlung dieses Phänomens viel komplexer ist als die der so genannten traditionellen Gefahren physikalischer,

chemischer, elektrischer Art usw. Dennoch denken wir, dass es möglich ist, dem arbeitsbedingten Stress vorzubeugen oder wirksam darauf zu reagieren. Übrigens sind sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene Strategien und Aktionspläne im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aufgestellt worden. Die umzusetzenden Maßnahmen sind, im großen und ganzen, kein Geheimnis: „Arbeitsbedingter Stress kann durch Umgestaltung der Arbeitstätigkeit (zum Beispiel durch Vermeidung sowohl von Überwie auch von Unterforderung), durch Verbesserung der sozialen Unterstützung, durch angemessene Vergütung des Arbeitseinsatzes und natürlich durch Anpassung der äußeren Arbeitsumgebung an die Fähigkeiten, Bedürfnisse und berechtigten Erwartungen der Mitarbeiter verhütet oder bekämpft werden.“³⁵

B. Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz

Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz stehen mit der Befriedigung einer Reihe psychosozialer Bedürfnisse in Verbindung:

- Nicht mit der Aufgabe zusammenhängende Bedürfnisse

Beschäftigungssicherheit, günstige Arbeitsbedingungen, gerechte Vergütung usw. sind Bedürfnisse, deren Erfüllung die Zufriedenheit am Arbeitsplatz begünstigen kann. Unsichere Beschäftigung, anstrengende Arbeitsbedingungen, zu geringe Bezahlung, die von den Arbeitnehmern Überstunden abverlangt, wenn sie den als angemessen empfundenen Lohn erhalten wollen, sehr begrenzte Karrieremöglichkeiten, Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Berufs-, Familien- und Privatleben usw. tragen jedoch zur Verdrossenheit im Sektor bei.

- Mit der Aufgabe zusammenhängende Bedürfnisse

Die Befriedigung der oben genannten Bedürfnisse ist zwar eine wichtige Bedingung für die Motivation der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, aber sie reicht allein nicht aus. Die Arbeitnehmer müssen ebenfalls die Möglichkeit haben, zu lernen, ihre beruflichen Fähigkeiten zu verbessern, Initiative bei der Arbeit zu entwickeln und gewisse Aspekte der Tätigkeit in Eigenverantwortung ausführen zu können. Diese Möglichkeiten sind an einigen Arbeitsplätzen/Tätigkeiten im Sektor sicher vorhanden, aber sie gelten noch lange nicht für alle. Die Arbeitnehmer empfinden ihre Tätigkeit als monoton, eintönig sowie wenig stimulierend und wenig aufwertend. Dies führt zur sicheren Demotivation.

Zufriedenheit und Motivation haben Einfluss auf das Wohlbefinden und die seelische und körperliche Gesundheit der Arbeitnehmer. Wir wissen zum Beispiel, dass die Beziehung zwischen Motivation und Müdigkeit gegenläufig ist³⁶, d. h., dass die Ausübung einer Aufgabe/Tätigkeit mit wenig Motivation mit dem schnellen Aufkommen von Ermüdungserscheinungen einhergeht. Im Gegensatz dazu wird die Müdigkeit bei großer Motivation erst dann empfunden, wenn sie wirklich sehr stark geworden ist (manchmal sogar an der Grenze der Erschöpfung). Müdigkeit wird sehr unterschiedlich empfunden, je nach

³⁵ Levi L., Manuel d'orientation sur le stress lié au travail. *Piment de la vie... ou coup fatal?*, Luxemburg, Europäische Kommission, 2000, S. vii.

³⁶ de Arguer M-I., Carga mental de trabajo: *fatiga*, INSHT, NTP 445.

Motivation und Energie, die die Arbeitnehmer zu mobilisieren bereit sind. Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz können der Gesundheit also sehr zuträglich sein.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Einhaltung der wirtschaftlichen und sozialen Rechte der Arbeitnehmer sowie der Tarifverträge.
- Verbesserung der Zukunftsaussichten der Arbeitnehmer durch Gewährleistung beruflicher Werdegänge, die Qualifikation und berufliche Fortschritte miteinander verbinden.
- Förderung der Weiterbildung, vor allem unter Berücksichtigung der Entwicklung der Berufe im Sicherheitsgewerbe.
- Veränderung der Arbeitsplätze, um die Aufgaben/Tätigkeiten vielfältiger und für die Arbeitnehmer sinnvoll zu gestalten.
- Förderung der Stellenrotation.
- ...

C. Geistige Belastung

Unter geistiger Belastung sind alle Anspannungen zu verstehen, die der Arbeitnehmer im Rahmen der mentalen Anforderungen seiner Tätigkeit erlebt (Aufnahme und Verarbeitung von Informationen, kognitive Vorgänge wie Informationsspeicherung, Denken, Suche nach Problemlösungen usw.). Die persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten (Ausbildung, Selbstvertrauen, Motivation) zur Handhabung der geistigen Anforderungen der Tätigkeit sind natürlich von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer verschieden. Die geistige Belastung kann sich auch aus folgenden Gründen von einem Arbeitsplatz zum anderen unterscheiden:

- Anforderungen der Aufgabe;
- äußere Bedingungen der Tätigkeit (Lärm, Beleuchtung, klimatische Bedingungen, ...);
- soziale und organisatorische Faktoren (Kontroll-, Überwachungs- und Kommunikationsstrukturen auf betrieblicher Ebene, Arbeitsstimmung, ...);
- ...

Da wir die Fragen der Arbeitsorganisation bereits angesprochen haben und die Aspekte der äußeren Bedingungen des Arbeitsumfelds in einem anderen Punkt (S. 65-68) noch ansprechen werden, konzentrieren wir uns hier auf die Anforderungen der Arbeitsaufgabe.

Die Informationsverarbeitung stellt folgende Anforderungen an das Sicherheitspersonal:

- Aufmerksamkeit.

Denken wir an Arbeitnehmer, die während ihrer Sicherheitsrunden allem gegenüber aufmerksam sein müssen, was nicht funktionieren oder unnormal sein könnte! Diese Aufgabe verlangt Lenkung und Konzentration der Wahrnehmung, Informationssuche und Sortieren dieser Informationen usw.

- Konzentration

Denken wir an Arbeitnehmer, die ihre Aufmerksamkeit über lange Zeiträume hinweg auf Bildschirme oder Monitore konzentrieren müssen (Sicherheits-, Alarmzentralen, ...).

- Koordination.

Manchmal muss die Aufmerksamkeit auf verschiedene Elemente und/oder Personen gleichzeitig konzentriert werden, um schnell auf Unvorhergesehenes reagieren zu können. Dies erfordert die Umsetzung der Informationen in Reaktionen.

Die geistige Belastung durch die auszuführenden Aufgaben hängt auch von anderen Aspekten ab, so z. B.:

- von der Verantwortung der Arbeitnehmer gegenüber ihren Kollegen, Kunden;
- von der Dauer der Tätigkeit (Arbeitsstunden, Pausen);
- von der Gefahr (mögliche Gewalt,...).

Im Sektor gibt es Tätigkeiten/Arbeitsplätze, die sehr unterschiedliche geistige Anforderungen stellen. An einigen Zugangskontrollen müssen die Arbeitnehmer zum Beispiel mehrere Dutzend Personen pro Stunde identifizieren, Telefondienst leisten, sich auf Überwachungsmonitore konzentrieren, schnelle Entscheidungen treffen (ohne über alle erforderlichen Informationen zu verfügen), entschlossen aber dennoch höflich handeln, ein gutes Bild von sich selbst abgeben, ... Alle Aufgaben zusammen erfordern die Bearbeitung zahlreicher Informationen, die Auslösung kognitiver Prozesse wie Denken, Problemlösung, Verstehen, Interpretation,... Diese Aufgabenerfüllung beinhaltet die Gefahr der mentalen Sättigung.

Auch das umgekehrte Problem kann eintreten. Bei gewissen Nachtschichten überwacht der Arbeitnehmer beispielsweise alleine die Anlagen des Kunden. Die Arbeitsbelastung stellt in diesen Fällen erheblich geringere Anforderungen und liefert teilweise so gut wie keine Impulse. Diese „geistige Unterforderung“ kann genauso negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben wie die geistige Überforderung. Fordert die Aufgabe keine oder kaum geistige Anstrengungen, müssen sich die Arbeitnehmer um Aufmerksamkeit, Wachheit und Konzentration bemühen. Diese relativ eintönigen Situationen/Tätigkeiten können zu Schläfrigkeit, Unachtsamkeit und herabgesetzter Reaktionsfähigkeit führen.

Die Auswirkungen der arbeitsbedingten geistigen Über- und Unterforderung werden im Sektor offenbar häufig bagatellisiert. Die geistige Anstrengung der Arbeitnehmer ist oftmals nicht sichtbar und wird nicht oder kaum anerkannt. Diese mangelnde Anerkennung ist problematisch, weil die „Anerkennung keine marginale Forderung der Arbeitnehmer darstellt. Im Gegenteil. Sie ist für die subjektive Mobilisierung der Intelligenz und der Persönlichkeit am Arbeitsplatz entscheidend. (...) Von der Anerkennung hängt auch der Sinn des Leidens ab. Wird die Qualität meiner Arbeit anerkannt, werden auch meine Anstrengungen, Ängste, Zweifel, Enttäuschungen, Entmutigungen sinnvoll. Das Leiden war also nicht umsonst.“³⁷ Gleichzeitig kann die Nicht-Anerkennung dieser Mühen und des damit verbundenen Leids zur Verweigerung des Arbeitseinsatzes und zu Problemen hinsichtlich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz führen.

³⁷ Dejours Ch., *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998, S. 36-38.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Ausbildung der Arbeitnehmer im Bereich der Gefahren der geistigen Belastung und der anzunehmenden Vorbeugungsmaßnahmen.
- Analyse der geistigen Anforderungen jedes Arbeitsplatzes/jeder Tätigkeit sowie der äußeren, sozialen und organisatorischen Bedingungen, denen die Arbeit unterliegt.
- Anpassung des Arbeitssystems an den Arbeitnehmer, unter Berücksichtigung seiner Erfahrungen und Kompetenzen.
- Neugestaltung des Arbeitsinhalts, um die Tätigkeit/Aufgabe interessanter zu machen.

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Die Situationen, die entweder wegen Überlastung oder wegen persönlicher Schwächen von unangemessener geistiger Belastung geprägt sind, können negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben: Anspannung, Stress, Gefühl der Monotonie, geistige, allgemeine Müdigkeit,... Die geistige und nervliche Müdigkeit ist meist mit kurzzeitigem Absentismus verbunden (Müdigkeit, Muskel- und Skelettschmerzen, Kopfschmerzen, Verdauungsstörungen). Sie kann auch Auswirkungen auf die Gefühlswelt (Reizbarkeit, Traurigkeit) und das Verhalten (Alkohol-, Tabakkonsum, Aggressivität,...) haben.

D. Emotionale Belastung

„Die emotionale Belastung betrifft emotionale Reaktionen während einer Tätigkeit, die unter nicht idealen oder als ungeeignet empfundenen Umständen oder Bedingungen stattfindet. Sie gehört ebenfalls zur „zwischenmenschlichen“ Arbeit, wobei die Wahrnehmung der Gefühle der anderen und die Beherrschung der eigenen für den Erfolg der Tätigkeit entscheidend sind.“³⁸

Im Rahmen unserer Feldarbeit konnten wir verschiedene Reaktionen von Arbeitnehmern sammeln, die ins Register der „emotionalen Reaktionen“ eingeordnet werden könnten. Hier einige Beispiele:

- Gefühl der Ungerechtigkeit gegenüber den vermutlich besseren Arbeitsbedingungen anderer Kollegen
- Gefühl der Machtlosigkeit und einer gewissen Verzweiflung gegenüber Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, die sich in absehbarer Zeit wohl nicht ändern werden.
- Gefühl der Angst vor möglichen Angriffen.
- Gefühl, dass „es nicht normal ist“, dass Aufgaben erfüllt werden müssen, die nicht den Kompetenzen des Sicherheitspersonals unterliegen, oder dass die Arbeit unter Bedingungen ausgeführt werden muss, die nicht als ideal angesehen werden.
- Gefühl, ein „unnormales Leben zu führen“, dessen Rhythmus nicht dem der meisten anderen Arbeitnehmer entspricht.
- Gefühl der Isolation auf Grund der vereinzelt, unregelmäßigen Kontakte zum Unternehmen, das keine wirkliche Unterstützung bietet.

³⁸ D'Hertefelt H., *Op. cit.*, S. 46-47.

- Gefühl, dass man es mit diesen Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und diesem Lebensstil „nicht mehr lange aushält“.
- Gefühl, dass die Anstrengungen, die man für die erfolgreiche Durchführung der Tätigkeit leistet, nicht anerkannt oder bewertet werden.
- Gefühl, dass die Arbeitsbedingungen nicht gut genug sind und dass die Gefahren, die man eingeht, in keinem Verhältnis zum Gehalt stehen.
- Gefühl der Entmutigung gegenüber der öffentlichen Meinung, die die Arbeit des Sicherheitspersonals nicht wertschätzt, die sich der Arbeit und deren Beitrag zu einem sichereren Klima nicht bewusst ist.
-

Neben diesen emotionalen Reaktionen, die als „negativ“ oder als „Forderungen“ bezeichnet werden könnten, sind wir ebenfalls auf „positive“ Gefühle gestoßen: die Arbeit wird gemocht, die Arbeitsbedingungen sind gut, die Arbeit wird anerkannt. Das Gesagte entspricht voll und ganz dem zwiespältigen Charakter der Tätigkeit: einmal Anlass zur Freude und Anerkennung, einmal Anlass für Leiden und Zwänge.

An einigen Arbeitsplätzen ist die Tätigkeit des Sicherheitspersonals vor allem durch den Kontakt zur Öffentlichkeit gekennzeichnet und mit einer großen emotionalen Belastung verbunden. Während des Kontakts mit der Öffentlichkeit muss der Arbeitnehmer ständig darauf achten, dass er ein gutes Bild von sich abgibt. Er muss offen sein, permanent auf eine gepflegte Ausdrucksweise achten, immer einen professionellen Eindruck machen, angenehm und höflich wirken, sich freundschaftlich aber nicht vertraulich zeigen, effizient aber nicht gehetzt arbeiten,³⁹...

Diese ständige Anforderung, ein „gutes Bild von sich selbst“ abgeben zu müssen, wird in der Literatur als *dramaturgischer Stress* definiert: „das heißt der Stress durch die Selbstdarstellung und die verschiedenen Strategien zur Kontrolle der Verhaltensweisen anderer“. Ein gewisses Maß an dramaturgischem Stress ist in jedem Beruf unvermeidbar „aber in gewissen Berufen, die Einfühlsamkeit und eine größere Kontrolle des Auftretens verlangen, und dazu gehören auch die Berufe im Sicherheitsgewerbe, ist der dramaturgische Stress größer“⁴⁰. Gegenüber Kunden, Nutzern oder Personen, die sich gesetzeswidrig, aggressiv oder unhöflich verhalten, muss das Sicherheitspersonal Ruhe (und manchmal das Lächeln) bewahren, was ihm eine widersprüchliche Körperreaktion abverlangt: einerseits die Mobilisierung des Körpers als Reaktion auf die Feindlichkeiten und andererseits die Hemmung dieser Mobilisierung.

Die Tätigkeit des Sicherheitspersonals verlangt, dass es mit Gefühlen umgehen kann (emotionale Tätigkeit), das heißt Verständnis, Einschätzung und Handhabung der eigenen Gefühle sowie der Gefühle der anderen. Somit beinhaltet die Tätigkeit eine sehr große, oftmals bagatellierte emotionale Belastung, die einen erheblichen Einfluss auf die emotionale und affektive Stabilität des Sicherheitspersonals und somit auf dessen Wohlbefinden ausüben kann.

Bei Betrachtung der emotionalen Belastung müssen auch andere Aspekte berücksichtigt werden, so zum Beispiel die körperliche Belastung oder Müdigkeit. Nach neun bis zehn

³⁹ Spaninks L., Quinn L., Byrne J., *Op. cit.*, S. 80

⁴⁰ Soares A., "Au cœur des services: les larmes au travail" in *Pistes*, "Paroles de métier", Band 2, Nr. 2, S.4.

Stunden stehender Tätigkeit an einer Zugangskontrolle, im Laufe derer der Arbeitnehmer hunderte von Menschen gesehen und genauso viele Fragen beantwortet hat, fällt es sehr schwer, höflich und freundlich zu bleiben.

"Wenn du zehn Stunden vor einer Tür gestanden und die Leute hast vorbeigehen sehen, und wenn dir dann einer quer kommt oder unfreundlich ist... Also um 7 Uhr sagst du nichts und lässt die Sache auf sich beruhen, aber um 17 Uhr, wenn du noch eine halbe Stunde zu arbeiten hast, sagst du: Jetzt reicht's! Und du reagierst falsch, weil sich dein Gemütszustand verändert hat. Und manchmal reagierst du falsch auf jemanden, der gar nichts gemacht hat, der höflich war... Und deshalb hat das Sicherheitspersonal einen schlechten Ruf,...". Arbeitnehmer im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe

Diese emotionale Belastung hat nicht nur Auswirkungen auf die emotionale und affektive Gesundheit der Arbeitnehmer, sondern auch auf die Qualität ihrer Leistung. Die Arbeitnehmer sind sich völlig darüber bewusst, dass sie nicht immer hervorragende Arbeit leisten, worunter ihre persönliche Identität leidet. Dies wird durch das Bild verstärkt, das ihnen die Öffentlichkeit von ihnen selbst vermittelt und das ebenfalls negativ ist.

Eine Studie⁴¹ hat gezeigt, wie sehr sich Verhalten und Einstellung des in der Öffentlichkeit arbeitenden Sicherheitspersonals durch diese Tätigkeit verändern. In Zusammenhang mit den emotionalen Reaktionen haben einige Arbeitnehmer angegeben, dass ihre Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen, abgenommen habe und dass sie reizbarer und überempfindlich geworden seien. Die Tätigkeit auf diesen Arbeitsplätzen habe also Auswirkungen auf ihre Einstellung und ihre Verhaltensweisen im Allgemeinen.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Ausbildung des Sicherheitspersonals in der emotionalen Tätigkeit (Wissen um die Rolle der Gefühle im Berufsleben, Verstehen und Kontrollieren der eigenen Gefühlsreaktionen am Arbeitsplatz, Anpassung der Kommunikationsweise an das emotionale Klima einer Situation,...).
- Information der Arbeitnehmer über die Gefährdungen durch die emotionale Tätigkeit und den Kontakt mit der Öffentlichkeit und die anzunehmenden Vorbeugungsmaßnahmen.
- Analyse der emotionalen Anforderungen jedes Arbeitsplatzes/jeder Tätigkeit sowie der äußeren, sozialen und organisatorischen Bedingungen, in denen die Arbeit erfolgt.
- Anpassung des Arbeitssystems an den Arbeitnehmer, unter Berücksichtigung seiner Erfahrungen und Kompetenzen.
- Soziale und psychologische Unterstützung der Arbeitnehmer, die einer großen emotionalen Belastung ausgesetzt sind.

⁴¹ Jarnefjord U., "Changes in attitudes and behaviour among wardens/security guards in public environments", UNI.

3.2.8. Besondere Gefahren für weibliches Sicherheitspersonal

In einem traditionell von Männern beherrschten Sektor stellt das weibliche Sicherheitspersonal eine Minderheit dar. Der Anteil Frauen schwankt von einem Land zum anderen⁴², überschreitet aber selten die 20%. Wir haben es aus zwei Gründen für unerlässlich gehalten, ihnen einen eigenen Abschnitt zu widmen:

- Wegen einer gewissen geschlechtsspezifischen Aufteilung der Tätigkeit auf sektoraler Ebene.

Es gibt zwar Frauen in allen Bereichen des Sektors (Werttransport, statische Überwachung, Streifen, usw.), aber sie konzentrieren sich doch eher auf Orte wie große Kaufhäuser, Empfang/Rezeptionen und auf Arbeitsplätze, an denen oberflächliche Durchsuchungen erfolgen (z. B. Flughäfen). Diese Stellen verlangen meist einen ständigen Kontakt mit der Öffentlichkeit. Die Frauen sind also stärker der Gefahr körperlicher und verbaler Angriffe, des Stresses und den Problemen der emotionalen Tätigkeit ausgesetzt (siehe S. 52-53).

- In einem traditionell von Männern beherrschten Sektor stellen sie eine Minderheit dar.

Eine stärkere Einbeziehung der Frauen in den Sektor umfasst Veränderungen auf sektoraler Ebene selbst sowie auf Ebene des Images. Das traditionelle Bild des Sicherheitspersonals (männlich, korpulent, einschüchternd usw.) wird hier in Frage gestellt. Gemäß den Antworten, die wir erhalten haben, wird dieses chauvinistische, für den Sektor charakteristische Image heute immer häufiger bezweifelt. In dieser Hinsicht sei der Sektor manchmal eher gewillt, Frauen anzunehmen als bestimmte Kunden, die immer noch ein gewisses Bild vom Sicherheitspersonal und dessen Rolle vor Augen haben.

Die Arbeitsplätze und Vorbeugungsmaßnahmen müssen ebenfalls an den Eintritt der Frauen in den Sektor angepasst werden. Diese Anpassung betrifft vor allem:

- Umkleieräume und Toiletten. Es müssen getrennte Umkleieräume und Toiletten (oder eine getrennte Benutzung) für Männer und Frauen vorhanden sein.
- Arbeitskleidung. Es muss Arbeitskleidung für schwangere Arbeitnehmerinnen vorhanden sein.
- Dekoration der Arbeitsplätze. Pornographische Bilder könnten die Würde und Empfindsamkeit des weiblichen Sicherheitspersonals verletzen.
- Mutterschutz.

Die Tatsache, dass die Frauen eine Minderheit im Sektor darstellen, erhöht außerdem die Gefahr der sexuellen Belästigung. Studien zeigen, dass sexuelle Belästigungen häufiger in den von Männern beherrschten Berufen vorkommen als in Berufen, in denen der Anteil von Männern und Frauen ausgewogener ist.⁴³

⁴² Cortese V., Sécurité privée - Organisation du travail (SPOT), TEF-ULB, UNI-Europa, CoESS, 2003.

⁴³ Alexanderson K., Östlin P., "Work and Ill-health among women and men in Sweden", in Marklund St (ed.), Worklife and Health in Sweden 2000, Swedish Work Environment Authority - Arbetslivsinstitutet, S. 123.

Bei der Beurteilung der Gefahren und bei der Festlegung der Vorbeugungsmaßnahmen müssen die besonderen Gefahren, die das weibliche Sicherheitspersonal eingeht, berücksichtigt werden.

3.3. Vom Arbeitsplatz ausgehende Gefahren

Unter Gefahren, die vom Arbeitsplatz ausgehen, verstehen wir Gefährdungen durch das äußere Arbeitsumfeld. Da das Sicherheitspersonal häufig beim Kunden arbeitet, hängen diese Gefahren von den Tätigkeiten und Anlagen des Kunden ab. Hierbei geht es vor allem um Gefährdungen der Sicherheit des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfelds.

Da es sich bei den Gefahren dieser Kategorie um „klassische“ Gefahren handelt, deren Risikofaktoren bereits ausreichend von der Literatur belegt werden, stellen wir sie hier nur kurz vor. Dennoch möchten wir den Leser auf die Bedeutung dieser Gefahren hinweisen. Nur weil sie besser bekannt und weniger direkt mit der Sicherheitstätigkeit zusammenhängen, sind sie noch lange nicht weniger gefährlich oder verdienen weniger Aufmerksamkeit. Im Gegenteil. Die Unfallstatistiken zeigen, dass Gefahren wie Stürze, Ausrutschen, Quetschungen oder Verkehrsunfälle sehr häufig vorkommen.

3.3.1. Gefährdung der Sicherheit

Es gibt viele Risikofaktoren in Verbindung mit der Sicherheit, über die der Arbeitnehmer gut bescheid wissen muss, sowohl um seiner eigenen Sicherheit und körperlichen Unversehrtheit als auch um die der anderen Willen. Zu den Aufgaben des Sicherheitspersonals gehört, dass es (im Rahmen seiner Verantwortung) Unzulänglichkeiten in Bezug auf Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz beseitigt und/oder mitteilt, um Unfällen, Bränden und Überschwemmungen vorzubeugen bzw. diese aufzudecken.

Im Rahmen dieser Gefahren sind eine Reihe allgemeiner, der Verantwortung des Sicherheitspersonals unterliegende Vorbeugungsmaßnahmen unter allen Umständen anzuwenden:

- Sichtprüfung der Arbeitsplätze;
- Feststellung der potentiellen Risiken;
- Ergreifung entsprechender Vorbeugungsmaßnahmen;
- Information/Benachrichtigung der Verantwortlichen über jede unnormale Situation oder über jeden Vorfall.

Dies sind die Gefährdungen der Sicherheit:

- ÿ Sturz-, Ausrutsch- und Stolpergefahr
- ÿ Gefahr von Stößen, Schlägen und Quetschungen
- ÿ Gefahr von Verkehrsunfällen

ÿ Elektrische Gefahr

ÿ Brandgefahr

A. Sturz-, Ausrutsch- und Stolpergefahr

Laut sektoraler Statistiken und der Statistiken einiger Unternehmen wird ein erheblicher Anteil der Berufsunfälle durch den Verkehr auf dem Gelände des Leihunternehmens verursacht, und zwar sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gebäude. Hierbei geht es vor allem um Stürze auf ebener Erde und in die Tiefe.

Die Gefahr ist allgemeiner Art und betrifft vor allem Tätigkeiten wie statische Überwachung, Sicherheitsrunden und Wachstreifen.

Beteiligte Faktoren

- **Zustand der Böden:** Der Zustand kann durch eine Reihe von Faktoren und Umständen beeinflusst werden, die die Gefahr von Stürzen und Ausrutschen steigern können: rutschige Böden (durch Reinigungsprodukte, auf Grund klimatischer Bedingungen), von Natur aus rutschige Böden (geflieste Böden oder Marmorböden), unregelmäßige oder ungleichmäßige Böden (Trittbrett, Bürgersteig, abschüssige Böden), defekte Böden (Löcher, lockere Fliesen),...
- **Feste oder vorübergehende Hindernisse:** Kabeln, Maschinen, verschiedene Gegenstände (Kisten, Werkzeug, Maschinen, Möbelstücke),...
- Schlechte **Beleuchtung** (vor allem in den Treppen und Durchgängen) kann die Einschätzung rutschiger Oberflächen oder von Gegenständen auf dem Weg behindern.
- Schlecht beleuchtete **Treppen** ohne Rampe oder mit zu starker Schräge, mit abgebrochenen oder rutschigen Treppenkanten.
- **Mangelhafte oder fehlende Kennzeichnung der gefährlichen Bereiche** (Kreuzungen, Durchgänge, unebene Bereiche,...).
- Unangemessenes, abgenutztes, verschmutztes **Schuhwerk** (offene Schuhe, Sohlen ohne Profil).
- **Notsituationen:** Wenn der Arbeitnehmer während eines Einsatzes rennen muss,...
- Der **Arbeitnehmer** selbst: rennen ohne Grund, Sicherheitsrunden absolvieren, ohne das Licht einzuschalten, weil er zu sehr auf sich vertraut oder meint, mit dem Gebäude vertraut zu sein, Benutzung von Abkürzungen oder verbotenen bzw. für den Verkehr nicht zugelassenen Durchgängen.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Sichtprüfung der Arbeitsplätze, um potentielle Sturz- und Rutschgefahren zu entdecken.
- Überprüfung des tadellosen Zustands der Schutzvorrichtungen und Absturzsicherungen.
- Räumung der Übergänge und Böden.
- Benutzen Sie die vorgesehenen Zugänge.
- Beleuchtung der Durchgänge.
- Verwendung von Taschenlampen.
- Angemessenes und rutschfestes Schuhwerk.
- Umsichtig handeln, selbst bei Notfällen.
- Mitteilung von Unregelmäßigkeiten oder den Vorschriften zuwiderlaufenden Situationen.
- ...

Die Art der Verletzungen

Durch Stürze, Ausrutschen und Stolpern verursachte Verletzungen können sehr unterschiedlicher Art sein: Brüche, Schmerzen, Wunden, Verstauchungen, Prellungen,...

B. Gefahr von Stößen, Schlägen, Quetschungen

Stöße, Schläge, Quetschungen erfolgen sowohl mit festen (abgeschaltete Maschinen, Werkzeuge, Möbelstücke, usw.) als auch mobilen Gegenständen (Maschinen im Durchgangsbereich, Fahrzeuge,...).

Die Gefahr ist allgemeiner Art und betrifft vor allem Tätigkeiten wie statische Überwachung, Sicherheitsrunden und Wachstreifen.

Beteiligte Faktoren

- **Kleiner Arbeitsraum** (unzureichender Platz, Unzugänglichkeit der Einrichtung,...).
- Zu enge **Durchgänge**, versperrt durch weggeworfene oder fest installierte Gegenstände (Möbel).
- Schiebetüren, automatische **Türen**.
- **Maschinen**, Motorfahrzeuge (unzureichende Abgrenzung der Verkehrsbereiche), Fahrzeuge, die über keine Kennzeichnung oder Warnsignale verfügen (Hupen, Lichter,...).
- **Manuelle Handhabung von Lasten**.
- **Notsituationen**: Wenn der Arbeitnehmer während eines Einsatzes rennen muss,...
- Der **Arbeitnehmer** selbst: rennen ohne Grund, Sicherheitsrunden absolvieren, ohne das Licht einzuschalten, weil er zu sehr auf sich vertraut oder meint, mit dem Gebäude vertraut zu sein, Benutzung von Abkürzungen oder verbotenen bzw. für den Verkehr nicht zugelassenen Durchgängen.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Sichtprüfung der Arbeitsplätze, um potentielle Gefahren von Stößen, Schlägen und Quetschungen zu entdecken.
- Der Arbeitsraum soll möglichst so gestaltet werden, dass ausreichend Bewegungsfreiheit vorhanden ist.
- Räumung und Beleuchtung der Durchgänge.
- Mitteilung von Unregelmäßigkeiten oder den Vorschriften zuwiderlaufenden Situationen.
- ...

Die Art der Verletzungen

Durch Stöße, Schläge und Quetschungen verursachte Verletzungen können sehr unterschiedlicher Art sein: Brüche, Schmerzen, Wunden, Verstauchungen, Prellungen, Kratzer, blaue Flecken,...

C. Gefahr von Verkehrsunfällen

Arbeitsbedingte Verkehrsunfälle können entweder bei der Ausführung eines Auftrages erfolgen, das heißt auf einem Weg, der auf Grund der Tätigkeit zurückgelegt werden muss, oder auf dem Weg zwischen Arbeitsplatz und Wohnort. Die Statistiken über Arbeitsunfälle zeigen, dass diese Gefahr eine erhebliche Rolle im Sektor spielt.

Die Gefahr ist allgemeiner Art und betrifft alle Arbeitnehmer, die in einem Fahrzeug zur Arbeit fahren. Gleichzeitig handelt es sich um eine spezifische Gefahr für gewisse Überwachungstätigkeiten: Streifen, Einsätze nach Alarm.

Beteiligte Faktoren

- **Fahrzeuge** in schlechtem Zustand.
- Das **Umfeld**: schlechte Wetterbedingungen, Nachtfahrten, schlechte Sicht, der Verkehr an sich (starkes Verkehrsaufkommen, Staus,...).
- Die **Situation**: knappe Fristen, Einsätze.
- Der **Fahrer**: Verwendung des GSM, des Funkgeräts oder eines anderen Kommunikationsmittels während der Fahrt; müde oder unter Alkohol-/Medikamenteneinfluss usw. fahren, Nichteinhaltung der Verkehrsregeln,...

Es ist daran zu erinnern, dass das Sicherheitspersonal, mit Ausnahme einiger Länder, im Allgemeinen denselben Verkehrsregeln unterliegt, wie jeder normale Bürger auch, selbst während der Einsätze.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Sicherstellung des guten Zustands des Fahrzeugs.
- Regelmäßige Wartung der Fahrzeuge.
- Mitführen der Gegenstände, die bei Pannen notwendig sind (Warndreieck, Werkzeug zum Reifenwechseln,...)
- Planung der zurückzulegenden Wege (Zeiten, Dauer, Fahrtwege, Wetter,...).
- Verkehrsrisiken im Arbeitsprogramm berücksichtigen.
- Aktualisierung der Fahrausbildung des Personals (Beachtung der Verkehrsregeln), Ausbildung des Personals im Bereich Prävention.
- Regelmäßige Eignungsuntersuchung des Sicherheitspersonals.
- Nicht unter Alkohol-, Drogen-, Medikamenteneinfluss fahren.
- Während des Fahrens nicht telefonieren oder sonstige Kommunikationsmittel verwenden (es sei denn, man verwendet eine Freisprechanlage).
- Einhaltung der Verkehrsregeln, Geschwindigkeitsbeschränkungen, Verkehrsschilder,...

Die Art der Verletzungen

Die Art und Schwere der Verletzung können je nach Art des Unfalls sehr unterschiedlich sein:

- leichte Verletzungen: oberflächliche Wunden und Stoßverletzungen
- schwere Verletzungen: schwere Wunden und Traumata...

- Tod.

D. Elektrische Gefahren

Elektrische Gefahren gehen häufig von defekten Maschinen oder Ausrüstungen, mangelhaften elektrischen Anlagen oder von fahrlässiger Handhabung aus. Elektrische Unfälle können ebenfalls andere Unfälle, Brände und/oder Explosionen auslösen.

Es handelt sich um eine allgemeine Gefahr, die alle Sicherheitstätigkeiten betrifft.

Bei der Nutzung elektrischen Stroms gibt es zwei Gefahrentypen:

- Die Gefahr des direkten Kontakts: Kontakt mit einem spannungsführenden Teil eines Stromkreises.
- Die Gefahr des indirekten Kontakts: Kontakt mit der Masse eines Elektrogeräts, die aus Versehen unter Spannung gesetzt wurde

Beteiligte Faktoren

- **Freiliegender Leiter, der unter Spannung steht und berührbar ist:** offene Elektroschränke, schlecht isolierte Kabel,...
- **Schlecht isolierte oder falsch verwendete Steckdosen oder Verlängerungskabel.**
- **Steckdosen ohne Erdung.**
- **Schlecht isolierte oder geschützte Maschinen und Ausrüstungen.**
- Verwendung elektrischer Geräte oder Steckdosen in Verbindung mit **Wasser** (Feuchtigkeit) oder mit **feuchten Händen**.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Überprüfung des einwandfreien Zustands eines Elektrogeräts vor dessen Anwendung.
- Überprüfung des Zustands der Kabel, Verlängerungskabel und Steckdosen.
- Nie am Kabel ziehen, um ein Gerät vom Stromkreis zu nehmen. Ziehen Sie am Stecker und halten Sie die Steckdose mit der anderen Hand fest.
- Schalter, Steckdosen oder elektrische Geräte nie mit feuchten Händen berühren.
- Defekte Kabel nie selbst reparieren oder austauschen.
- Der Stromkreis darf nicht durch den Anschluss mehrerer Stecker an eine Steckdose überlastet werden.
- Die elektrische Verbindung darf nur durch unbedingt kompatible Sockel und Steckdosen erfolgen.
-

Die Art der Verletzungen

Die elektrischen Gefahren können gefährliche Folgen nach sich ziehen, so z. B.:

- Stromschlag, elektrische Entladung im Körper, die zu Muskelkrämpfen und zum Sturz des Opfers führen kann.
- Elektrokution, Stromschlag mit Todesfolge durch Herzstillstand.
- Verbrennungen der Haut, Verbrennungen der Bereiche, die mit dem Strom in Kontakt gekommen sind.

Die Schwere der Verletzungen hängt von anderen Faktoren ab, wie zum Beispiel Stärke der elektrischen Entladung, Länge des Kontakts, Reaktionsfähigkeit der Person, usw.

E. Brandgefahr

Zu den Aufgaben des Sicherheitspersonals gehört auch die Vorbeugung und Entdeckung von Bränden. Die Arbeitnehmer sollten also während ihrer Ausbildung⁴⁴ gewisse Grundkenntnisse über Brände erworben haben: die Ursprünge, die üblichen Brandursachen, die Prinzipien des Feuers oder der Verbrennung, die Arten der Ausbreitung des Feuers, oberflächliche Kenntnisse über die Brandklassen sowie die Maßnahmen zur Brandbekämpfung.

Die Brandgefahr ist eine allgemeine Gefahr, die alle Sicherheitstätigkeiten betrifft, im Besonderen aber Überwachung, Sicherheitsrunden und Streifen.

Beteiligte Faktoren

- **Brennbare** Stoffe und Substanzen: Ansammlung von Gas durch mangelnde Belüftung; fehlerhafte Lagerung brennbarer Stoffe oder Betriebsmittel; Wärmequelle in der Nähe brennbarer Stoffe,...
- **Schlechter Zustand der elektrischen Anlagen und Geräte.**
- Gewisse **Arbeitsplätze**, an denen entzündliches Material, brennbare oder explosive Stoffe usw. vorkommen.
- **Überhitzte Maschinen und Ausrüstungen.**
- **Mangelnde Instandhaltung** des Arbeitsbereichs und der Betriebsmittel: volle Mülleimer, Öl- oder Treibstoffflecken auf dem Boden,...
- Fehlende oder mangelhafte **Feuermelde- oder Alarmanlagen.**
- **Feuerlöscher:** nicht vorhanden, in schlechtem Zustand, falsch platziert, unzureichend, entsprechen nicht den vorhandenen Brennstoffen, schlecht gekennzeichnet,...
- Versperrte **Treppen und Ausgänge.**
- Schlechte (fehlende) **Beschilderung der Notausgänge.**
- **Fahrlässigkeit:** Anwesenheit von Rauchern, Auslassung der grundlegenden Vorsichtsmaßnahmen bei Ausführung gewisser Tätigkeiten (Schweißen, Bohren,...).
- Der **Arbeitnehmer:** kennt sich im Gebäude kaum aus, weiß nicht über das richtige Verhalten im Brandfall bescheid, schlecht ausgebildet (kann nicht mit Feuerlöschern umgehen),...

⁴⁴ Spaninks L., Quinn L., Byrne J., *Op. cit.*, S. 56-61.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Die Verbindung der drei Elemente des Feuers, Brennstoff, Sauerstoff und Hitze, ist zu vermeiden.
- Läuft Öl oder sonstige entzündliche Flüssigkeit aus, ist sofort nach der Ursache zu suchen.
- Maschinen, die für gewisse Tätigkeiten nicht gebraucht werden, sind auszuschalten, und es muss überprüft werden, ob sie abkühlen.
- Arbeitskleidung oder andere entzündliche Gegenstände, die auf den Heizkörpern liegen, sind zu entfernen, und fehlender Feuerschutz ist wieder anzubringen.
- Entzündliche Gegenstände, die sich in der Nähe einer Wärmequelle befinden, sind zu entfernen und an sicheren Orten aufzubewahren.
- Die Mittel zur Brandbekämpfung und Feuermelder sind zu überprüfen.
- Einhaltung des Rauchverbots.
- ...

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Die größte Gefahr der Brände sind giftige Gase und Dämpfe, die zu Erstickung oder zu einer Kohlenmonoxidvergiftung führen können. Außerdem ist die Verbrennungsgefahr sehr groß. Verbrennungen werden in drei verschiedene Schweregrade eingeteilt:

- Die Verbrennung ersten Grades entspricht einer oberflächlichen Verletzung: gerötete, heiße, geschwollene Haut;
- Die Verbrennung zweiten Grades zeichnet sich durch die Bildung von mit Flüssigkeit gefüllten Blasen aus;
- Die Verbrennung dritten Grades entspricht der vollständigen Verbrennung der Haut. Die Haut ist dunkelbraun, mit schwarzen Streifen überzogen und nicht mehr schmerzhaft.

Verbrennungen sind gewöhnliche Wunden, weshalb man sich vergewissern muss, ob Impfschutz gegen Wundstarrkrampf besteht.

Brände können ebenfalls zum Tod führen.

3.3.2. Gefährdung durch das Arbeitsumfeld

Zu dieser Kategorie gehören Beeinträchtigungen, die auf Gefährdungen des Arbeitnehmers durch die äußeren Bedingungen des Arbeitsumfelds wie Lärm und Kälte, auf chemische Gefahren (Gase und andere Gefahrstoffe) und auf biologische Gefahren (Mikroorganismen, Zellkulturen und Endoparasiten) zurückzuführen sind. Hierbei handelt es sich um Gefahren, die nicht von der Überwachungstätigkeit ausgehen, sondern vielmehr von der Tätigkeit des Unternehmenskunden oder auch der Art und Eigenschaften dessen Betriebsanlagen.

Bevor wir im Einzelnen auf die verschiedenen Gefahren eingehen, möchten wir hier an einige Mindestvorschriften bezüglich der Arbeitsplätze⁴⁵ erinnern. Diese Mindestvorschriften sind einzuhalten, um dem Sicherheitspersonal ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten:

- Ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft.
- Eine für den menschlichen Organismus angemessene Temperatur, weder zu hoch, noch zu niedrig.
- Ausreichend Tageslicht und/oder Einrichtungen mit angemessener künstlicher Beleuchtung.
- Für Frauen und Männer getrennte Umkleieräume oder eine getrennte Benutzung dieser Räume.
- Für Frauen und Männer getrennte Toiletten oder eine getrennte Benutzung der Toiletten.
- Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz muss vorhanden sein.
- Sichere elektrische Anlagen.
- Feuerlöscheinrichtungen und erforderlichenfalls Brandmelder und Alarmanlagen.
- Türen, die sich ohne besondere Hilfsmittel von innen öffnen lassen.
- Kraftbetätigte Türen und Tore müssen ohne Gefährdung bewegt werden können.
- Arbeitsstätten im Freien müssen künstlich beleuchtet werden, wenn das Tageslicht nicht ausreicht.
- Werden die Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen im Freien beschäftigt, sind die Arbeitsplätze nach Möglichkeit so einzurichten, dass die Arbeitnehmer:
 - o gegen Witterungseinflüsse und gegebenenfalls gegen das Herabfallen von Gegenständen geschützt sind;
 - o weder Geräuschen mit einem für die Gesundheit unzuträglichen Lärmpegel noch schädlichen Wirkungen von außen (z. B. Gasen, Dämpfen, Staub) ausgesetzt sind;
 - o bei Gefahr rasch ihren Arbeitsplatz verlassen können, bzw. ihnen rasch Hilfe geleistet werden kann;
 - o nicht ausgleiten oder abstürzen können.

Die Tatsache, dass die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit nicht in der Firma ausüben, in der sie angestellt sind, ändert nichts an ihrem Recht auf ein Arbeitsumfeld, das die oben genannten Eigenschaften aufweist.

⁴⁵ Europäische Richtlinie 89/654.

A. Gefährdungen durch die äußeren Bedingungen des Arbeitsumfelds

Gefahren auf Grund der äußeren Bedingungen des Arbeitsumfelds, wie z. B. Lärm, Hitze, Kälte, fehlende Beleuchtung, unangemessene Feuchtigkeit, schlechte Belüftung und die potentielle Gefahr ionisierender Strahlungen, müssen ebenfalls bei der Beurteilung der Gefahren berücksichtigt werden, weil sie verschiedene Unfälle, Krankheiten und Beschwerden verursachen.

a. Lärm

Lärm kommt auf den Arbeitsplätzen häufig vor. Zumeist besteht keine Gefahr des Hörverlusts, das Gehör kann aber dennoch erheblich geschädigt werden.

Lärm ist eine allgemeine Gefahr, die alle Tätigkeiten des Sektors betrifft.

Beteiligte Faktoren

- Der Umgebungslärm auf den **Arbeitsplätzen** (Lärm der Anlagen im Gebäude, Maschinenlärm, Lärm der Büroausstattung, Lärm der Personen, der Menschenmenge,...).
- Die **Einstellung des Arbeitnehmers** zum Lärm: Wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nur ungern ausübt, wird er für den Lärm empfindlicher sein, oder ihn zumindest als störender empfinden.
- Die **Aufgabe**: Der Lärm wird umso störender sein, wenn er die Tätigkeit behindert oder wenn diese besonders komplex ist.
- Die **Detonationen** bei Schießübungen.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Feststellung der Lärmquelle(n).
- Begrenzung oder Reduzierung des Lärms bei seiner Entstehung.
- Förderung von Gewohnheiten/Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die wenig Lärm verursachen.
- Tragen von Ohrstöpseln.
- Tragen eines Helms (bei den Schießübungen).
- Korrekte Verwendung der PSA.
- Mangelhafte oder unbequeme PSA sind grundsätzlich mitzuteilen.
- Information der Verantwortlichen über Unregelmäßigkeiten hinsichtlich des Lärms auf dem Arbeitsplatz.
-

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Die Beeinträchtigungen des Gehörs durch Lärm hängen vom Lärmpegel und von der Dauer der Einwirkung ab. Die Auswirkungen des Lärms können im Übrigen sehr unterschiedlich

sein. Deshalb ist es problematisch, die Auswirkungen des Lärms auf eine Person oder eine Gruppe von Personen festzulegen. Die gewöhnlichsten Auswirkungen sind physiologische (Kopfschmerzen, Herabsetzung der Hörfähigkeit oder gar Taubheit) und psychologische Veränderungen (Konzentrationsmangel, Nervosität).

b. Unangemessene Temperaturen, Feuchtigkeitsgrade und Belüftung

Sowohl im Gebäudeinneren als auch auf Arbeitsplätzen im Freien sind Mindestvorschriften bezüglich Temperatur, Feuchtigkeit und Belüftung einzuhalten. Bei Festlegung dieser Bedingungen müssen die Besonderheiten der Arbeitsplätze, der erforderlichen körperlichen Tätigkeit und der Arbeitskleidung des Sicherheitspersonals berücksichtigt werden.

Die Gefahren durch unangemessene Temperaturen, Feuchtigkeitsgrade und Belüftung sind allgemeiner Art und betreffen alle Bereiche des Sektors.

Beteiligte Faktoren

- **Unzureichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft.**
- **Unangemessene Temperaturen, Feuchtigkeit und Belüftung.**
- **Arbeit bei schlechtem Wetter**, starker Hitze oder großer Kälte.
- In der **Arbeitsorganisation** sind die notwendigen Mittel zum Schutz vor Kälte oder Hitze (Unterstände, Heizung, Wasser) nicht vorgesehen, oder der Arbeitnehmer wird zu lange unangemessenen Temperaturverhältnissen ausgesetzt.
- Der **Arbeitnehmer**: Unangemessene Arbeitskleidung,...

Vorbeugungsmaßnahmen

- Gegebenenfalls für Frischluftzufuhr, Belüftung, Klimatisierung und Entfeuchtung der Luft sorgen.
- In geschlossenen Räumen für ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft sorgen.
- Schutz der Arbeitnehmer, die bei schlechtem Wetter arbeiten (Unterstände, Heizung, gekühltes Trinkwasser zur Durstlöschung,...)
- Die Arbeit ist so zu organisieren, dass Hitzschläge oder Unterkühlungen vermieden werden.

- Zum Ausgleich des Salzhaushalts regelmäßig Wasser trinken.
- Verwendung angemessener Arbeitskleidung: Winterhose, langärmeliges Hemd und/oder Weste und Anorak (oder vergleichbares) im Winter sowie Sommerhose und kurzärmeliges Hemd im Sommer.

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Die von uns genannten unangemessenen Verhältnisse können zu Unbequemlichkeiten und zu verschiedenen Störungen und Beschwerden führen: Schläfrigkeit, Unwohlsein, Erkältungen.

Bei sehr hoher Umgebungstemperatur wird der Arbeitnehmer durch Flüssigkeitsverlust, Sonnenstich, Ohnmacht, Hautveränderungen oder Herzbeschwerden gefährdet.

Bei sehr niedriger Umgebungstemperatur läuft der Arbeitnehmer Gefahr, sich zu unterkühlen und sich an den empfindlichsten Körperstellen Hautrötungen zuzuziehen (Finger, Zehen, Nase und Ohrläppchen).

c. Unzureichende oder unangemessene Beleuchtung

Gute Sicht kann nur durch gute Beleuchtung garantiert werden. Die optimale Beleuchtung hängt selbstverständlich von der Art der Tätigkeit und den Eigenschaften des Arbeitsplatzes ab.

Es handelt sich um eine allgemeine Gefahr, die alle Sicherheitstätigkeiten betrifft.

Beteiligte Faktoren

- **Mangelnde Beleuchtung** (kaum oder nicht beleuchteter Arbeitsplatz, Durchgangsbereich, Weg oder Treppe)
- **Grelle Beleuchtung** (einfache Glühbirne im Gesichtsfeld, Arbeit am Bildschirm, Einstrahlung der Sonne...).

Vorbeugungsmaßnahmen

- Ausreichende und angemessene Beleuchtung der Arbeitsplätze.
- Bevorzugung des Tageslichts.
- Individuelle Regelung der Beleuchtung (je nach Aufgabe und Arbeitnehmer).
- Verwendung von Taschenlampen.
- ...

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Bei den gesundheitlichen Folgen schlechter Beleuchtung kann es sich um Ermüdung der Augen (entweder durch Überanstrengung der Ziliarmuskeln oder durch die Auswirkung zu starker Kontraste auf die Netzhaut), allgemeine Müdigkeit, Kopfschmerzen und Stress handeln. Unzureichende und/oder unangemessene Beleuchtung stellt außerdem eine Unfallgefahr dar.

B. Biologische Gefahren

Biologische Gefahren entstehen durch die Einwirkung biologischer Wirkstoffe, d. h. Mikroorganismen, Zellkulturen und Endoparasiten, die zu Infektionen, Allergien oder Vergiftungen führen können. Diese Mikroorganismen können über Wunden, Schleimhäute, Bisse oder Einstiche von Nadeln in den menschlichen Körper eindringen. Weitere Möglichkeiten sind Einatmen oder Schlucken.

Hierbei handelt es sich um berufsbedingte Gefahren des in der Öffentlichkeit arbeitenden Sicherheitspersonals (Zugangskontrollen, Überwachung von Demonstrationen,...). Da wir die Gefahren, die durch Hunde verursacht werden, behandelt haben, beschränken wir uns hier auf Gefahren durch den Kontakt mit Menschen.

Beteiligte Faktoren

- **Angreifer, Nutzer, Kunden, Verletzte oder Kranke...** Die Arbeitnehmer sind in den verschiedensten Situationen biologischen Wirkstoffen ausgesetzt: bei Verletzungen durch körperliche Gewalt, wodurch der Arbeitnehmer mit Blut und anderen Körperflüssigkeiten des Angreifers in Berührung kommt (Bisse, Wunden,...). Beim permanenten Kontakt mit Krankheiten (im Krankenhausbereich,...). Beim zufälligen Kontakt des Arbeitnehmers mit einer kranken Person, zum Beispiel bei Rettungsaktionen...

- **Luftqualität** in Innenräumen.

- Der **Arbeitnehmer**: Er weiß bei Konflikten nicht angemessen zu reagieren und kennt vor allem die Vorbeugungsmaßnahmen bei Kontakt mit Blut und/oder Körperflüssigkeiten nicht.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Ausbildung und Information der Arbeitnehmer in Bezug auf sie betreffende biologische Gefahren.
- Impfung der Arbeitnehmer, die biologischen Wirkstoffen ausgesetzt sind, sofern wirksame Impfstoffe vorhanden sind und sofern die Beurteilung der Gefahren dies erforderlich macht.
- Die betroffenen Körperteile unmittelbar nach dem Kontakt mit Blut und/oder Körperflüssigkeiten waschen.
- ...

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Es besteht die Gefahr viraler und bakterieller Infektionen wie HIV, Hepatitis oder Tuberkulose.

C. Chemische Gefahren

Die Gefahr der Einwirkung von Gefahrenstoffen ist eigentlich kein Berufsrisiko, aber auf einigen Arbeitsplätzen kann die Gefahr auf Grund der Tätigkeiten des Unternehmenskunden bestehen. Sie betrifft besonders Tätigkeiten wie Überwachung und Sicherheitsrunden.

Eine ganze Reihe von Chemikalien (giftige, mindergiftige, reizende und ätzende Stoffe) können die Gesundheit gefährden. Je nach deren Eigenschaften, der Art, wie sie in den Körper gelangen (Einatmen, Schlucken, Kontakt mit Haut und Augen, Kontakt mit offenen Wunden), und der aufgenommenen Menge, haben sie mehr oder weniger schwere Auswirkungen auf die Gesundheit.

Beteiligte Faktoren

- **Giftige, sehr giftige oder mindergiftige Stoffe** (je nach Grad der Giftigkeit)
- **Reizstoffe**
- **Ätzende Stoffe**
- **Mangelhafte Lagerbedingungen**
- **Schlecht gelüftete Räume**
- Der **Arbeitnehmer**: - Ein Arbeitnehmer, der nicht über die Gefahren, Sicherheitsregeln und zu ergreifenden Vorbeugungsmaßnahmen informiert ist.

Vorbeugungsmaßnahmen

- Über Gefährdungen durch Chemikalien sowie über Vorbeugungsmaßnahmen informieren.
- Wenn der Arbeitnehmer mit diesen Stoffen in Berührung kommt: nicht rauchen, für gute Lüftung der Räume und angemessene Hygiene sorgen: Hände waschen, nicht während der Verwendung oder des Kontakts mit diesen Produkten essen.
- Unregelmäßigkeiten grundsätzlich den verantwortlichen Personen mitteilen.
- ...

Die Auswirkungen auf die Gesundheit

Die gesundheitlichen Folgen von Chemikalien hängen erheblich von deren Eigenschaften ab:

- „Giftige“, „sehr giftige“ oder „mindergiftige“ Stoffe können den gesamten Organismus oder gewisse Organe beeinträchtigen: Lungen, Leber, Herz, Nerven... Sie können zu schweren Beeinträchtigungen des Organismus und gar zum Tod führen. Gewisse Stoffe werden als kanzerogen, andere als mutagen definiert, weil sie zu genetischen Veränderungen führen können, die Ausgangspunkt für Krebstumore oder Sterilität sein können.

- „Reizende“ Stoffe können bei Kontakt mit Haut, Schleimhäuten, Augen usw. Entzündungsreaktionen hervorrufen. Sie führen zu Juckreiz, Rötungen, Bindehautentzündungen oder Entzündungen der Atemwege.
- „Ätzende“ Stoffe können zerstörerische Wirkung auf lebendes Gewebe haben (Haut, usw.). Sie verbrennen Haut und Schleimhäute und führen teilweise zu sehr schweren Verletzungen, die eine Narbenbildung nach sich ziehen können.

4. Die Gefahrenverhütung und ihre Organisation

Die Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) ist der Eckpfeiler aller Forderungen im Bereich der Verhütung von Risiken am Arbeitsplatz. Diese Richtlinie legt unter anderem die Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest, um Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu verbessern.

Der Arbeitgeber ist zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in allen Bereichen der Arbeit verpflichtet, und nichts kann ihn dieser Verantwortung entheben.

Pflichten des Arbeitgebers

Zu den allgemeinen Pflichten des Arbeitgebers gehören:

- **Vermeidung von Risiken;**
- **Abschätzung nichtvermeidbarer Risiken;**
- **Gefahrenbekämpfung** an der Quelle;
- **Berücksichtigung des Faktors Mensch**
Er sorgt dafür, dass die Gestaltung der Arbeitsplätze, die Arbeitsorganisation, die Auswahl der Arbeitsmittel und Produkte sowie die Verfahren die Eintönigkeit der Arbeit verringern und deren Auswirkungen auf die Gesundheit abschwächen;
- **Berücksichtigung des Stands der Technik** (z. B. ergonomische Maschinen, Apparate und Werkzeuge);
- **Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten.**
- **Planung der Gefahrenverhütung** unter Berücksichtigung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und des Einflusses der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
- **Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes** vor individuellem Gefahrenschutz;
- **Erteilung geeigneter Anweisungen** an die Arbeitnehmer zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.

Wir haben bereits darauf hingewiesen, dass die Arbeitgeber bei Umsetzung der Bestimmungen bezüglich Sicherheit, Hygiene und Gesundheitsschutz zusammenarbeiten müssen, wenn Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen an einem Arbeitsplatz tätig sind, (S. 13-14).

Auch den Arbeitnehmern kommt eine große Verantwortung beim Schutz ihrer eigenen Gesundheit und Sicherheit sowie die ihrer Arbeitskollegen oder der durch ihre Tätigkeiten oder Aufgaben betroffenen Personen zu. Sie müssen auf sich und die anderen gemäß der Ausbildung und Anweisungen, die sie von ihrem Arbeitgeber erhalten haben, achten.

Pflichten des Arbeitnehmers

- **Ordnungsgemäße Benutzung** der Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Transportmittel usw.
- **Ordnungsgemäße Benutzung der ihm zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstung;**

- Die **Schutzvorrichtungen** der Maschinen und Anlagen **nicht umstellen** und ordnungsgemäß benutzen;
- Dem Arbeitgeber oder den Verantwortlichen **jede ernste und unmittelbare Gefahr** für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz sowie jeden an Schutzsystemen festgestellten Defekt **unverzüglich melden**;
- **Zu allen** von den Sicherheitsbestimmungen vorgeschriebenen **Aufgaben beitragen** sowie den Arbeitgeber dabei unterstützen, ein Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die keine Gefahren für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz aufweisen.

Außerdem stellt die Rahmenrichtlinie eine Reihe von Vorschriften auf, die wir kurz aufgreifen möchten:

- Organisation der Gefahrenverhütung
 - Beurteilung der Gefahren am Arbeitsplatz
 - Absprache / Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern
 - Mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste
 - Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer
 - Information
 - Ausbildung
 - Überwachung der Gesundheit

4.1. Organisation der Gefahrenverhütung

Im Rahmen seiner Verantwortung muss der Arbeitgeber notwendige Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ergreifen, einschließlich Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren, zur Information und Ausbildung sowie zum Aufbau einer Organisation der Gefahrenverhütung und zur Bereitstellung der notwendigen Mittel.

4.1.1. Beurteilung der Gefahren

Unter Beurteilung der Gefahren ist die systematische Untersuchung aller Aspekte der Arbeit zu verstehen, die körperliche Schäden verursachen könnten, der Mittel zur Beseitigung der Gefahren und, wenn dies nicht möglich ist, der Vorbeugungs- oder Schutzmaßnahmen, die zur Kontrolle dieser Gefahren ergriffen worden oder zu ergreifen sind. Durch die Beurteilung der berufsbedingten Gefahren kann der Arbeitgeber notwendige Maßnahmen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ergreifen. Wir werden im Rahmen dieses Berichts nicht auf die praktischen Aspekte der Umsetzung dieser Vorschriften, die von der Rahmenrichtlinie festgelegt werden, eingehen. Wir möchten nur einige kritische Anmerkungen hinsichtlich der Beurteilung der Gefahren aufgreifen, die wir während unserer Feldarbeit sammeln konnten:

- Die Beurteilung der Gefahren soll nicht nur auf die Vorbeugung von Arbeitsunfällen sondern auf die Vorbeugung aller gesundheitlichen Beeinträchtigungen ausgerichtet sein.
- Die Beurteilung der Gefahren nach einem Standard-/Universalmodell entspricht unserer Ansicht nach nicht dem Sinn der Rahmenrichtlinie. Diese arbeitsplatz-

/tätigkeitsbezogenen Standardbeurteilungen, die nicht durch spezifische Beurteilungen der Arbeitsplätze vervollständigt und/oder kontrastiert werden, sind meist nur formaler Art. Sie entsprechen häufig dem Willen, das Gesetz einzuhalten, haben aber hinsichtlich der Gefahrenverhütung nur einen sehr begrenzten Wert.

- Die Beurteilung der Gefahren sollte über die Berücksichtigung traditioneller Gefahren und die Mindestvorschriften für die Arbeitsplätze hinaus gehen (Verfügbarkeit von Kommunikationsmitteln, Zugangsmöglichkeiten zu Toiletten usw.), und „neue Gefahren“ berücksichtigen (Stress, Gefahren durch die psychosoziale Belastung, ergonomische Gefahren,...). Sehr häufig werden diese Gefahren bei den Beurteilungen nicht (ausreichend) berücksichtigt.
- Die Beurteilungen der Gefahren müssen auf den Arbeitsplätzen systematischer durchgeführt werden und müssen in Zusammenarbeit mit den Kunden zur Entwicklung von Präventionsplänen führen. Danach sind diese Pläne weiter zu beobachten, damit sie bei Veränderungen, die die Wahrnehmung der Gefahren betreffen könnten, sofort angepasst werden können, und damit die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen überprüft werden kann.
- Die Beurteilung der Gefahren sollte unter Berücksichtigung aller verfügbaren Informationsquellen erfolgen: Angaben und Informationen aus der medizinischen Überwachung der Arbeitnehmer, Beschwerden und Vorschläge der Arbeitnehmer, statistische Daten über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, statistische Angaben über die Absentismusrate,...
- Bei der Beurteilung der Gefahren sind alle am Arbeitsplatz anwesenden Personen zu befragen/hinzuzuziehen, um die Feststellung aller Gefahren zu gewährleisten. Die Befragung der Arbeitnehmer, die mit der zu beurteilenden Tätigkeit beschäftigt sind, stellt meist ein schnelles und häufig sichereres Mittel zur Feststellung der Situation dar.
- Bei der Beurteilung der Gefahren muss das Sicherheitspersonal und/oder dessen Vertreter hinzugezogen, befragt und über die Schlussfolgerungen auf dem Laufenden gehalten werden.
- ...

Es ist daran zu erinnern, dass die Beurteilung der Gefahren und die Präventionspläne keinen Selbstzweck darstellen (das Ziel besteht nicht in der formalen Einhaltung der Gesetze), sondern vielmehr das Instrument zur Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer sind. Es ist von grundlegender Bedeutung, dass seitens der Arbeitgeber der wirkliche Wille und ein konkretes Engagement bei der Umsetzung dieser Beurteilungen und bei der Entwicklung der Präventionspläne besteht.

4.1.2. Absprache / Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern

Wir haben bereits darauf hingewiesen, inwiefern die eigentlichen Gefahren der Sicherheitstätigkeit durch den Einsatz des Sicherheitsunternehmens bei einem Kunden um die Gefahren der Tätigkeit des Kunden vergrößert werden. Um die Gefahren in diesen Situationen so gering wie möglich zu halten, sieht die Rahmenrichtlinie die Absprache, Zusammenarbeit und gegenseitige Information der Arbeitgeber vor. Trotz der Lücken und des

etwas vagen Charakters der Vorschriften stellt die Rahmenrichtlinie folgende Leitpunkte für die Organisation der Gefahrenverhütung durch die verschiedenen Arbeitnehmer auf:

- Die Beurteilung der Gefahren soll Kunden und Sicherheitsunternehmen umfassen. Im Vorfeld muss der Kunde bereits über eine Beurteilung der Gefahren seiner Tätigkeit verfügen. Es liegt dann am Sicherheitsunternehmen, die Gefahren seiner eigenen Tätigkeit beim Unternehmenskunden zu beurteilen, und beide Parteien müssen gemeinsam die Gefahren wechselseitiger Beeinflussung oder die Gefahren durch ihre gemeinsame Tätigkeit beurteilen. Diese Maßnahmen müssen zur Aufstellung eines Präventionsplans führen.

- Die Arbeitgeber müssen für die Ausbildung und Information des Sicherheitspersonals im Bereich Sicherheit und Gesundheit sorgen. Hier geht es um Informationen/Ausbildungen im Bereich der Gefahren und Vorbeugungsmaßnahmen sowie der gegebenenfalls durchzuführenden Anweisungen und Verfahren usw.

- Errichtung einer Kommunikationsstruktur zwischen den Arbeitgebern, um die Zusammenarbeit zu ermöglichen: regelmäßige Überprüfungen und/oder Sitzungen; Sitzungen immer dann, wenn Veränderungen im Bereich der Arbeitsplätze/Tätigkeiten stattfinden,...

- Anhörung der Instanzen/Personen, die für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf betrieblicher Ebene verantwortlich sind (Sicherheits- und Gesundheitsausschuss, Präventionsbeauftragte), um sie in die Gefahrenverhütung und Förderung der Gesundheit des Sicherheitspersonals einzubeziehen;

Nationale Instanzen, die für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verantwortlich sind, haben praktische Informationsblätter oder Leitfäden⁴⁶ erarbeitet, um den Auftraggebern und Auftragnehmern die Absprache im Bereich Gefahrenverhütung zu erleichtern.

4.1.3. Mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste

Gemäß der Rahmenrichtlinie, muss der Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer benennen, die für Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Vorbeugung berufsbedingter Gefahren verantwortlich sind, und die über die zur Erfüllung dieser Verpflichtungen notwendigen Zeit verfügen müssen. Sind die Kompetenzen innerhalb des Unternehmens zur Durchführung dieser Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung nicht ausreichend, muss sich der Arbeitgeber an unternehmensexterne Kompetenzen wenden.

⁴⁶ In Spanien, Nota Técnica de Prevención 564 : *Sistema de gestión preventiva: procedimiento de contratas*, INHST, 2000; Prevención, Trabajo y Salud, Ficha Práctica n° 25: *Gestión Preventiva de Contratas*, INHST, 2003. In Frankreich, *L'accueil des entreprises de surveillance*. Guide de prévention n° 7, CRAM du Nord-Est; *Intervention d'entreprises extérieures. Aide mémoire pour la prévention des risques*, INRS, ED 757. In Belgien, Fiche d'action 3, *Travailler avec des entreprises extérieures*, Prevent. In Irland, *Health and Safety Guidelines for Employers, Employees and Clients in the Security Industry*, HSA, etc. In Großbritannien, *Use of contractors. A joint responsibility*, HSE; *Working Together. Guidance on Health and Safety for Contractors and Suppliers*, HSE.

Im Sektor wurde immer wieder kritisch angemerkt, dass diesen betrieblichen Präventionsbeauftragten nicht genügend Mittel, und vor allem nicht genügend Zeit, zur Verfügung stehen, um sämtliche Aufgaben erfüllen zu können. Unter diesen Umständen ist es sehr schwierig, die erfolgreiche Durchführung der Vorbeugungsmaßnahmen zu garantieren. In allen Wirtschaftssektoren werden die Präventionsdienste (in ihren verschiedenen Formen) häufig als Belastung angesehen, als eine Art Steuer, die von den Unternehmen zu zahlen ist, um sich nach dem Gesetz zu richten.⁴⁷ Die Präventionsstellen werden also geschaffen, aber nicht wirklich in die Unternehmen integriert. Sie bleiben oft außen vor, ohne wirklich in den Betrieb des Unternehmens aufgenommen zu werden. Auch die Unternehmen im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe machen hier keine Ausnahme.

Außerdem ist bekannt, dass die Abdeckung der Unternehmen durch Präventionsdienste in den Ländern der EU und innerhalb der Länder selbst sehr unterschiedlich ist, was auf Faktoren wie Größe der Unternehmen, deren gewerkschaftliche Organisierung, usw. zurückzuführen ist.

4.1.4. Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer

Die Arbeitgeber müssen das Sicherheitspersonal direkt und / oder dessen Vertreter anhören und somit die Beteiligung des Personals bei allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zulassen. Gemäß der Rahmenrichtlinie müssen Anhörungen unter anderem dann erfolgen, wenn Maßnahmen ergriffen werden sollen, die einen wesentlichen Einfluss auf Sicherheit und Gesundheit haben können; wenn Informationen über die Beurteilung besonderer Gefahren festgestellt und genutzt werden sollen; wenn die Ausbildung aller Arbeitnehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz konzipiert und organisiert werden soll,...

Die Gefahrenverhütung geht alle an und erfordert somit die Beteiligung und Anhörung aller, die im Unternehmen tätig sind. Die Möglichkeiten der Arbeitnehmer in Bezug auf gewerkschaftliche Vertretung sowie Anhörung und Beteiligung bei Fragen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sind zwischen den Ländern der EU ebenfalls sehr unterschiedlich geregelt. Einmal mehr ist die Beteiligung und Anhörung in den großen Unternehmen des Sektors am besten organisiert. Es liegt auf der Hand, dass Arbeitnehmer und deren Vertreter stärker in die Gefahrenverhütung einbezogen werden müssen, wenn sie wirklich alle angehen soll. Unabhängige Studien zeigen, dass sich in Unternehmen mit paritätischen Ausschüssen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz im Durchschnitt weniger Unfälle ereignen als in Unternehmen, in denen Sicherheit und Gesundheitsschutz ohne Anhörung oder Beteiligung der Arbeitnehmer geregelt werden.⁴⁸

⁴⁷ Rodrigo F., "Presentation", in *Hacer lo que hay que hacer y hacerlo bien*, III Foro ISTAS de Salud Laboral. La gestión de la salud y seguridad en el trabajo, Palma de Mallorca, 27/29 Noviembre, 2002.

⁴⁸ Reilly B., Paci P., Holl P. "Unions, Safety Committees and Workplace Injuries", in *British Journal of Industrial Relations*, 33: 2. Juni 1995.

4.1.5. Information

Gemäß der Rahmenrichtlinie ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Sicherheitspersonal direkt (oder dessen Vertreter) über die berufsbedingten Gefahren sowie über alle Maßnahmen zu unterrichten, die im Unternehmen zur Bekämpfung dieser Gefahren an den verschiedenen Arbeitsplätzen oder Funktionen ergriffen werden.

Unsere Feldarbeit hat ergeben, dass die Information des Sicherheitspersonals über die berufsbedingten Gefahren noch lange nicht systematisch erfolgt.

4.1.6. Ausbildung

Gemäß der Rahmenrichtlinie muss jeder Arbeitnehmer eine ausreichende und angemessene Ausbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erhalten, und zwar unter Berücksichtigung seines Arbeitsplatzes und seiner Funktion. Diese Ausbildung muss bei Einstellung, Veränderung oder Wechsel der Funktion, Veränderung der Arbeitsmittel und Einführung neuer Technologien stattfinden. Außerdem muss sie an die Entwicklung der Gefahren und das Aufkommen neuer Gefahren angepasst und bei Bedarf regelmäßig aktualisiert werden.

Da wir im Laufe des Berichts immer wieder die notwendige Verbesserung dieser Ausbildungen betont haben, gehen wir hier nicht weiter auf diese Fragen ein. Wir möchten nur darauf hinweisen, dass diese Ausbildungen, laut der Informationen, die wir während unserer Feldarbeit erhalten haben, in manchen Fällen nicht angeboten werden, oder nur unsystematisch erfolgen. Auch hier ist die Situation von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich. So hatten wir auch Zugang zu hochwertigen und den Ausbildungsanforderungen entsprechenden Ausbildungsunterlagen im Bereich Gefahrenverhütung, die von einigen Unternehmen erarbeitet worden sind.

4.1.7. Überwachung der Gesundheit

Gemäß der Rahmenrichtlinie legen die nationalen Rechtsvorschriften und die nationale Praxis Maßnahmen zur angemessenen Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fest. Dank dieser Maßnahmen muss jeder Arbeitnehmer, auf Wunsch, Gegenstand einer regelmäßigen präventivmedizinischen Überwachung sein können. Die Rahmenrichtlinie bleibt also relativ vage, was die Überwachung der Gesundheit angeht.

Mehrere der in diesem Bericht genannten Richtlinien enthalten Vorschriften bezüglich der Überwachung der Gesundheit. Diese Richtlinien betreffen ionisierende Strahlungen, Bildschirmtätigkeiten, Lärm, biologische Wirkstoffe, Arbeitszeitgestaltung (Nachtarbeiter),... Aber ihr Anwendungsbereich ist, zumindest was das private Wach- und Sicherheitsgewerbe betrifft, nicht eindeutig festgelegt. „Der gemeinschaftliche Kurs schwankt bei der obligatorischen Überwachung der Gesundheit zwischen den Maßnahmen, die der einzelne

Arbeitnehmer ergreifen muss, und denen, die auf die eine oder andere Art mit der Beurteilung der Gefahren durch den Arbeitgeber zusammenhängen."⁴⁹

Wir haben bereits auf die mangelnden Zahlenangaben im Sektor hingewiesen. Dies gilt ebenfalls für die Überwachung der Gesundheit. Die Gespräche haben uns dennoch einige allgemeine Informationen zu diesem Thema geliefert.

Es scheint, dass die Überwachung der Gesundheit nicht systematisch erfolgt. Auch hier ist die Situation in den Unternehmen sehr unterschiedlich.

Bei den ärztlichen Untersuchungen, denen sich das Sicherheitspersonal unterziehen muss, handelt es sich häufig um Standarduntersuchungen. Wert und Ausmaß dieser Untersuchungen sind begrenzt, da die Arbeitsmedizin nur dann Bedeutung hat, wenn sie sich auf die Ergebnisse der Beurteilung der berufsbedingten Gefahren stützt, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind. Daher die Bedeutung der Durchführung einer spezifischen ärztlichen Überwachung in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Beurteilung der Gefahren.

Beim Einzelnen können so Beeinträchtigungen der Gesundheit frühzeitig entdeckt und somit schwerere Schäden vermieden werden. Die Überwachung der Gesundheit hat aber auch eine kollektive Dimension, nämlich die Nutzung der Informationen aus der Überwachung der Gesundheit für die Beurteilung der Gefahren. Im Rahmen der Überwachung der Gesundheit müssten Untersuchungen epidemiologischer (und sonstiger) Art systematischer durchgeführt werden, um die Gründe für die gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Sektor festzustellen. Diese Angaben und Informationen müssten die Grundlagen für die Entwicklung von Vorbeugungsmaßnahmen und die Bewertung deren Wirksamkeit darstellen. Leider scheint dies nicht die gängige Praxis im Sektor zu sein.

⁴⁹ Vogel L., "La surveillance de santé dans les directives et recommandations communautaires" (nicht veröffentlichtes Dokument).

SCHLUSSFOLGERUNG

Im Rahmen der Schlussfolgerung möchten wir die wichtigsten Ergebnisse unserer Untersuchung zusammenfassen.

Das private Wach- und Sicherheitsgewerbe zeichnet sich durch das Phänomen der Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer aus. Das Dienstleistungsverhältnis erscheint uns sowohl zur Beschreibung des Sektors als auch zur Analyse der Gefahren des Sektors entscheidend. Die Unternehmen greifen aus Kostengründen und aus Gründen der Rückbesinnung auf ihre Kerntätigkeit auf Sicherheitsunternehmen zurück. Weitere, seltener genannte Gründe sind die Übertragung der technischen, zeitlichen und menschlichen Auflagen und Gefahren bei der Ausführung von Sicherheitstätigkeiten auf das Sicherheitsunternehmen. Dies erklärt vor allem die mangelnde Mitarbeit der Leihunternehmen bei der Gefahrenverhütung. Heute erscheint die Änderung und/oder Präzisierung der jeweiligen Verantwortungen/Verpflichtungen der beiden Arbeitgeber (auftraggebender Arbeitgeber und Sicherheitsunternehmen) auf gesetzlicher Ebene unbedingt erforderlich. Vorbeugungsmaßnahmen mit einem Minimum an Erfolgsgarantien sind ohne die Zusammenarbeit der Kunden nur schwer umsetzbar.

Die starke Konkurrenz im Sektor und die Tatsache, dass sich die Märkte des Wach- und Sicherheitsgewerbes nach dem billigsten Angebot (dem „am wenigsten Bietenden“) richten und nicht nach dem „besten“ (dem „Meistbietenden“), das heißt nach dem Angebot, das gute Arbeitsbedingungen sowie Einhaltung der Tarifverträge, des Arbeitsrechts und der Pflichten und Verantwortungen im Hinblick auf Gefahrenverhütung und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz garantiert, hat negativen Einfluss auf die Gesundheit des Sicherheitspersonals.

Die Arbeitsorganisation beruht sowohl hinsichtlich der Arbeitszeit als auch der Arbeitsverträge und des Einsatzes der Arbeitnehmer auf Flexibilität. Die Flexibilität hat erhebliche Auswirkungen auf das soziale und familiäre Leben sowie auf die bislang kaum anerkannte mentale und emotionale Belastung des Sicherheitspersonals.

Die Tatsache, dass die Berufe im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe gesellschaftlich kaum Anerkennung finden, dass sie häufig mit schlechten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Verbindung gebracht werden und unter einem schlechten Ruf leiden, macht es schwer, eine positive berufliche Identität aufzubauen. Dies hat ebenfalls negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit des Sicherheitspersonals am Arbeitsplatz.

Die Gefahren durch die direkten Beeinträchtigungen der körperlichen Unversehrtheit der Arbeitnehmer sind auf sektoraler Ebene sichtbar und ziehen somit eine größere Aufmerksamkeit auf sich als Gefährdungen durch die psychosoziale Belastung (Stress, mentale, emotionale Belastung) und die Arbeitsorganisation. In den Aussagen, die wir gesammelt haben, wurde das Anliegen deutlich, dass diese weniger sichtbaren Gefahren von den Präventionsbeauftragten in den Unternehmen stärker berücksichtigt und voll und ganz in die von ihnen umzusetzenden Maßnahmen einbezogen werden sollen.

Die traditionellen Gefahren wie Stürze, Ausrutschen, Gefahren im Straßenverkehr, Gefährdungen durch die äußeren Bedingungen des Arbeitsumfelds, usw. sind immer noch aktuell und kommen sehr häufig vor.

Punktuelle und eher auf Vorschriften beruhende Maßnahmen zur Bekämpfung der traditionellen Gefahren scheinen einem anderen Präventionskonzept Platz zu machen. Dieser Ansatz beruht auf zahlreichen Faktoren und berücksichtigt die Entstehung und Komplexität der gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz.

Die von den Unternehmen im Sektor umgesetzten Vorbeugungsmaßnahmen müssten, gemäß unseres Forschungsmaterials, unter anderem:

- globaler sein und sich nicht nur auf die Vorbeugung einzelner Arbeitsunfälle sondern auf alle Beeinträchtigungen der Gesundheit konzentrieren;
- in die anderen betrieblichen Maßnahmen integriert und/oder mit diesen einhergehen, wie zum Beispiel Ausbildung (Betriebsleitung,...) , Kommunikation, Personal, Arbeitsbeziehungen;
- alle Akteure und Instanzen, die für den Bereich Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verantwortlich sind, innerhalb der Unternehmen stärker miteinander verbinden: Arbeitgeber, Präventionsbeauftragte, Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmer einerseits, sowie die internen und externen Präventionsstellen andererseits;
- die internen Präventionsstellen mit mehr Mitteln ausstatten, damit sie die Beurteilungen der Gefahren an den Arbeitsplätzen selbst systematischer ausführen und die Weiterverfolgung und Entwicklung der Präventionspläne gewährleisten können;
- die Ausbildungsgänge im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz weiterentwickeln;
- das Sicherheitspersonal konsequenter über die berufsbedingten Gefahren informieren;
- die Überwachung der Gesundheit weiterentwickeln, indem diese mit den Beurteilungen der Gefahren verbunden wird (damit je nach den berufsbedingten Gefahren spezifischere ärztliche Untersuchungen durchgeführt werden können).
- die aus der Überwachung der Gesundheit hervorgehenden Informationen zur Beurteilung der Vorbeugungsmaßnahmen und zur Beurteilung spezifischerer Gefahren verwenden.

Die Vorbeugungsmaßnahmen basieren üblicherweise auf Angaben und Forschungsergebnissen, die die Schädlichkeit der Gefahren sichtbar und greifbar machen. Dies ermöglicht die Festlegung entsprechender Vorbeugungsmaßnahmen zur Beseitigung oder Reduzierung der Gefahren auf ein annehmbares Maß. Allerdings gibt es einen deutlichen Mangel an Informationen, und die Forschung im Bereich Sicherheit befindet sich auf einem sehr niedrigen Niveau. Die Tatsache, dass keine aussagekräftigeren Indikatoren zur Verfügung stehen, hat gewisse Auswirkungen auf die Vorbeugungsmaßnahmen:

- Bagatellisierung und/oder Unsichtbarkeit gewisser Gefahren, vor allem derer, über die wir keine ausreichenden Informationen besitzen;
- Konzentration der Vorbeugung auf gewisse Gefahren, üblicherweise auf die traditionellen Gefahren, wodurch andere Gefahren nicht berücksichtigt werden. Entweder weil sie durch das Zusammenspiel mehrerer Faktoren komplexer und die ursächlichen Zusammenhänge deshalb schwerer greifbar sind, oder weil sie langfristige Auswirkungen haben, oder weil die Beeinträchtigungen kaum spezifisch sind und ihr Bezug zur Tätigkeit nur schwer nachzuweisen ist.

Eine bessere Gefahrenverhütung erfordert demnach ein größeres Wissen sowie eine qualitative und quantitative Verbesserung der Informationen auf sektoraler Ebene.

BIBLIOGRAPHIE

ABSU / GROUP 4, *Sécurité de base, VCA pour opérationnel*.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *La violence au travail*, Facts n° 24.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Harcèlement moral sur le lieu de travail*, Facts n° 23.

Alexanderson K., Östlin P., "Work and Ill-health among women and men in Sweden", dans Marklund St (ed.), *Worklife and Health in Sweden 2000*, Swedish Work Environment Authority - Arbetslivinstitutet, Estocolme, 2001.

Beyen St / COBELGUARD, *Psychosociale belasting van de bewakingsagent*, 2002.

Branchearbejdsmiljørådet for service-og tjenesteydelser, *Branchevejledning om, Vagters arbejdsmiljø*, 2001.

Burchell B., Ladipo D. , Wilkinson F.
Job insecurity and work intensification, London and New York, Routledge, 2002.

CoESS - UNI-Europa, *Code de conduite et d'éthique pour le secteur de la sécurité privée*, 2003.

CoESS - UNI-Europa, *Les enjeux et les résultats du dialogue social européen dans le secteur de la sécurité privée*, 2002.

Cortese V., Dryon Ph., Valkeneers A., *Sécurité Privée et Organisation du Travail. Approche thématique et transversale*, TEF-ULB, 2003.

Cortese V., *Sécurité privée - Organisation du travail (SPOT)*, TEF-ULB, UNI-Europa, CoESS, 2003.

CRAM du Nord-Est, *L'accueil des entreprises de surveillance*. Guide de prévention n° 7.

Daubas-Letourneux V., Thébaud-Mony A., *L'organisation du travail et santé dans l'Union européenne*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés européennes, 2002.

Davezies Ph., "Recherche en Ergonomie et Santé". Actes du colloque "Recherche et Ergonomie", Toulouse, février 1998.

Davezies Ph., "Évolutions des organisations du travail et atteintes à la santé". Contribution au séminaire interdisciplinaire "Nouvelles organisations du travail", CNAM, Paris, 1997. Dans revue *Travailler*, n°3.

de Arguer M-I., *Carga mental de trabajo: fatiga*, INSHT, NTP 445.

Dejours Ch., *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice social*, Paris, Seuil, 1998.

D'Hertefelt H., "La mesure de la charge psychosociale sur le lieu de travail en Belgique" dans *BTS-Newsletter*, n°19-20 Septembre 2002.

Di Martino V., Hoel H., Cooper G-L., *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003.

Gadrey G., *Nouvelle économie, nouveau mythe?*, Paris, Flammarion, 2000.

Garcia A., (et alii), *Violences au travail. Harcèlement moral et sexuel. Caractéristiques et conséquences sur les travailleurs féminins et masculins*, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Version Provisoire, 2002.

Goudswaard A. (sous la direction de), *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

HSA, *Health and Safety Guidelines for Employers, Employees and Clients in the Security Industry*.

HSE, *Use of contractors. A joint responsibility*.

HSE, *Working Together. Guidance on Health and Safety for Contractors and Suppliers*.

Hery M., "Besoins de recherche en santé au travail pour les salariés d'entreprises de sous-traitance interne", dans *Pistes*, Vol 4. No 1, mai 2002.

ILO, *International Hazard Datasheets on Occupation, Officer, security*.

INHST, *Gestión Preventiva de Contratas*, Prevención, Trabajo y Salud, Ficha Práctica n° 25, 2003.

INHST, *Sistema de gestión preventiva: procedimiento de contratas*, Nota Técnica de Prevención 564, 2000.

INRS, *Intervention d'entreprises extérieures. Aide mémoire pour la prévention des risques*, ED 757, Paris, 1998.

INRS, *Prévention des risques liés à l'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants*, Dossier, 2003.

Jarnefjord U., *Changes in attitudes and behaviour among wardens/security guards in public environments*, UNI.

Legault M-J., "Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation", *Pistes*, Vol 3, No 1 mai 2001.

Levi L., *Manuel d'orientation sur le stress lié au travail. Piment de la vie... ou coup fatal?* Luxembourg, Commission européenne, 2000.

Mayhew Cl., Quinlan M., Bennett L., *The Effects of Subcontracting/Outsourcing on Occupational Health and Safety*, Sydney, UNSW studies in Australian Industrial Relations, n° 38.

Paoli P., Merllié D. *3rd European survey of working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000.

Prevent, *Travailler avec des entreprises extérieures*, Fiche d'action 3.

PROSEGUR, *Prevención de riesgos laborales. Servicios de vigilancia. Puesto de vigilante de seguridad*.

PROSEGUR, Departamento de Formación. *Prevención de riesgos laborales. Formación de prevención en el área de vigilancia y servicios*.

Reilly B., Paci P., Holl P. "Unions, Safety Committees and Workplace Injuries", dans *British Journal of Industrial Relations*, 33: 2, Juin, 1995.

Rodrigo F., "Presentation", dans *Hacer lo que hay que hacer y hacerlo bien*, III Foro ISTAS de Salud Laboral. La gestión de la salud y seguridad en el trabajo, Palma de Mallorca, 27/29 Noviembre, 2002.

SECURITAS, *Arbetsmiljöhandbok*, 13 maj 2003.

SEGURISA, *Formación de vigilantes de seguridad de SEGURISA*.

Simula P., "Précarité et relation aléatoire au travail : le cas des agents de sécurité privée", *CEREQ*, n°3, Septembre, 2000.

Soares A., "Au coeur des services: les larmes au travail" dans *Pistes*, "Paroles de métier", Volume 2, n° 2.

Sortais M., "Savoir passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat", dans *Arseg Info*, n° 49, 1996.

Spaninks L., Quinn L., Byrne J., *Manuel européen de formation professionnelle initiale en gardiennage et surveillance*, CoESS - UNI-Europa.

Stora B., *Le stress*, Paris, PUF, collection Que sais-je?, 1999, p. 16.

Thébayd-Mony A., *L'industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude*, Paris, Inserm-E.D.K., 2000.

UGT, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, *Guía para la Prevención de Riesgos Laborales. Sector de la Seguridad Privada*.

VBG.

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, *Wach-und Sicherungsdienstleistungen. Infektionsschutz für Beschäftigte*, Januar 2002.

VBG. Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, *Wach-und Sicherungsdienstleistungen. Dienstanweisungen für Wach-und Sicherheitstätigkeiten*, November 1999.

VINSA Seguridas, *Guía básica de Prevención de Riesgos Laborales*.

Vogel L. (sous la direction de), *La santé des femmes au travail en Europe: des inégalités non reconnues*, Bruxelles, BTS, 2003.

Vogel L., "La surveillance de santé dans les directives et recommandations communautaires" (document non publié).

Weber T., *A comparative overview of legislation governing the private security industry in the European Union*, Birmingham, ECOTEC, 2002.

Weber T., *Selecting best value - A manual for organisations awarding contracts for private guarding services*, CoESS - UNI-Europa 1999.

Die europäischen Richtlinien

Richtlinie 86/188/EWG des Rates vom 12. Mai 1986 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz.

89/391/EWG. Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

89/654/EWG. Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten.

90/269/EWG. Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt.

90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten

90/679/EWG. Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit.

Richtlinie 93/88/EWG zur Änderung der Richtlinie 90/679/EWG.

92/58/EWG. Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz.

92/85/EWG. Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.

93/104/EWG. Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

96/29/Euratom des Rates vom 13. Mai 1996 zur Festlegung der grundlegenden Sicherheitsnormen für den Schutz der Gesundheit der Arbeitskräfte und der Bevölkerung gegen die Gefahren durch ionisierende Strahlungen.

98/24/EWG. Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit.

2002/73/EG. Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.