

**PRESSE-
KONFERENZ**
13.3.2025

SICHERHEITSKRÄFTE UNTER DRUCK – WER BESCHÜTZT DIE BESCHÜTZER:INNEN?

Bewachungsgewerbe: Überlange Dienste, kaum planbare Arbeitszeiten, unfaire Bezahlung - AK Wien und Gewerkschaft vida über eine Branche mit Risiken & Nebenwirkungen

GERNOT KOPP

Fachbereichsvorsitzender Gebäudemanagement,
Gewerkschaft vida

BIANCA SCHRITTWIESER

Leiterin Abteilung Arbeitsrecht,
AK Wien

GEWERKSCHAFT
vida



SICHERHEITSKRÄFTE UNTER DRUCK

Sie bewachen Banken, Bürogebäude sowie Einkaufszentren und sorgen für unsere Sicherheit bei Veranstaltungen aller Art. Sie arbeiten nachts in menschenleeren Gebäuden oder dort, wo sich sehr viele Menschen tummeln. Ihr Arbeitsalltag kann ganz plötzlich vom Routineeinsatz zur Gefahrensituation werden. Die Rede ist von den Beschäftigten der Bewachungsbranche. Eigentlich könnte man erwarten, dass die Arbeitsbedingungen in einem Bereich, der so viel Verantwortung mit sich bringt, auch entsprechend gut sind. Leider ist das nicht immer der Fall. Von Anfang 2023 bis Ende 2024 haben die Expert:innen der AK Wien Arbeitsrechtsberatung die Branche genau unter die Lupe genommen und festgestellt, dass es mit der Sicherheit für die Menschen, die in diesem Bereich arbeiten, nicht weit her ist.

Gernot Kopp, Fachbereichsvorsitzender Gebäudemanagement, Gewerkschaft vido: „Aus eigener und gewerkschaftlicher Erfahrung in der Sicherheitsbranche muss ich sagen: Dass Bewacher:innen bis zu fünf Tage in Folge zwölf Stunden am Stück im Dienst sind, ist höchst riskant. Kein Mensch kann so lange durchgehend aufmerksam sein und für Sicherheit sorgen. Hinzu kommt, dass Sicherheitskräfte in vielen Fällen aus der Arbeitsbereitschaft heraus ihren Einsatz im Ernstfall antreten, wo sie keine Möglichkeit hatten, sich wirklich zu erholen. Zertifizierte Ausbildungen und Abschaffung der Alleindienste müssen Einzug in diese Branche halten, Sicherheit kann es nicht zum Nulltarif geben - weder für Auftraggeber:innen noch für andere!“

Bianca Schrittwieser, Leiterin der Abteilung Arbeitsrecht der AK Wien: „Das Bewachungsgewerbe zählt seit Jahren zu den Branchen mit einer Vielzahl an Problemen. Unsere Fallanalyse bestätigt einige systematische Missstände: Der Großteil der Abrechnungen, die uns vorgelegt wurden, war fehlerhaft. Überstunden und Zuschläge werden nicht oder falsch abgerechnet. Rechtswidrig angeordnete Minusstunden und kurzfristig verschobene Diensterteilungen sind an der Tagesordnung. Die Beschäftigten im Bewachungsgewerbe finden also keineswegs sichere und zuverlässige Arbeitsbedingungen vor.“

Bewachungsgewerbe – Zahlen, Daten, Fakten

Im Dienstleistungssektor sind Beschäftigte der Schlüssel zum Erfolg. Doch starker Preiswettbewerb durch unregulierten Wettbewerb setzt die Branche unter Druck. Diesen Druck bekommen auch die Beschäftigten zu spüren; in Form von langen Diensten, kurzfristiger Einsatzplanung, schwierigen Arbeitsbedingungen und Einsparungen bei Ausbildung und Personalplanung.

Die großen Player sind G4S, Securitas, Siwacht und ÖWD. Sie machen mehr als die Hälfte des Marktes aus. Jedes dieser vier Unternehmen hat einen Betriebsrat, wodurch arbeitsrechtliche Interventionen dort häufig außergerichtlich gelöst werden können. Zahlreiche Studien von AK und Gewerkschaften zeigen, dass Betriebe mit Betriebsrat wirtschaftlich erfolgreicher und in Krisenzeiten belastbarer sind. Jährlich sind in etwa 12.700 Arbeitnehmer:innen im Bewachungsgewerbe tätig. Rechnet man kurzfristig Beschäftigte für bestimmte Anlässe dazu, kann die Anzahl auf bis zu 16.000 steigen. Rund 5.000 Beschäftigte arbeiteten 2024 in Wien, das sind knapp 40 Prozent aller Sicherheitskräfte in Österreich. Der Frauenanteil beträgt bundesweit 40 Prozent (Männer 60 Prozent). Mehr als ein Drittel der Beschäftigten in Wien hat keine österreichische Staatsbürgerschaft.

Zur arbeitsrechtlichen Fall- und Aktenanalyse

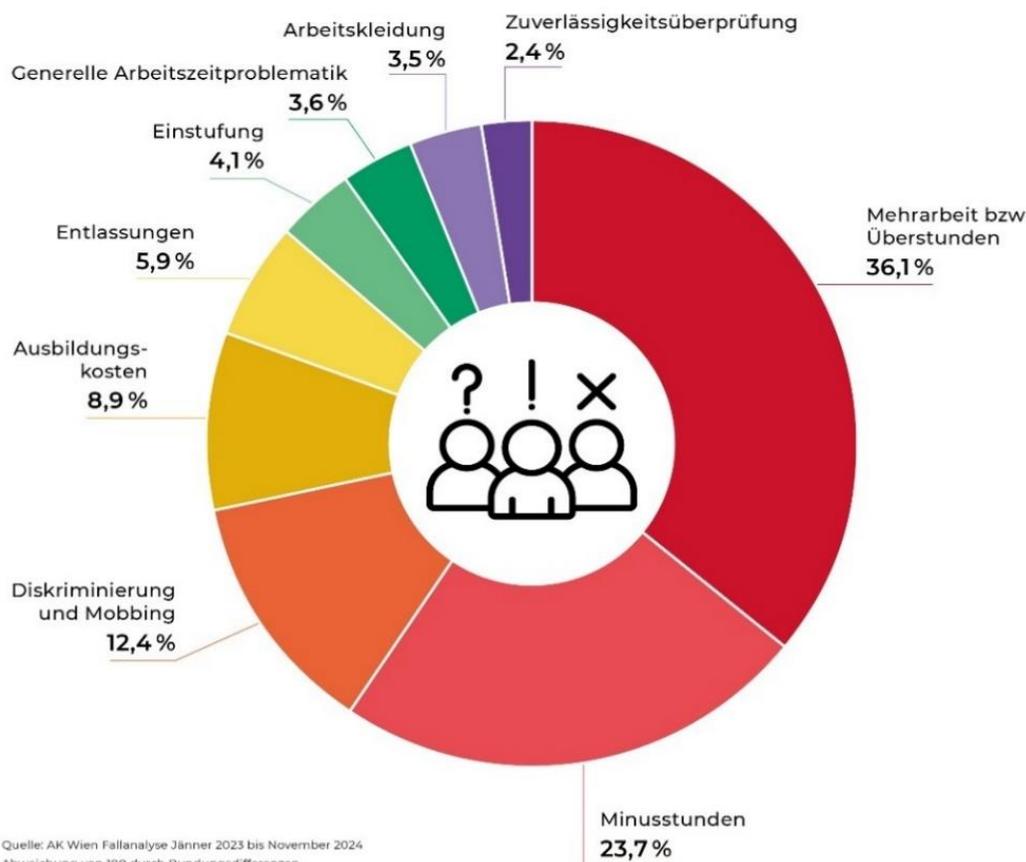
Von 1. Jänner 2023 bis 30. November 2024 wurden rund 400 Fälle aus der Branche analysiert und ca. 700 Beratungsgespräche in der AK Wien geführt. Das ist in Anbetracht der vergleichsweise kleinen Branche eine bemerkenswerte Zahl an Fällen. Insbesondere weil sich nur ein Teil der von Unrecht betroffenen Beschäftigten an die AK wendet und die Dunkelziffer immer höher ist. Die Erhebung ist zwar nicht repräsentativ, gibt aber wichtige Einblicke in den Arbeitsalltag der privaten Sicherheitskräfte.

Die wichtigsten Ergebnisse:

- Der Frauenanteil bei diesen Fällen lag bei 20 Prozent (Männer 80 Prozent). Etwas anders ist das Geschlechterverhältnis der Branche in Österreich insgesamt - nämlich 40 Prozent Frauen und 60 Prozent Männer.
- Die Branche ist von hoher Fluktuation geprägt: 62 Prozent der Beschäftigten bleiben weniger als ein Jahr im selben Betrieb, nur sieben Prozent bleiben länger als fünf Jahre. Die Mehrheit wechselt aber nur den Arbeitgeber und nicht die Branche.
- Die meisten Arbeitnehmer:innen, die sich an die AK Wien wandten, waren in der Gebäudebewachung, im Portierdienst, bei Revierfahrten oder der Baustellenbewachung tätig.
- Fast drei Viertel der Betroffenen arbeiteten in Vollzeit, während ein Viertel in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt war.
- Die Marktführer in der Bewachungsbranche sind G4S, Securitas, SIWACHT und ÖWD. Das spiegelt sich auch in der Beratung wider: Rund 57 Prozent der untersuchten Fälle betrafen einen dieser vier Player. Allerdings wurden bei diesen Unternehmen öfter außergerichtliche Einigungen erzielt.
- Im Beobachtungszeitraum wurden von der AK Wien (in 97 Fällen vor Gericht und außergerichtlich) Ansprüche in der Höhe von rund 360.000 Euro für Beschäftigte der Bewachung erstritten.

Die Anliegen der Arbeitnehmer:innen waren Mehrarbeit bzw. Überstunden (36,1%), Minusstunden (23,7%), Diskriminierung und Mobbing (12,4%), Ausbildungskosten (8,9%), Entlassungen (5,9%), Einstufung (4,1%), Arbeitszeitproblematik (3,6%), Arbeitskleidung (3,5%), Zuverlässigkeitsüberprüfung (2,4%).

ANLIEGEN DER ARBEITNEHMER:INNEN



Probleme und Misstände in der Branche

Arbeitszeit und Überstunden

- Unvorhersehbare Dienstpläne: Kurzfristige Änderungen und Arbeit auf Abruf machen es praktisch unmöglich, das Privat- und Familienleben zu planen.
- Zwölf-Stunden-Tag bzw. 60-Stunden-Woche ist Usus.
- Arbeitsbereitschaft: Grundsätzlich gilt bei Arbeitsbereitschaft, dass Arbeitnehmer:innen keine unmittelbaren Arbeiten verrichten, sich aber an einem (vom Arbeitgeber) bestimmten Ort bereithalten müssen. Arbeitsbereitschaft gilt zwar als Arbeitszeit, wird aber in der Praxis missbräuchlich so eingesetzt, dass Arbeitnehmer:innen um ihre Zuschläge umfallen.
- Unbezahlte Überstunden: In 36 Prozent der Fälle wurden Überstunden nicht oder nicht korrekt bezahlt. Das reichte von kleinen Differenzen bis hin zu Extrembeispielen, bei denen 300 Überstunden samt Zuschlägen unterschlagen wurden.
- Minusstunden: 24 Prozent wurden unfreiwillig (und rechtswidrig) für deutlich weniger Stunden eingesetzt, als vertraglich vereinbart waren – und bekamen dementsprechend auch nicht ihren vollen Lohn. Frauen waren davon vergleichsweise häufiger betroffen als ihre männlichen Kollegen.

Baustelle Bezahlung

- Einstufungsprobleme: Löhne variieren stark je nach Verwendungsgruppe (zwischen 12,25 und 16,09 Euro pro Stunde).
- Unklare Abrechnungen: Zuschläge werden häufig falsch oder gar nicht berechnet.
- Probleme bei der Endabrechnung: Ein Großteil der Abrechnungen im Beobachtungszeitraum war fehlerhaft. Das betraf z.B. nicht ausbezahlte Sonderzahlungen, Urlaubersatzleistungen oder Fahrtkosten.

Kündigungen im Krankenstand

Der Umgang mit kranken Arbeitnehmer:innen lässt zu wünschen übrig und ein klares Muster erkennen: Bereits der zweite Krankenstand in einem Arbeitsverhältnis kann für die Beschäftigten zum Problem werden, viele werden gekündigt – oftmals sehr formlos über WhatsApp. In einem Fall erfolgte die Kündigung nur wenige Minuten nach der telefonischen Krankmeldung beim Arbeitgeber.

„Blackbox“ Zuverlässigkeitsprüfung und Ausbildung

Derzeit sind weder Zuverlässigkeitsprüfung noch Ausbildung für Sicherheitskräfte einheitlich geregelt. Beispielsweise dauert die Überprüfung je nach Bundesland unterschiedlich lange. Teilweise warten Beschäftigte mehrere Monate auf ein Ergebnis, das am Ende nicht einmal begründet wird. In dieser Zeit werden die Kolleg:innen von den Arbeitgebern bereits eingesetzt, obwohl das rechtlich unzulässig ist. Fällt die Überprüfung negativ aus, verlieren Arbeitnehmer:innen sofort den Job – und können rechtlich dagegen nicht vorgehen. Es liegen Fälle vor, bei denen sogar Verkehrsstrafen zum Entzug der Zuverlässigkeit geführt haben. Jahrelang hat die Gewerkschaft vda eine Neuregelung der Überprüfungen, einheitliche Kriterien und Transparenz, sowie ein Sicherheitsdienstleistungsgesetz gefordert, das die Aus- und Weiterbildung, sowie die Abgrenzung zu staatlichen Aufgaben im Bereich der Polizei und der Justizwache eindeutig regelt. Laut neuem Regierungsprogramm soll diese gesetzliche Regelung für private Sicherheitsdienste nun endlich Realität werden. AK und vda begrüßen dieses Vorhaben und fordern vom zuständigen Innenministerium eine rasche Umsetzung – die nächsten Großveranstaltungen stehen schon an. Denn: Für einen Job, der so viel Verantwortung mit sich bringt, muss es transparente Anforderungskriterien und eine klare Abgrenzung zu staatlichen Aufgaben geben, an die sich Arbeitnehmer:innen und Auftraggeber:innen halten müssen.

Lohndumping und unseriöse Geschäftspraktiken

Missbrauch durch Subunternehmen: Sehr häufig ist das zur Festivalsaison zu beobachten. Große Unternehmen vergeben Aufträge an Subunternehmen – in der Folge entstehen undurchsichtige Subunternehmerketten. Teilweise ist kaum noch nachvollziehbar, bei welchen Firmen betroffene Beschäftigte wirklich angestellt waren. Diese Konstruktionen machen es sehr schwer, Lohnansprüche durchzusetzen. Während die Veranstalter sich der Verantwortung entziehen, bleiben die Arbeitnehmer:innen dadurch häufig ohne Geld auf der Strecke.

Forderungen: So gewährleisten wir Sicherheit für alle

Verlässliche und transparente Arbeitszeiten

- Sanktionen, wenn Dienstpläne grundsätzlich nicht eingehalten werden.
- Flexibilitätszuschlag bei kurzfristigen Dienständerungen.
- Evaluierung der Arbeitsbereitschaft – sie soll Ausnahme und nicht Regel sein.
- Wiedereinführung der Regelung, nach der bei der Anmeldung zur Sozialversicherung bzw. bei Änderung des Arbeitszeitausmaßes nicht nur die Lohnhöhe, sondern auch das vereinbarte wöchentliche Stundenausmaß gemeldet werden muss.
- „Duplum“: Wenn Überstunden nicht fristgerecht bezahlt werden, soll künftig der doppelte Betrag fällig werden.

Bessere Arbeitsbedingungen

- Bessere Bezahlung der Nachtdienste
- Keine Alleindienste

Schutz vor unfairen Kündigungen

- Kündigungsschutz im Krankenstand (Kündigung im Krankenstand soll als verbotenes Motiv angefochten werden können).

Reform der Zuverlässigkeitsprüfung und Ausbildung

- Neuregelung der Überprüfung der Zuverlässigkeit
- Bundeseinheitliche Regelungen für Unternehmen und Beschäftigte
- Gesetzlich geregelte, bundesweit standardisierte Lehrgänge flankiert von Maßnahmen zur Qualitätssicherung und ein Test zur psychologischen Eignung
- Regelmäßige Weiterbildungen in Brandschutz, Erste Hilfe und Deeskalation
- Gesetzlich geregelte Abgrenzung zu staatlichen Aufgaben (Polizei, Justiz)
- Keine Überwälzung von Ausbildungskosten auf die Beschäftigten
- Jugendliche schützen – keine Einführung eines Lehrberufs ab 14 Jahren

Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping

- Erstauftraggeberhaftung für Löhne und Gehälter
- Mehr Kontrollen und massive personelle Aufstockung der zuständigen Behörden (insbesondere Finanzpolizei und Arbeitsinspektorat)
- Wirksame und abschreckende Strafen bei Lohndumping
- Beschränkung von Subunternehmerketten
- Öffentliche Auftragsvergabe mit umfassenden „Knock out Kriterien“ um Sicherheit und Qualität zu erhöhen

PK: SICHERHEITSKRÄFTE UNTER DRUCK – WER BESCHÜTZT DIE BESCHÜTZER:INNEN?

Rückfragehinweise:

Alexa Jirez
AK Wien Kommunikation
1040, Prinz Eugen Straße 20-22
M: +43 664 614 50 75
E-Mail alexa.jirez@akwien.at

Julia Guthan
vida Presse Leitung
1020, Johann-Böhm-Platz 1
M: +43 664 614 57 52
E-Mail julia.guthan@vida.at



WIEN.ARBEITERKAMMER.AT

GEWERKSCHAFT
vida

