

INTEL: NextGeneration

Einblicke in die Wahrnehmung jüngerer Sicherheitsmitarbeitender in Deutschland

Autorenschaft:

Esther Kern, Liv Rodefeld

Brandenburgisches Institut für Gesellschaft und Sicherheit

Disclaimer:

Der folgende INTEL-Bericht fasst die Ergebnisse der deutschen Länderstudie zusammen. Er dient ausschließlich zu Informationszwecken und ist nicht als offizielle Stellungnahme oder Befürwortung durch eine an diesem Projekt beteiligte Organisation oder Einrichtung zu verstehen, sofern nicht ausdrücklich anders angegeben.

Finanziert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen liegen jedoch ausschließlich bei den Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die der Europäischen Union oder der Europäischen Kommission wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können für sie verantwortlich gemacht werden.

Bildnachweis:

©Adobe Stock: 1231459448* Somboon, 620511351 Daniels C/peopleimages.com, 483544686 tippapatt

* Generiert mit AI

© iStock: 2159148913 Jacob Wackerhausen, 2166716425 EvgeniyShkolenko, 808157682 gorodenkoff, 1443472741 Khanchit Khirisutchalual

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	5
Einleitung	7

1. Gegenstand der Umfrage	9
---------------------------	---

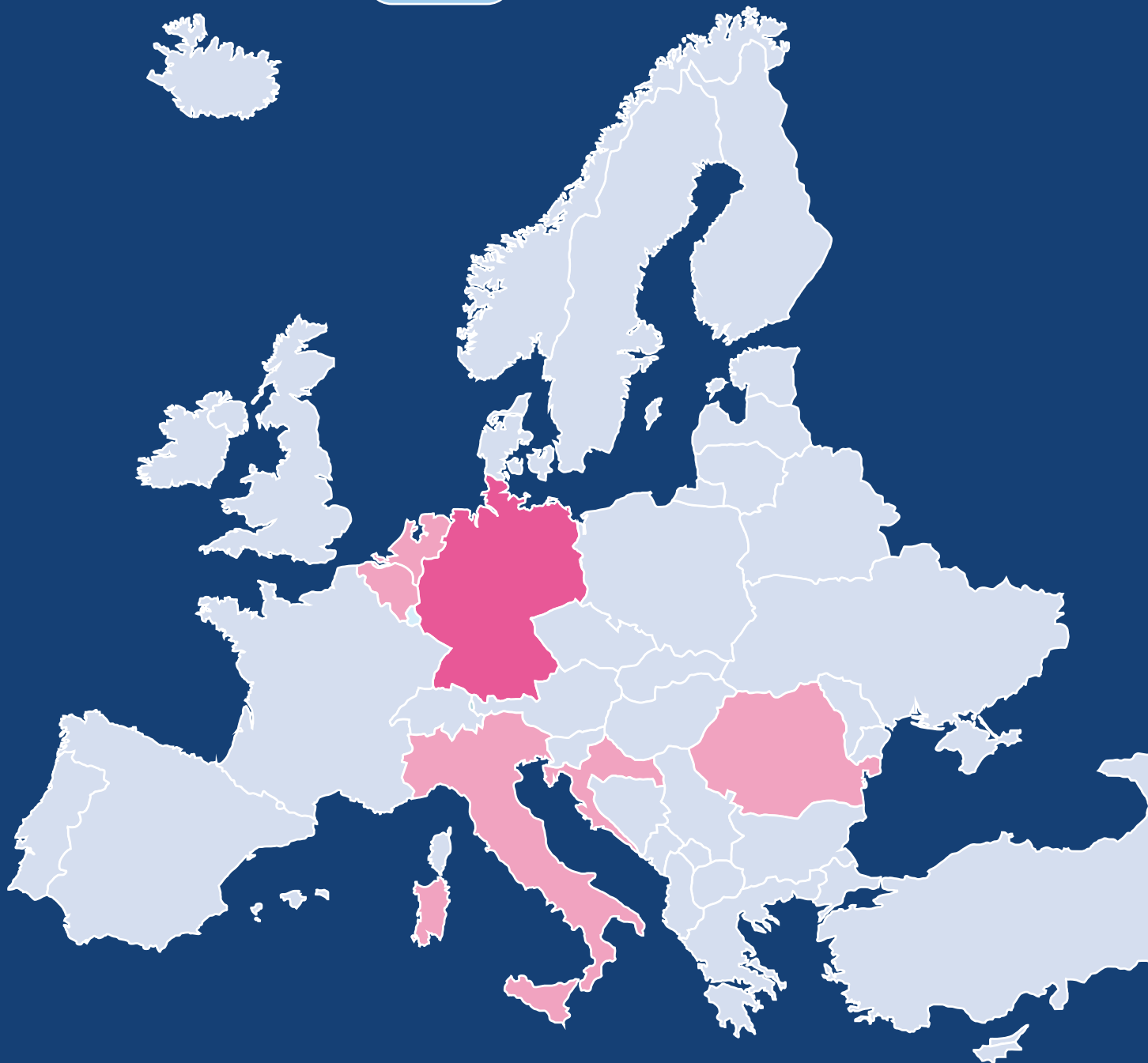
2. Die private Sicherheitswirtschaft in Deutschland	11
---	----

3. Statistische Angaben	15
-------------------------	----

4. Ergebnisse der Umfrage	19
4.1 Werte am Arbeitsplatz	20
4.2 Einstieg in die private Sicherheitswirtschaft	22
4.3 Wahrnehmung der privaten Sicherheitswirtschaft	25
4.4 Wahrnehmung der beruflichen Entwicklung	31
4.5 Wahrnehmung der Aus- und Weiterbildung	38
4.6 Wahrnehmung des Sozialen Dialogs	41

5. Attraktivität für die Branche schaffen	43
---	----

Abbildungsverzeichnis	46
Tabellenverzeichnis	48
Literaturverzeichnis	49



Executive Summary

Dieser Bericht präsentiert die Ergebnisse einer Meinungsumfrage unter Beschäftigten und Auszubildenden im **Alter von bis zu 35 Jahren im privaten Sicherheitsdienstleistungssektor in Deutschland**.

Die Umfrage untersucht, **wie junge Menschen ihre Arbeit, ihre Ausbildung und ihre Karriereaussichten in diesem Sektor wahrnehmen**, und soll einen Beitrag dazu leisten, das Verständnis unter den Sozialpartnern zu verbessern. Die Studie wurde vom **Brandenburgischen Institut für Gesellschaft und Sicherheit (BIGS)** im Rahmen des EU-finanzierten Sozialpartnerprojekts **INTEL: Next Generation** durchgeführt. Das Projekt wird vom **Verband der Europäischen Sicherheitswirtschaft (CoESS)** und **UNI Europa (der europäischen Gewerkschaft für Dienstleistungsbeschäftigte)** mit **Unterstützung des Bundesverbands der Sicherheitswirtschaft (BDSW)** koordiniert.

Die Ergebnisse zeigen im Allgemeinen eine positive Einstellung gegenüber dem Beitrag zur öffentlichen Sicherheit als Motivationsgrund für die Tätigkeit im Sektor. Darüber hinaus betrachten die Befragten ihren Arbeitsplatz insgesamt als sicher. Sie hoben jedoch auch Herausforderungen wie niedrige Löhne, lange Schichten und in einigen Fällen begrenzte Karrierechancen hervor. Die Ausbildung wird oft als ausreichend angesehen, wenngleich in Bereichen wie IT-Kenntnissen und Führungskräfteentwicklung noch Lücken bestehen. Darüber hinaus halten die Teilnehmenden den Sektor zwar für wichtig für die öffentliche Sicherheit, sind jedoch der Meinung, dass das Ansehen in der Öffentlichkeit verbessert werden könnte. Schließlich sollten auch die internen Kommunikationsstrukturen angepasst werden, um beispielsweise die Erwartungen neuer Mitarbeitenden besser zu steuern.

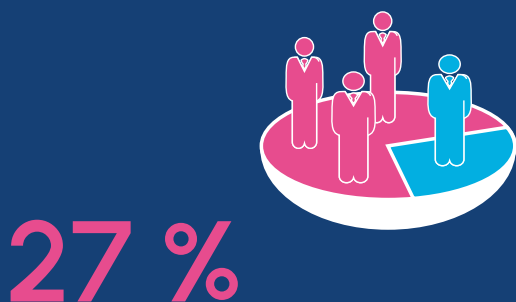
Der private Sicherheitssektor übernimmt vielfältige Aufgaben im Bereich Schutz- und Sicherheitsdienstleistungen sowie in der Bereitstellung von Sicherheitstechnik.



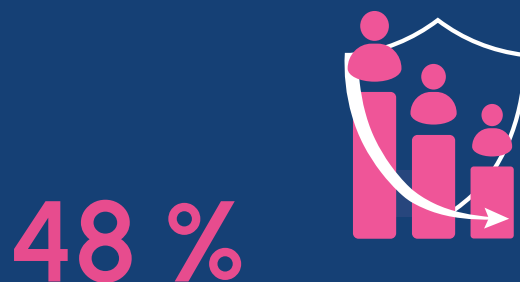
Der starke Anstieg der Branchenumsätze von **6 Mrd. € im Jahr 2014** auf **über 14 Mrd. € im Jahr 2024** ist ein Indikator für diese gestiegene Nachfrage.



Gleichzeitig sieht sich die Branche wie viele andere auch mit einem **strukturellen Mangel an Arbeitskräften und Fachpersonal** konfrontiert.



In Deutschland sind **27 %** der Beschäftigten **über 55 Jahre alt**.



Im Jahr 2022 sagten **48 %** der **Sicherheitsunternehmen** in Europa, dass sie **aufgrund des Arbeitskräftemangels Schwierigkeiten hätten, die Marktnachfrage zu befriedigen**.

Im Alltag begegnen wir zunehmend privaten Sicherheitskräften – sei es bei Fußballspielen oder Konzerten, beim Einkaufen, in Bahnhöfen, Flughäfen oder anderen öffentlichen Orten. Dieses Phänomen ist auf einen gestiegenen Sicherheitsbedarf in der Gesellschaft und in Unternehmen zurückzuführen, insbesondere im Bereich kritischer Infrastrukturen.

Dies hat zu einer **größeren Verantwortung des Staates für die Gewährleistung der Sicherheit geführt**, aber auch dazu, dass **bestimmte Sicherheitsaufgaben zunehmend an private Akteure ausgelagert werden**.¹ Der private Sicherheitssektor übernimmt vielfältige Aufgaben im Bereich Schutz- und Sicherheitsdienstleistungen sowie in der Bereitstellung von Sicherheitstechnik. Der starke Anstieg der Branchenumsätze von **6 Milliarden € im Jahr 2014** auf **über 14 Milliarden € im Jahr 2024** ist ein Indikator für diese gestiegene Nachfrage.²

Gleichzeitig sieht sich die Branche wie viele andere auch mit einem strukturellen Mangel an Arbeitskräften und Fachpersonal konfrontiert. **In Deutschland sind 27 % der Beschäftigten über 55 Jahre alt** und werden in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. **Bereits 2012 gaben Unternehmen an, dass der Personalmangel eine der wichtigsten Herausforderungen der Zukunft sei**.³ Im Jahr 2022 sagten **48 % der Sicherheitsunternehmen** in Europa, dass sie **aufgrund des Arbeitskräftemangels Schwierigkeiten hätten, die Marktnachfrage zu befriedigen**.⁴ Auf der anderen Seite leidet die Branche in Teilen unter einem Imageproblem aufgrund unattraktiver Arbeitsbedingungen und des teilweise geringen beruflichen Anforderungsniveaus.

Um Antworten darauf zu finden, wie die Branche den Arbeits- und den Fachkräftemangel bekämpfen und ihre Attraktivität für junge Menschen steigern kann, beauftragten der Europäische Verband der Sicherheitswirtschaft (**CoESS**) und der europäische Gewerkschaftsverband für Dienstleistungsbeschäftigte **UNI Europa** das Brandenburgische Institut für Gesellschaft und Sicherheit (**BIGS**) mit der Durchführung einer Umfrage unter Auszubildenden und Beschäftigten im **Alter von bis zu 35 Jahren in der privaten Sicherheitsbranche in Deutschland**.

¹ Zur Debatte über die Aufgabenteilung zwischen öffentlicher und privater Sicherheitsakteure und zur Frage des staatlichen Gewaltmonopols siehe Stuchtay, Tim; Rieckmann, Johannes (2022): Mit Sicherheit nicht trivial: Wer muss, wer darf? Und wer soll das bezahlen?, in: Bisanz, Stefan; Endreß, Christian; Gerstenberg, Uwe; Stuchtay, Tim (Hrsg.): Jahrbuch der deutschen Sicherheitswirtschaft, S. 42-53.

² BDSW (2025): Umsatzzahlen Wirtschaftsklasse 80, <https://www.bdsw.de/die-branche/zahlen-daten-fakten> [07.08.2025].

³ Gummer, Chase; Skrzypietz, Therese; Stuchtay, Tim (2013): Die Sicherheitswirtschaft in Deutschland – Marktstrukturerhebung von Unternehmen in einem Wachstumsmarkt, BIGS Studie Nr. 3.

⁴ CoESS; UNI Europa (2022): The State of Labour and Skills Shortages in the European Private Security Services: A Study, <https://www.securityskills.eu/report-on-labour-and-skills-shortages/> [07.08.2025].

1 Gegenstand der Umfrage

1. Gegenstand der Umfrage

Die Umfrage wurde im Rahmen des von der EU finanzierten Sozialpartnerprojekts „**INTEL: Next Generation**“ von CoESS und UNI Europa durchgeführt. Wie bereits erwähnt, verzeichnet der private Sicherheitssektor eine steigende Nachfrage, während gleichzeitig ein struktureller Mangel an Arbeitskräften und Fachkräften besteht. Das Projekt analysiert, ob die aktuellen Berufsbildungsmodelle zukunftsfähig sind und wie **der Sektor für neue Arbeitskräfte attraktiver werden kann**.

Zu diesem Zweck wurden in **sechs europäischen Ländern** (Belgien, Deutschland, Italien, Kroatien, den Niederlanden und Rumänien) Meinungsumfragen unter Beschäftigten und Auszubildenden im Alter **von bis zu 35 Jahren** durchgeführt. Ziel der Umfragen war es, die Attraktivität des Sektors zu bewerten und zu untersuchen, wie Berufsbildungsprogramme und die Bedürfnisse der Beschäftigten besser aufeinander abgestimmt werden können. Die Befragten wurden zu ihren Werten am Arbeitsplatz, ihrer Wahrnehmung des privaten Sicherheitssektors und ihren Erwartungen hinsichtlich Karrierechancen, Ausbildung und Weiterbildung befragt.

Dieser Bericht analysiert die Ergebnisse für den privaten Sicherheitssektor in Deutschland. Die Umfrage wurde **zwischen März und Anfang Mai 2025** unter der entsprechenden Altersgruppe durchgeführt. **Der Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) verschickte hierzu die Einladungen zur Umfrage an Mitgliedsunternehmen und Berufsschulen.**



2 Die private Sicherheitswirtschaft in Deutschland

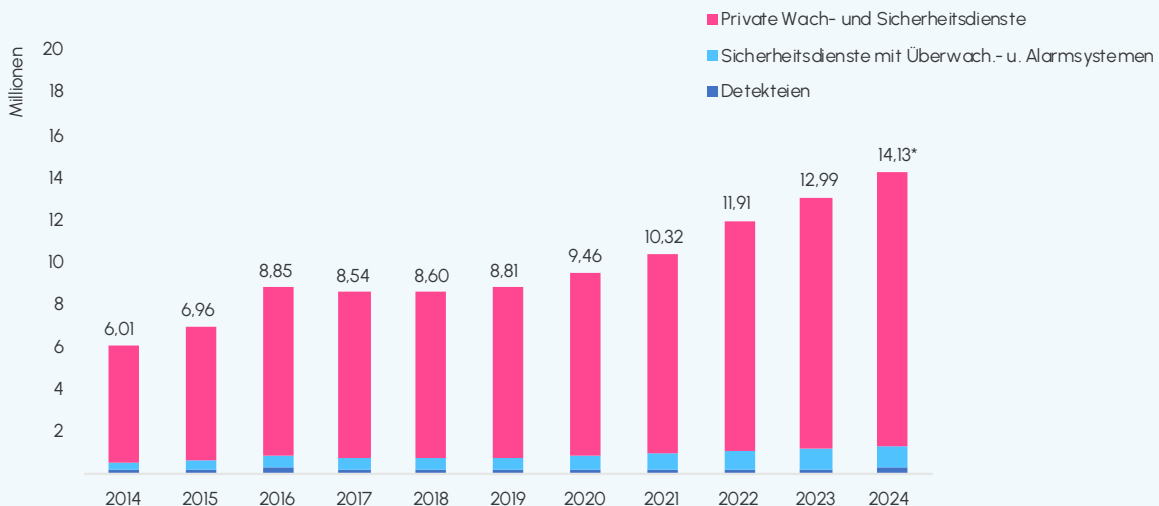
2. Die private Sicherheitswirtschaft in Deutschland

Die **private Sicherheitswirtschaft** ist breit gefächert und das Spektrum ihrer Aufgaben hat sich in den letzten Jahrzehnten erweitert.⁵ Sie umfasst alle privatwirtschaftlichen Unternehmen, die Wach-, Schutz- und Sicherheitsdienstleistungen für Dritte erbringen. In der amtlichen Wirtschaftszweigklassifizierung („WZ 2008“) sind diese privatwirtschaftlich erbrachten Sicherheitsdienstleistungen in der Wirtschaftsklasse 80 „Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien“ zusammengefasst. Diese unterteilt sich in die Wirtschaftsklassen „Private Wach- und Sicherheitsdienste“ (80.1), „Sicherheitsdienste mithilfe von Überwachungs- und Alarmsystemen“ (80.2) sowie „Detekteien“ (80.3). Dabei macht die Wirtschaftsklasse 80.1 mit ca. 90 % des Umsatzes und ca. 95 % der Beschäftigten den größten Teil der Wirtschaftsabteilung aus.

Das Dienstleistungsportfolio dieser Unternehmen umfasst Tätigkeiten wie „Zugangskontrolle und Zugangssicherheit für Gebäude und Grundstücke, die Überprüfung von Personen und Gegenständen bei Veranstaltungen oder in Sicherheitsbereichen von Flughäfen, Wachpatrouillen auf Kundengrundstücken sowie den Betrieb von Notrufzentralen, einschließlich der Reaktion auf Notrufe oder Alarme.“⁶

Abbildung 1

Umsatzzahlen Wirtschaftsklasse 80



Quelle: Statistisches Bundesamt / Umsatzsteuerstatistik / steuerbarer Umsatz: Lieferungen und Leistungen / Stand 17.03.2025 – BDSW

* geschätzter Wert

⁵ Im Rahmen des Projekts WISIND hat BIGS drei Jahre lang Daten zur Sicherheitswirtschaft in Deutschland erhoben, um die wirtschaftliche Bedeutung und die Entwicklungstendenzen der Branche sichtbar zu machen. Siehe beispielsweise Gummer, Chase; Skrzypietz, Therese; Stuchtey, Tim (2013): Die Sicherheitswirtschaft in Deutschland – Marktstruktur- und Unternehmensentwicklung in einem Wachstumsmarkt, BIGS-Studie Nr. 3; Gruchmann, Yvonne; Stuchtey, Tim (2016): Die Sicherheitswirtschaft in Deutschland 2015 – Auswirkungen der Digitalisierung und der Flüchtlingskrise auf die Sicherheitswirtschaft, BIGS Essen Nr. 16.

⁶ Zanker, Claus (2023): Branchenanalyse Wach- und Sicherheitsdienste, Working Paper Forschungsförderung, Nummer 300, Hans-Böckler-Stiftung.

Im Jahr 2024 arbeiteten etwa **25 %** der Beschäftigten der Branche im **Bereich Gebäude- und Sicherheitsdienstleistungen**, **12 %** im **Empfangsdienst** und **10 %** in der **Sicherheit von Flüchtlingsunterkünften**.⁷

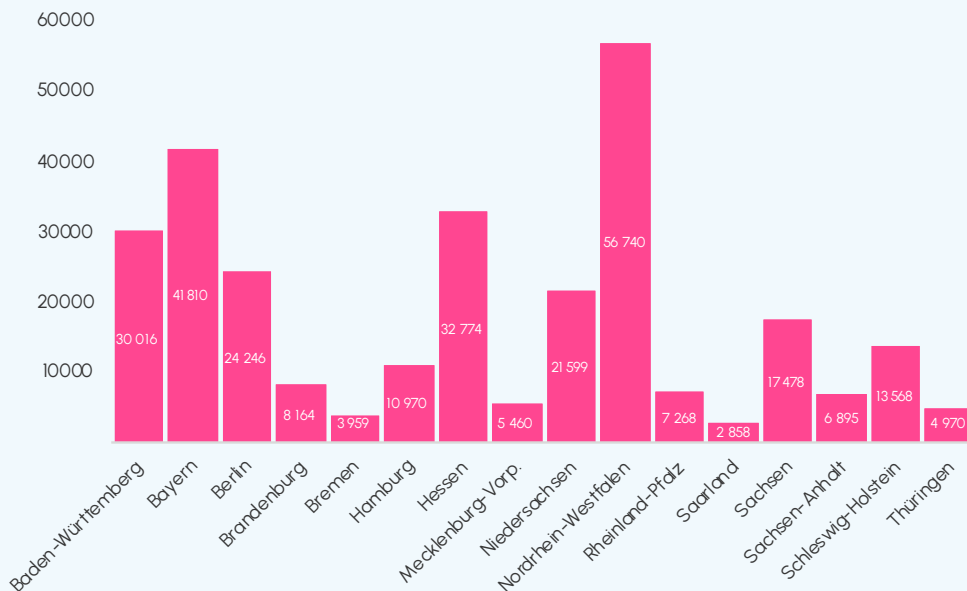
Geografisch gesehen sind die meisten Beschäftigten der Branche in **West- und Süddeutschland** tätig (siehe Abbildung 2).

Im Geschlechterverhältnis sind ca. **77 % der Beschäftigten männlich**.

Die Altersdaten zeigen einen Überschuss an älteren Beschäftigten ab **55 Jahren** mit **27 %**, während nur **12 %** der Beschäftigten unter **25 Jahre alt sind** (siehe Abbildung 3).

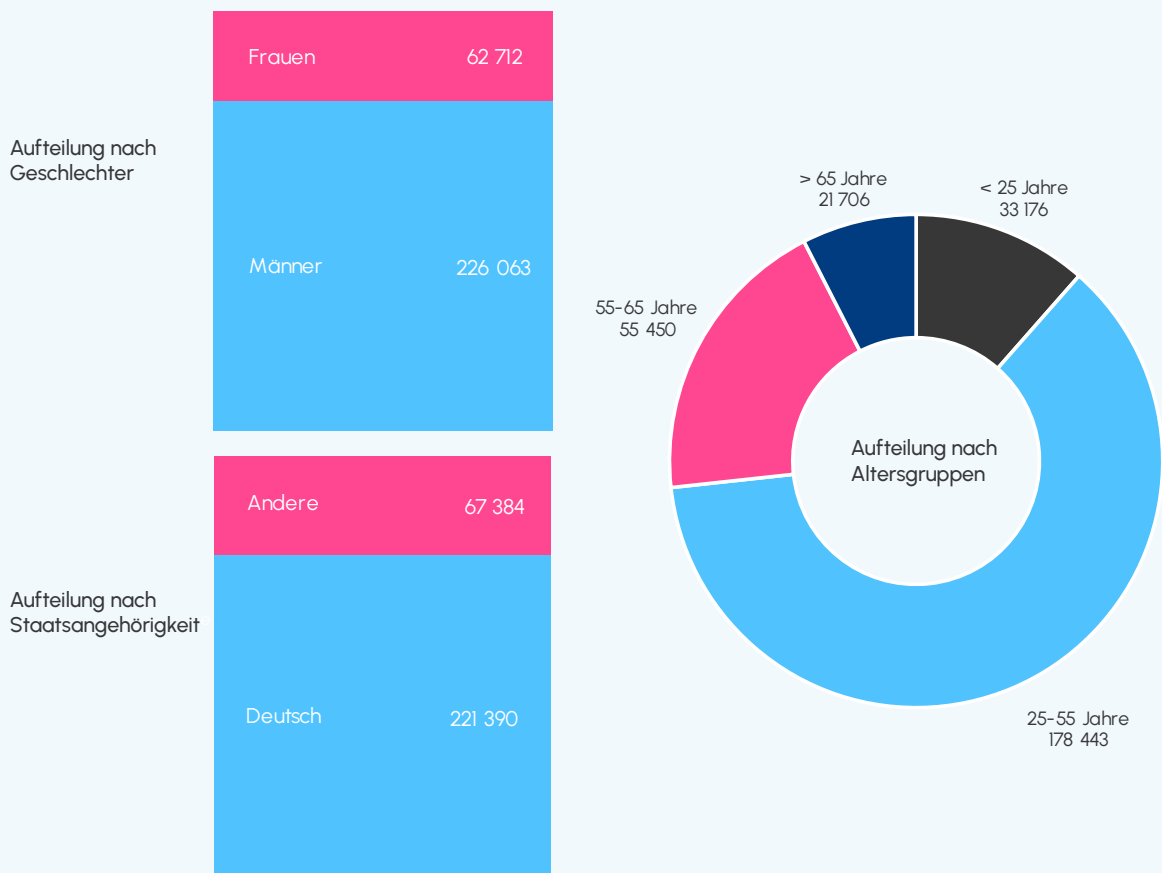
Abbildung 2

Übersicht Beschäftigte der Wirtschaftsklasse 80 nach Bundesländern – Stand 31.03.2025



Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/> – BDSW

⁷ BDSW (2025): Verteilung der Beschäftigten in der Sicherheitswirtschaft nach Einsatzgebiet (in Prozent), <https://www.bdsw.de/die-branche/zahlen-daten-fakten> [07.08.2025].

Abbildung 3**Geschlechts-, Altersaufteilung sowie Staatsangehörigkeit Beschäftigte Wirtschaftsklasse 80**

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/> – BDSW – Stand 31.03.2025



3 Statistische Angaben

3. Statistische Angaben

Um einen Überblick über den Hintergrund der Befragten zu erhalten, wurden vor dem ersten Frageblock demografische Daten erhoben. Diese Daten können verwendet werden, um Vergleiche anhand von Faktoren wie Region, Unternehmensgröße, Alter und Geschlecht anzustellen.

Insgesamt nahmen **247 Personen an der Umfrage teil**, die alle **35 Jahre alt oder jünger** waren und **mindestens 80 % der Fragen beantworteten**. Das Alter der Befragten lag zwischen 17 und 35 Jahren, wobei sich **34 % als weiblich**, **65,2 % als männlich** und **0,8 % als divers identifizierten**. **Frauen waren** in dieser Umfrage **überrepräsentiert**, da ihr tatsächlicher Anteil am gesamten Sicherheitssektor (siehe Abbildung 3) im Jahr 2024 **bei nur 21 % lag**. Dies kann zu Verzerrungen in den Ergebnissen führen. Die Betrachtung einzelner Gruppen, einschließlich der Geschlechtergruppen, hat jedoch gezeigt, dass die Unterschiede minimal sind.

Der häufigste Bildungsabschluss unter den Befragten war ein **Realschulabschluss**, gefolgt von einem **Hauptschulabschluss und dem Abitur**. Eine abgeschlossene Berufsausbildung hatten nur wenige, was wahrscheinlich auf den hohen Anteil von Auszubildenden unter den Befragten zurückzuführen ist.

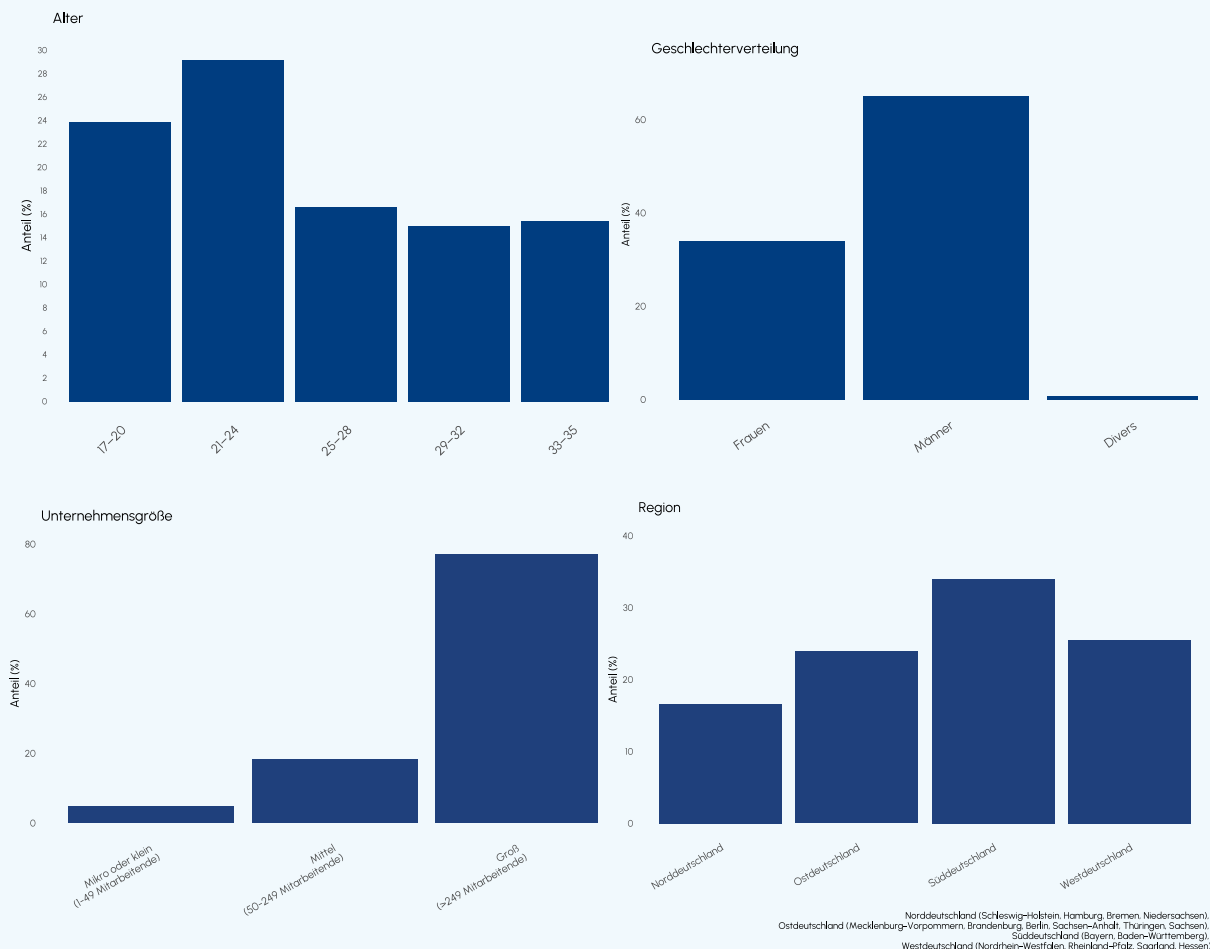
40 % der Befragten waren in **Vollzeit beschäftigt**, während **50 % eine Berufsausbildung absolvierten**. Vor ihrer aktuellen Position, war der **Großteil der Befragten anderweitig beschäftigt oder besuchte eine weiterführende Schule, eine Hochschule oder absolvierte eine Berufsausbildung**. Insgesamt hatten **47 %** Berufserfahrung in **anderen Branchen**, **etwas mehr als 20 %** waren in ihrer **ersten Anstellung beschäftigt** und **20 %** hatten vor ihrer aktuellen Position bereits Berufserfahrung im privaten Sicherheitsbereich gesammelt.

Von den Vollzeitbeschäftigten waren **26 % Sicherheitsmitarbeiter ohne Berufsausbildung**, **11 % Fachkräfte für Schutz und Sicherheit** und **weniger als 5 %** hatten einen **Bachelor-Abschluss**, waren **Servicekräfte für Schutz und Sicherheit** oder **geprüfte Schutz- und Sicherheitskräfte**. Angesichts der Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse unter den Befragten ist es nicht verwunderlich, dass die **Mehrheit zwischen zwei und vier Jahren Berufserfahrung im privaten Sicherheitsdienst** hat.

Die Gruppe der Befragten spiegelt nicht die tatsächliche Verteilung der Beschäftigung in Unternehmen nach Größe wider. **Kleinst- und Kleinunternehmen (1-49 Beschäftigte) machten in der Befragung 5 % aus, mittlere Unternehmen (50-249 Beschäftigte) 18 % und große Unternehmen (mehr als 249 Beschäftigte) 77 %.** Insgesamt waren **große Unternehmen deutlich überrepräsentiert**, während **kleine und mittlere Unternehmen unterrepräsentiert** waren.⁸ Das Gleiche gilt für die geografische Verteilung der Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt waren. **39 % der Beschäftigten im privaten Sicherheitsdienst arbeiten in Westdeutschland, machten aber nur 25 % der Beschäftigten in dieser Umfrage aus. Süddeutschland war mit 34 % in der Umfrage überrepräsentiert. Ost- und Norddeutschland machten 23 % bzw. 16 % aus, was in etwa der tatsächlichen Verteilung entspricht.**⁹ Auch **diese Zahlen sind nicht repräsentativ für die Branche**, was zu einer Verzerrung führt. Die Untersuchung ergab jedoch keine wesentlichen Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen.

Abbildung 4

Demographische Daten der Teilnehmenden



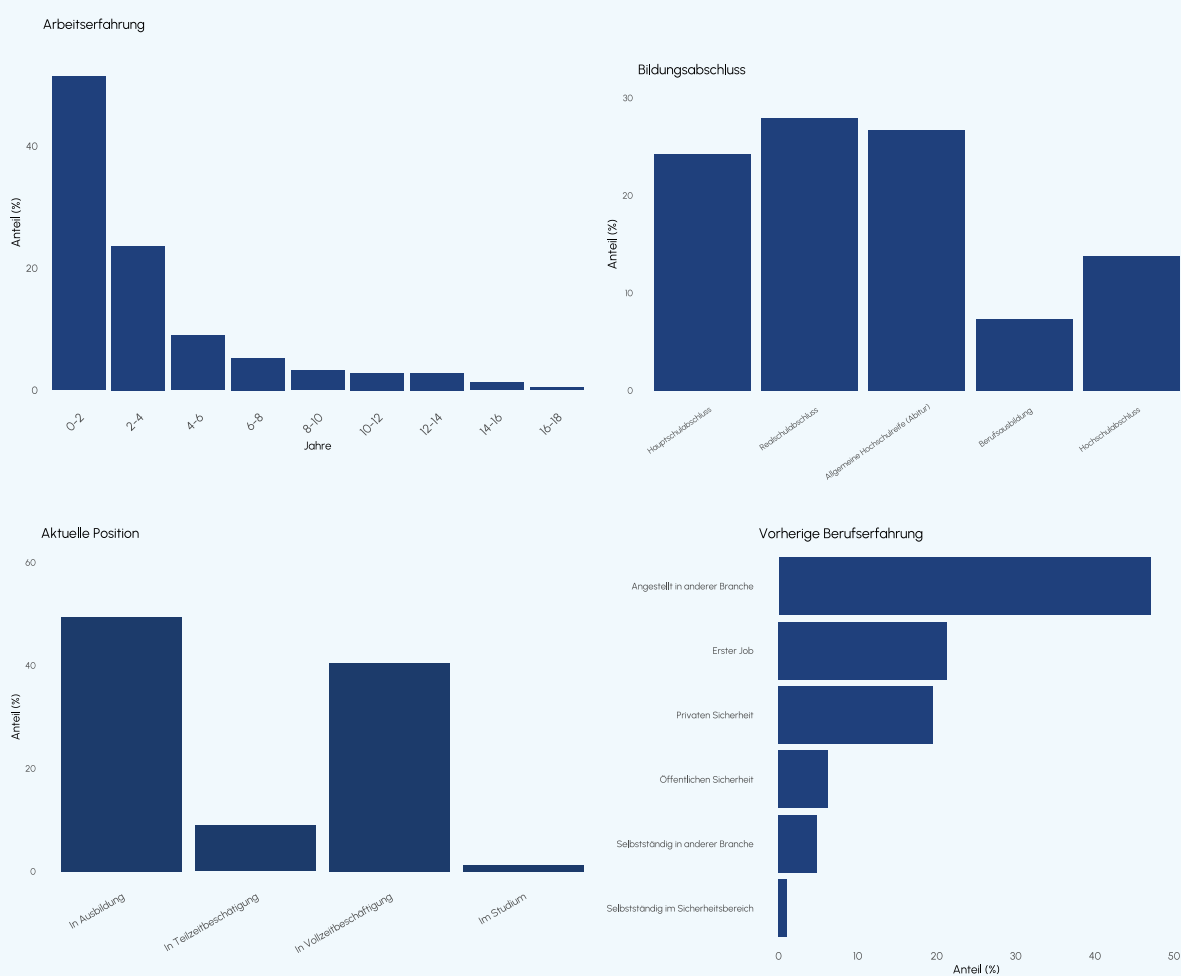
⁸ Zanker, Claus (2023), S. 40

⁹ BDSW (2024): Beschäftigte nach Bundesländer bis 2024, <https://www.bdsdw.de/die-branche/zahlen-daten-fakten> [07.08.2025].



Abbildung 5

(Bisherige) Berufserfahrung und Bildungsabschluss



4 Ergebnisse der Umfrage

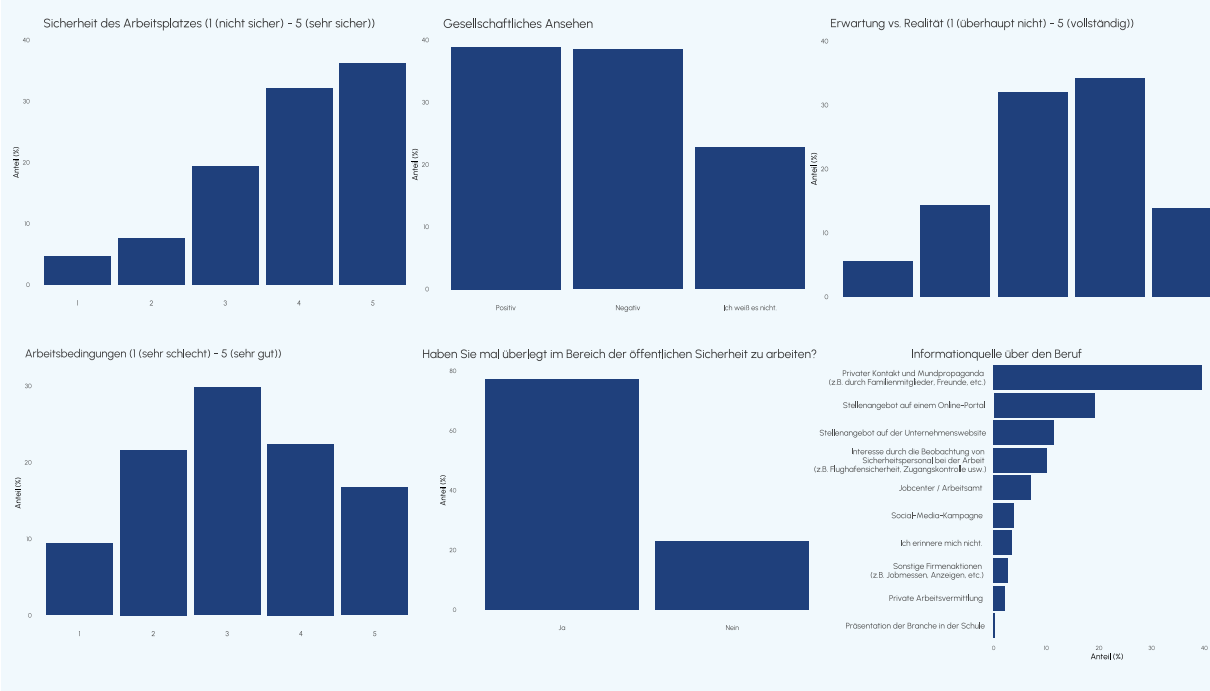
4. Ergebnisse der Umfrage

Das folgende Kapitel fasst die Ergebnisse der Umfrage zusammen.

Der erste Abschnitt hebt einige der wichtigsten Ergebnisse hervor, während eine detailliertere Beschreibung der Meinungen der Befragten zu ihren Werten am Arbeitsplatz und ihrem Einstieg in den privaten Sicherheitssektor folgt. Abschließend analysieren wir die Wahrnehmung der Teilnehmer hinsichtlich des privaten Sicherheitssektors, ihrer beruflichen Entwicklung, ihrer Aus- und Weiterbildung sowie des sozialen Dialogs.¹⁰

Abbildung 6

Wahrnehmungen von Teilnehmenden



¹⁰ Der (europäische) soziale Dialog ist ein grundlegender Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Er ermöglicht es den Vertretern auf Seite der Unternehmen und auf der anderen Seite der Beschäftigten („Sozialpartner“) aktiv, unter anderem durch Vereinbarungen, zur Gestaltung der europäischen Sozial- und Beschäftigungspolitik beizutragen.

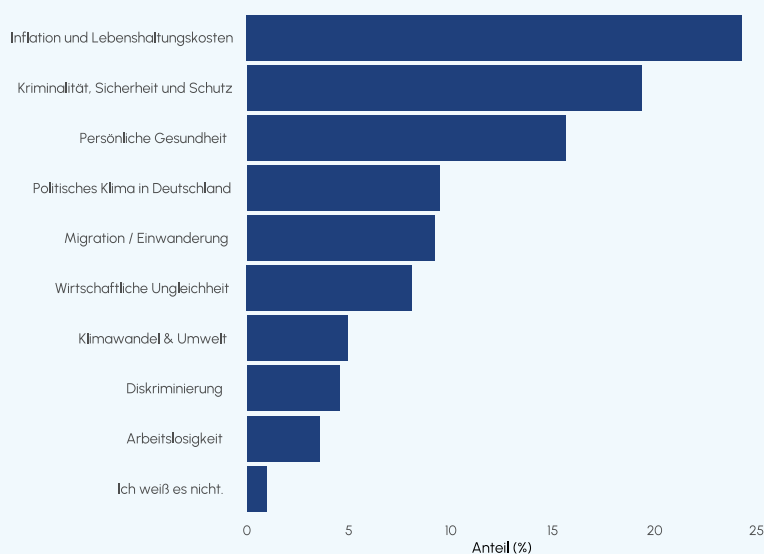
4.1 Werte am Arbeitsplatz

Im ersten Abschnitt wurden die Befragten zu ihren Werten am Arbeitsplatz sowie zu ihren wichtigsten persönlichen Anliegen befragt. Inflation und Lebenshaltungskosten, Kriminalität, Sicherheit und Schutz sowie persönliche Gesundheit waren die drei wichtigsten Themen, die von den Teilnehmern genannt wurden. Das Thema Bezahlung spiegelte sich auch in anderen Bereichen der Umfrage wider. Eine Mehrheit gab unzureichende Bezahlung als Hauptgrund dafür an, dass sie sich nicht vorstellen konnten, langfristig in diesem Sektor zu bleiben (siehe 4.4). Auch bei den an zweiter und dritter Stelle genannten Werten gibt es eindeutige Bezüge zu der Arbeit im Sektor. Im weiteren Verlauf der Studie wird deutlich, dass der Beitrag zur öffentlichen Sicherheit ein wichtiger Grund für die Befragten ist, in diesem Sektor zu arbeiten (siehe Abbildung 13). Persönliche Gesundheit ist auch deshalb ein wichtiges Anliegen, da Beschäftigte in diesem Sektor oft mit schwerer körperlicher Arbeit, Stress aufgrund von Zeit- oder Personalmangel und (physischen) Bedrohungen konfrontiert sind.

Insgesamt weichen die Umfrageergebnisse vom allgemeinen gesellschaftlichen Trend in Deutschland ab. Die Ergebnisse lassen sich natürlich nicht eins zu eins mit anderen Umfragen zu gesellschaftlich wichtigen Themen vergleichen, dennoch ist der Kontrast auffällig. In der ARD-DeutschlandTREND-Umfrage¹¹ vom Januar 2025 lag das Thema Migration mit 37 % deutlich vor anderen Themen, zusammen mit der Wirtschaft (34 %). Dies spiegelt sich auch in der Ipsos Global Advisor-Studie¹² vom Frühjahr 2025 wider. Dort gaben 42 % an, dass das Thema Einwanderung ihr größtes Anliegen sei. Für die Befragten der vorliegenden Umfrage spielte das Thema jedoch nur eine untergeordnete Rolle. Auch das Thema Inflation spielte für die Befragten hier eine sehr wichtige Rolle, aber im DeutschlandTREND stuften es nur 7 % als das wichtigste oder zweitwichtigste Thema ein.

Abbildung 7

Frage: Was sind für Sie persönlich aktuell die drei wichtigsten gesellschaftlichen Anliegen?



¹¹ Infratest dimap (2025): ARD-DeutschlandTREND Januar 2025, Repräsentative Studie im Auftrag der ARD, <https://www.infratest-dimap.de/umfragen-analysen/bundesweit/ard-deutschlandtrend/2025/januar/> [07.08.2025].

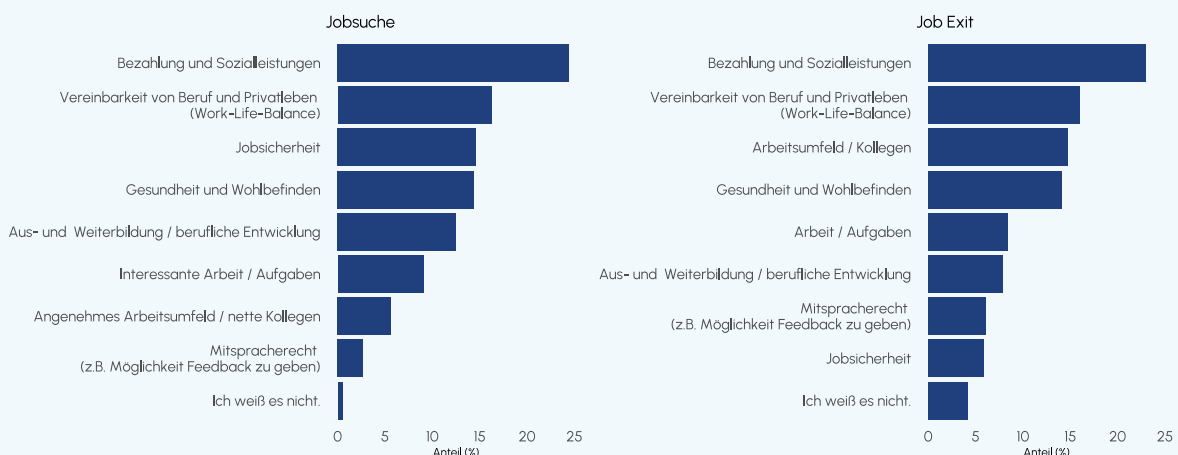
¹² Ipsos (2025): What worries the world - Germany Report.

Es scheint, dass es ähnliche Gründe für die Jobsuche oder das Verlassen eines Arbeitsplatzes gibt. Sowohl bei der Jobsuche als auch beim Kündigen eines Arbeitsplatzes sind die Bezahlung und die Sozialleistungen der wichtigste Grund, gefolgt von der Work-Life-Balance. Dies ist nicht überraschend, da beide Themen auch in anderen Teilen der Umfrage wiederholt auftauchen (siehe beispielsweise 4.3 und 4.4).

Erst an dritter Stelle kommt es zu Abweichungen. Bei der Jobsuche ist die Sicherheit der neuen Arbeitsstelle wichtiger, während das Arbeitsumfeld ein wichtiger Grund ist, den aktuellen Job zu verlassen. Das ist jedoch nicht weiter überraschend. Kaum jemand möchte sich nach einer erfolgreichen Stellensuche und in manchen Fällen einem langwierigen Bewerbungsprozess allzu schnell wieder auf die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz begeben. Ein kollegiales Arbeitsumfeld ist hier kein entscheidender Faktor, spielt aber natürlich eine Rolle, wenn es um die Entscheidung geht, einen Arbeitsplatz zu kündigen.

Abbildung 8

Frage: Was wären die drei wichtigsten Faktoren, die Sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und beim Verlassen eines Arbeitsplatzes berücksichtigen würden?

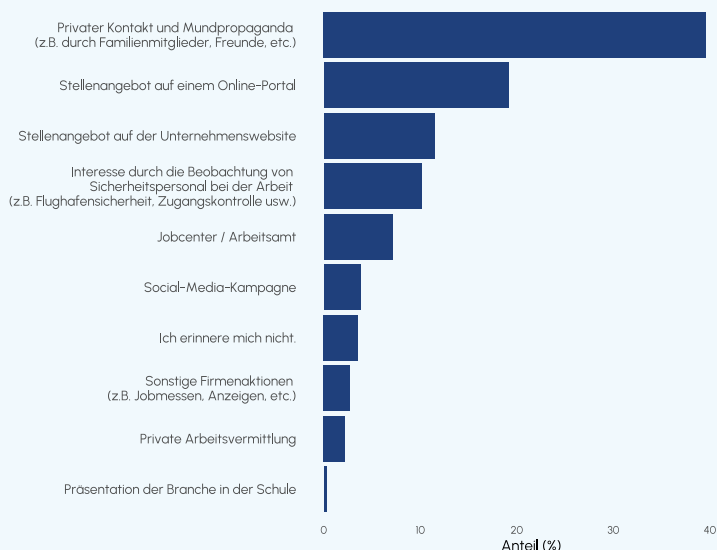


4.2 Einstieg in die private Sicherheitswirtschaft

Dieser Abschnitt befasst sich mit dem Einstieg in die private Sicherheitsbranche. Abbildung 9 zeigt, dass rund 50 % der Befragten angaben, Personen in ihrem persönlichen Umfeld zu kennen, die bereits in der privaten oder öffentlichen Sicherheit tätig sind und ihre eigene Berufswahl beeinflusst haben. Diese persönliche Verbindung spiegelt sich auch in der Art und Weise wider, wie die Beschäftigten von der Branche erfahren haben: Mit knapp 40 % sind private Kontakte die häufigste Informationsquelle – ein Hinweis darauf, dass die Beschäftigten selbst die wirksamsten Werbeträger für die Branche sind. An zweiter Stelle standen Stellenanzeigen auf Online-Portalen. Kampagnen in den Sozialen Medien, Jobmessen und klassische Anzeigen spielten eine deutlich geringere Rolle.

Abbildung 9

Frage: Wie haben Sie sich über die Arbeit im privaten Sicherheitsdienst informiert?



Einmal in der Branche angekommen, entsprechen die Erwartungen an den Beruf nicht vollständig den tatsächlichen Arbeitserfahrungen (siehe Abbildung 10). Rund 50 % gaben an, dass ihre Erwartungen erfüllt wurden, 30 % sahen Verbesserungspotenzial, während 20 % angaben, dass ihre Erwartungen überhaupt nicht erfüllt wurden.

Vor ihrem Einstieg in die Branche erwarteten die Befragten Aspekte wie **Vielseitigkeit (19 %)**, ein **gutes Arbeitsumfeld (10 %)**, z. B. in Bezug auf die Arbeitsatmosphäre und regelmäßige Arbeitszeiten, **eine gute Bezahlung (10 %)** und **Weiterbildungsmöglichkeiten (9 %)**. So sagte eine der Personen, dass sie „einen Job wollte, welcher verantwortungsvoll, interessant und abwechslungsreich ist. Außerdem eine gute Mischung aus körperlicher und Büroarbeit.“¹³ Ein weiterer sprach von der Erwartungshaltung „einer abwechslungsreichen, fordernden Arbeit mit unterschiedlichen Aufgaben sowie einen festen, sicheren Arbeitsplatz mit der Möglichkeit zur Weiterbildung.“ Explizit wurde auch der Wunsch angesprochen, für Sicherheit zu sorgen. So formulierte eine Person den Wunsch „im Bereich Schutz und Sicherheit eine wichtige Rolle einzunehmen und Menschen zu schützen.“ Rund 10 % hatten vor ihrem Einstieg keine Erwartungen.

¹³ Die Zitate im Bericht wurden redaktionell in Hinblick auf Sprache und Grammatik angepasst und an einigen Stellen leicht verkürzt, aber inhaltlich nicht verändert.

Abbildung 10

Frage: Inwieweit entsprachen Ihre Erwartungen an den Job der Realität (auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (vollständig))?

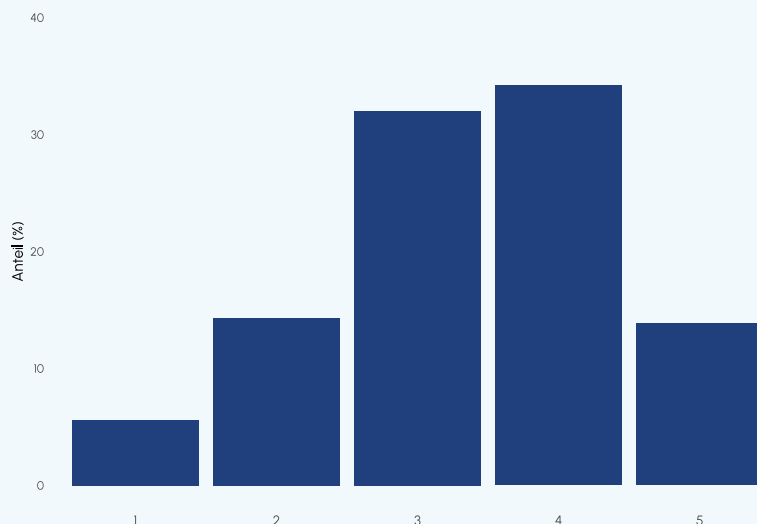


Abbildung 11

Frage: Wieso haben sich Erwartungen nicht erfüllt?

Eintönigkeit (16 %)

„Die Arbeit in der Sicherheit ist sehr monoton und einseitig. Meistens werden jeden Tag nur die gleichen Abläufe wiederholt, gerade in der Objektbewachung. Die Sicherheitsmitarbeitenden werden vom Kunden nicht richtig wahr genommen. Man wird oft als klassischer Pförtner angesehen als jemand der die Sicherheit des Werks im Blick hat.“

Schlechtes Arbeitsumfeld / -klima (14 %)

„Toxische Verwaltungskultur“
„Es findet keine offene Kommunikation statt. Frauen werden diskriminiert.“

10 % sind jedoch auch positiv überrascht

Schlechte Work-Life-Balance (13 %)

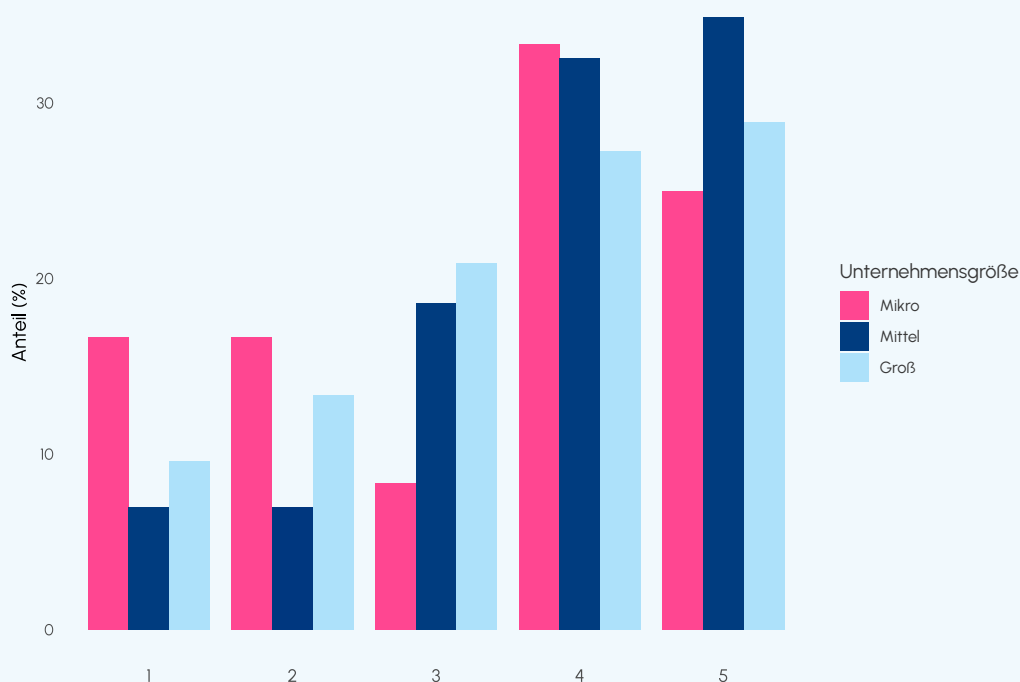
„Sicherheitsdienst erfordert flexible Arbeitszeiten sowie diverse Situation wo Freizeit für Arbeit herhalten muss.“

„Die vorab erhaltenen Informationen spiegeln nicht die Vielfaltigkeit der Branche wieder. Ich denke, dass die fehlenden Beispiele von konkreten Tätigkeiten eine Rolle dabei spielen.“
„Macht mir Spaß.“

Der Einarbeitungsprozess wurde hingegen positiv bewertet: Vor allem mittelständische Unternehmen schnitten in diesem Bereich gut ab, während kleine Unternehmen eher kritisch gesehen wurden (siehe Abbildung 12). Um den Einarbeitungsprozess zu verbessern, wünschten sich die Befragten eine stärkere Strukturierung (45 %). Weitere wichtige Faktoren waren regelmäßiges Feedback, strukturierte Beurteilungsgespräche und Mentoring-Programme – diese wurden jeweils von rund einem Viertel der Teilnehmer genannt.

Abbildung 12

Frage: Wie haben Sie Ihren Einarbeitungsprozess bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber im Bereich private Sicherheitsdienste wahrgenommen (auf einer Skala von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr gut))? (Im Vergleich zur Unternehmensgröße)

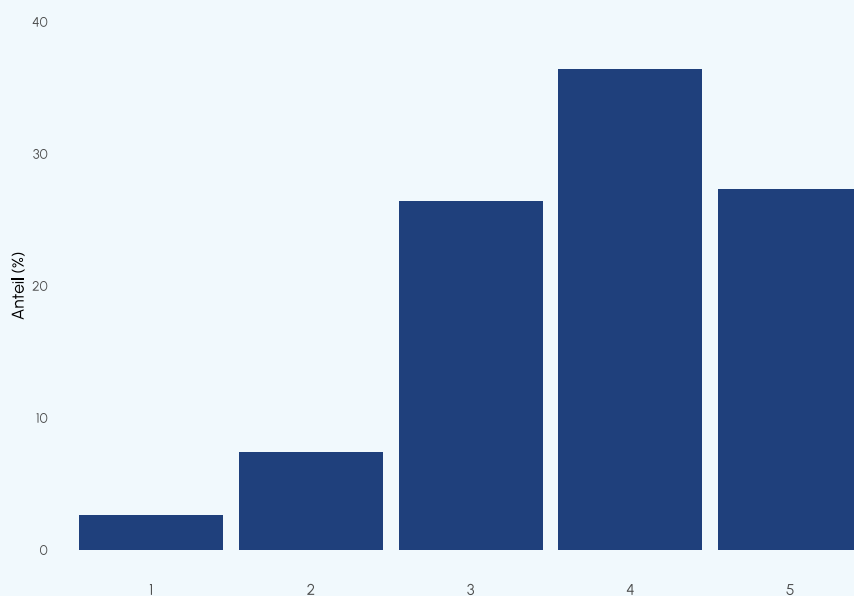


4.3 Wahrnehmung der privaten Sicherheitswirtschaft

Der folgende Abschnitt stellt die Wahrnehmung der Befragten hinsichtlich des privaten Sicherheitssektors dar. Über 60 % der Beschäftigten bewerteten den Beitrag der privaten Sicherheitswirtschaft zur allgemeinen oder öffentlichen Sicherheit als sehr wichtig oder äußerst wichtig (siehe Abbildung 13). Insgesamt zeigt die Umfrage, dass dieser Beitrag für die Beschäftigten wichtig ist. So gaben beispielsweise 76 % an, dass ihnen der Beitrag ihres Arbeitgebers zur öffentlichen Sicherheit wichtig ist (siehe Tabelle 1).

Abbildung 13

Frage: Wie hoch schätzen Sie den Beitrag von privaten Sicherheitsdiensten zur allgemeinen Sicherheit ein (auf einer Skala von 1 (unwichtig) bis 5 (sehr wichtig))?

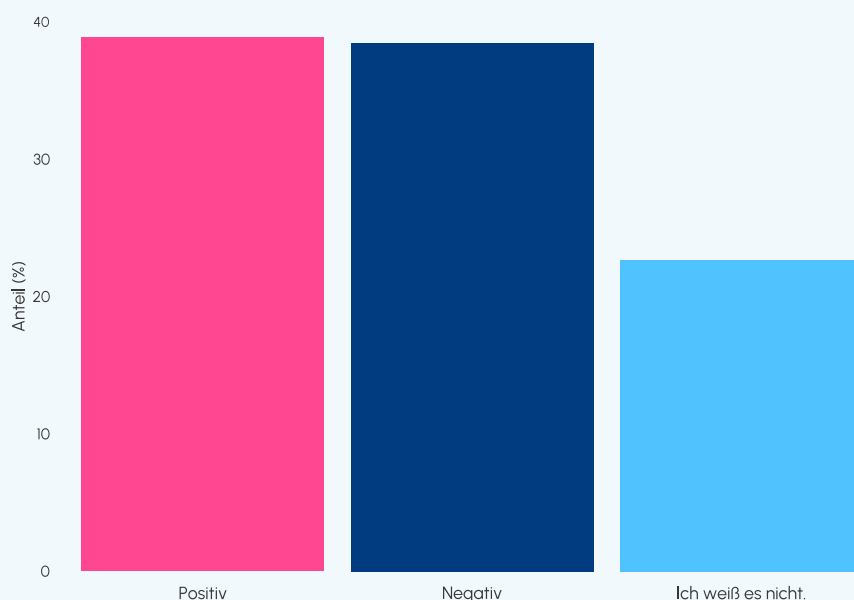


Dies zeigt sich besonders deutlich bei der Frage, ob die Befragten jemals in Betracht gezogen haben, im öffentlichen Sicherheitsbereich (im Gegensatz zum privaten Sicherheitsbereich) zu arbeiten. Fast 80 % gaben an, dies in Betracht gezogen zu haben. Die Gründe dafür können vielfältig sein. Negative Erfahrungen im privaten Sicherheitsbereich und der Wunsch, einen Beitrag zur Sicherheit in Deutschland zu leisten, könnten Faktoren sein. Zugegebenermaßen haben einige der Befragten möglicherweise auch nicht die Voraussetzungen für den Einstieg in den öffentlichen Sicherheitsbereich erfüllt.

Darüber hinaus genießt die Polizei trotz vermehrter negativer Schlagzeilen¹⁴ in den letzten Jahren in Deutschland nach wie vor ein gutes Ansehen.¹⁵ Im Gegensatz dazu waren **weniger als 40 % der Befragten der Meinung, dass der private Sicherheitssektor ein positives Image in der Gesellschaft hat** (siehe Abbildung 14). Dies könnte auch den Wunsch nach mehr gesellschaftlicher Anerkennung widerspiegeln. In einer 2018 von der Gewerkschaft ver.di durchgeführten Umfrage unter Beschäftigten im privaten Sicherheitsdienst gaben 60 % an, dass sie ihre Arbeit als wichtigen Beitrag zur Gesellschaft empfinden. Gleichzeitig hatten jedoch nur 13 % das Gefühl, dass ihre Arbeit von der Gesellschaft geschätzt wird. Darüber hinaus hatten 46 % während ihrer Arbeit häufig herablassende oder respektlose Behandlung erfahren.¹⁶

Abbildung 14

Frage: Wie ist das Ansehen von Sicherheitsdienstleistern in der Öffentlichkeit bezüglich ihres Beitrags zur allgemeinen Sicherheit?



¹⁴ Siehe z. B., Hunold, Daniela; Aden, Hartmut; Thurn, Roman; Berger, Anja; Ohder, Claudius; Sticher, Birgitta; Strauß, Ekkehard (2025): Polizei und Diskriminierung: Risiken, Forschungslücken, Handlungsempfehlungen, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.); Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen. (2021, Februar). Streife 01/2021.

¹⁵ Europäische Union (2024): Standard Eurobarometer 102: Die öffentliche Meinung in der Europäischen Union. Annex Befragung: Oktober-November 2024.

¹⁶ Ver.di (2018): Arbeitsbedingungen im Sicherheitsgewerbe: So beurteilen die Beschäftigten die Lage - Ein Report auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit.

Die Meinungen zu den Arbeitsbedingungen waren gemischt. **Insgesamt bewerteten 39 % die Arbeitsbedingungen als gut oder sehr gut**, während 31 % sie als schlecht oder sehr schlecht einstufen (siehe Abbildung 15).

Als verbesserungswürdig wurde vor allem auf der einen Seite **das Einkommen (37 %)** und auf der anderen Seite **die Arbeitszeiten (34 %)** genannt. Es zeigt sich der Wunsch nach einem höheren bzw. faireren Gehalt sowie **keinen 12-Stunden Schichten**. So sagte eine Person, dass „oftmals die Schichten in 12er Schichten eingeteilt sind. Eine 8er Schicht würde eine bessere Work-Live-Balance darstellen.“ Hier spielt auch die Vereinbarung von Berufs- und Privatleben eine Rolle sowie insgesamt eine Anpassung der Arbeitsbedingungen (22 %). Hier wurden z. B. Aspekte wie **Pausenregelungen, bessere Ausrüstung und Arbeitskleidung sowie das Bezahlen von Spritgeld genannt**. Eine weitere Person sagte, dass die „Schichtzeiten und Wege zur und an die Arbeitsstelle verbessert (Parkplatz stellen etc.), Pausenzeiten bezahlt bzw. sinnvoller gesetzt und die Versorgung verbessert (Wasser, Essen etc.) werden sollte.“ Eine weitere Person sprach von der Notwendigkeit einer „objekt- und aufgabengebundene Ausrüstung. Eine Grundausstattung zum Verrichten der übertragenen Aufgaben muss gewährleistet sein.“ **Aber es zeigt sich auch der Wunsch nach Anerkennung und einer besseren Qualifikation der Mitarbeitenden**. So erwähnte eine Person den Wunsch nach einer Anpassung des „Gehalts sowie gut ausgebildetem Fachpersonal mit Führungsqualitäten“. Eine weitere gab den Wunsch nach „**besseren Schulungsmöglichkeiten**, fairerer Bezahlung sowie der Überarbeitung von Qualitätsstandart“ an.

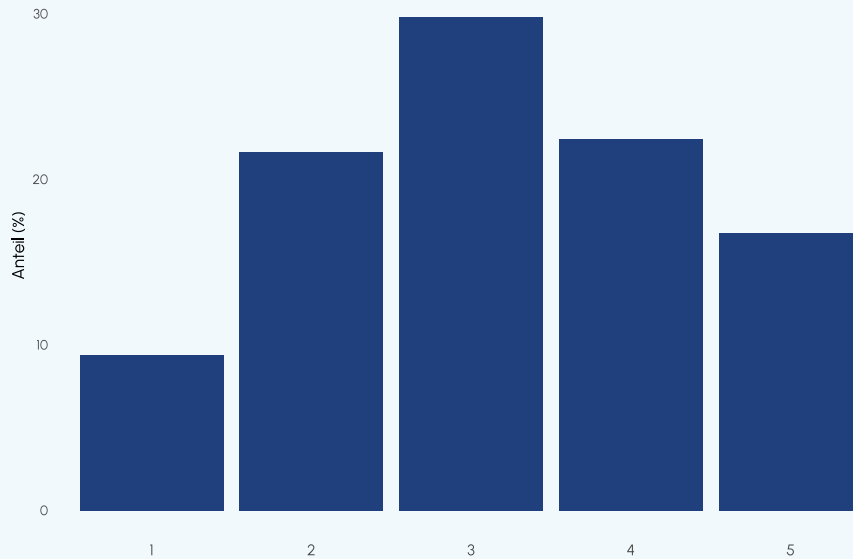
Die Aspekte bestätigt in Teilen auch der DGB-Index „Gute Arbeit“ aus dem Jahr 2024. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) untersucht seit 2012 mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland. Der Gesamtindexwert kann einen Wert von 0 (sehr schlecht) bis 100 (sehr gut) einnehmen. Dabei werden mithilfe von 42 Fragen drei Teilindexe beleuchtet: Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit. Aus diesen Werten setzt sich der Gesamtindex zusammen. Im Jahr 2024 kam der Wirtschaftszweig der Sonstigen Wirtschaftlichen Dienstleistungen, zu dem die private Sicherheitsbranche gehört, auf einen durchschnittlichen Wert von 65. **Dabei sticht insbesondere der Teilindex Einkommen und Sicherheit negativ hervor.**¹⁷ Dieser Aspekt zeigt sich auch in der ver.di Umfrage im Sicherheitsgewerbe im Jahr 2018. Hier sagten 60 % aus, dass ihr Einkommen gerade zum Leben reicht, 20 % sogar, dass es nicht zum Leben reicht.¹⁸

¹⁷ DGB (2024): Jahresbericht 2024: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2024.

¹⁸ ver.di (2018).

Abbildung 15

Frage: Wie nehmen Sie die Arbeitsbedingungen in Ihrer Branche wahr (auf einer Skala von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv))?



Die Befragten der vorliegenden Studie wurden auch gefragt, welche Eigenschaften sie bei einem Arbeitgeber für wichtig halten (siehe Tabelle I). Die Ergebnisse zeigen, dass **die soziale Verantwortung von Unternehmen** an erster Stelle steht (**ca. 80 % halten dies für sehr wichtig oder wichtig**). Es folgen der Beitrag zur öffentlichen Sicherheit (ca. 76 %) und eine ethische und transparente Unternehmensführung (ca. 73 %). Die Verantwortung für die Umwelt ist mit 38 % weniger wichtig und liegt an vierter Stelle. In einer Branche, die in erster Linie von ihrem Personal geprägt ist, ist dies jedoch nachvollziehbar.



Tabelle 1

Frage: Auf einer Skala von 1 (nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig): Wie wichtig ist Ihnen die soziale Verantwortung Ihres Arbeitgebers (ethisch, ökologisch und sozial verantwortliches unternehmerisches Handeln)?

Wie wichtig ist Ihnen... Ihres Arbeitgebers	Gar nicht wichtig (1)	2	3	4	Sehr wichtig (5)
die Umweltverantwortung	12,8 %	12,3 %	37 %	21,9 %	16 %
die Soziale Verantwortung	5,5 %	4,2 %	10 %	33,2 %	47 %
eine ethische und transparente Unternehmensführung	4,3 %	3,9 %	17,6 %	29,6 %	44,6 %
der Beitrag zur öffentlichen Sicherheit	2,6 %	5,6 %	15,9 %	29,3 %	46,6 %

Im nächsten Abschnitt wurden die Befragten aus verschiedenen Perspektiven zu **Diskriminierung und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz** befragt (siehe Tabelle 2). Konkret ging es dabei um **Geschlecht, sexuelle Orientierung, religiöse Überzeugungen, ethnische Herkunft und Behinderung**. Die Ergebnisse zeigen, dass **78 % bzw. 76 % der Meinung sind, dass Menschen mit unterschiedlichen religiösen Überzeugungen oder ethischen Hintergründen am Arbeitsplatz nicht diskriminiert werden**, gleich behandelt werden und die gleichen Chancen haben. **69 % sagten dasselbe über Frauen**. Die Zahl ist etwas geringer, wenn nur weibliche Teilnehmerinnen berücksichtigt werden: **65 % stimmten der Aussage zu, während 25 % nicht zustimmten und etwa 10 % keine Aussage hierzu trafen**. Bei der Frage nach Gleichbehandlung **von unterschiedlichen sexuellen Orientierungen sinkt die Zahl auf 56 %, während 29 % keine Einschätzung abgeben konnten**. Ein ähnlicher Wert ist bei Menschen mit Behinderungen zu beobachten. Hier glaubten **58 %, dass diese Gruppe am Arbeitsplatz nicht diskriminiert, gleich behandelt und die gleichen Chancen hat**. Auch hier konnten fast 30 % keine Einschätzung abgeben.

Tabelle 2

Wahrnehmung von Diskriminierung und Gleichstellung am Arbeitsplatz aus verschiedenen Perspektiven.

... werden an meinem Arbeitsplatz nicht diskriminiert, werden gleich behandelt und haben die gleichen Chancen	Ja	Nein	Ich weiß es nicht
Frauen ...	69,2 %	21,1 %	9,7 %
Menschen mit unterschiedlichen religiösen Überzeugungen ...	75,2 %	16,7 %	8,1 %
Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung (LGBTQIA+)	55,7 %	15,8 %	28,5 %
Menschen mit einem anderen ethnischen Hintergrund ...	72,1 %	15,4 %	12,5 %
Menschen mit Behinderung ...	57,9 %	15,0 %	27,1 %

Es ist schwierig einzuschätzen, inwieweit dies für den gesamten Sektor repräsentativ ist oder wie der Sektor im Vergleich zu anderen Branchen abschneidet, da keine entsprechenden Vergleichszahlen vorliegen. Außerdem wissen wir nicht, wie Personen, die einer oder mehreren dieser Gruppen angehören – mit den Ausnahme von Frauen – auf diese Fragen antworten würden.

Tatsache ist, dass die Zahl der Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt steigt. Der Jahresbericht der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung für 2024 weist für ganz Deutschland 11.405 solcher Beratungsanfragen aus. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft dominiert die Verteilung (43 %), gefolgt von Behinderung (27 %) und Geschlecht (24 %).¹⁹ In der Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen 2021 gaben 7 % der befragten Personen an, in den letzten 12 Monaten Mobbing, Belästigung oder Gewalt auf der Arbeit erlebt zu haben, 11 % berichteten von verbalen Beschimpfungen oder Drohungen und 2 % gaben an, im letzten Monat unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche erlebt zu haben.²⁰ Ebenfalls **im Jahr 2021 gaben 10 % an, in den letzten 12 Monaten Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt zu haben. Frauen waren davon etwas stärker betroffen als Männer (12 % gegenüber 9 %).**²¹

¹⁹ Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung (2025): Jahresbericht 2024.

²⁰ Statistisches Bundesamt (o. J.): Belästigung am Arbeitsplatz, Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCTS) 2021. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-7/belaestigung-arbeitsplatz.html> [07.08.2025].

²¹ Statistisches Bundesamt (o. J.): Diskriminierung am Arbeitsplatz, Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCTS) 2021. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-7/diskriminierung-arbeitsplatz.html> [07.08.2025].

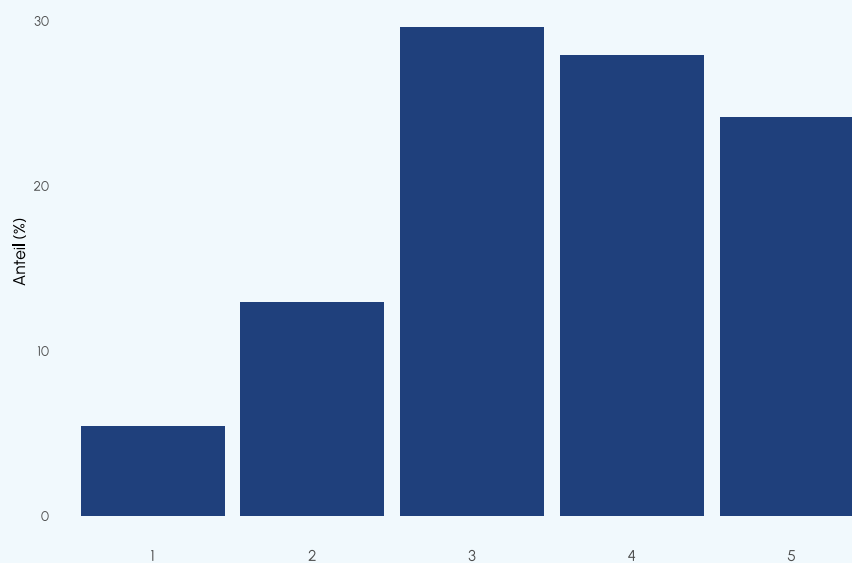
4.4 Wahrnehmung der beruflichen Entwicklung

Ein weiterer Abschnitt der Umfrage befasste sich mit der Wahrnehmung der beruflichen Entwicklung. **Ein wesentliches Merkmal guter Arbeit gemäß dem „DGB-Gute-Arbeit-Index“ ist die Förderung von Weiterbildung und persönlicher Entwicklung.** Dazu gehören sowohl betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen als auch die Möglichkeit, individuelle Fähigkeiten am Arbeitsplatz zu entwickeln.²²

Dieser Abschnitt beschreibt die Ergebnisse zu Zukunftsinteressen, Arbeitsumfeld und Karrierechancen. Die Befragten in dieser Studie nehmen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Branche insgesamt positiv wahr. **Auf einer Skala von eins bis fünf (sehr negativ bis sehr positiv) wählten die meisten Befragten drei oder besser.** Die Entwicklungsmöglichkeiten sollten jedoch insgesamt besser kommuniziert oder verbessert werden.

Abbildung 16

Frage: Auf einer Skala von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv): Wie nehmen Sie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Branche wahr?



²² DGB (2024).

Die folgenden Aussagen veranschaulichen **einige der Schwierigkeiten, die die Befragten im Zusammenhang mit der beruflichen Weiterentwicklung in diesem Sektor sehen**. Sie zeigen Bereiche auf, in denen Verbesserungsbedarf besteht.

Abbildung 17

Frage: Was kann hinsichtlich der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten verbessert werden?

„Dass man Männern und Frauen die gleichen Chancen gibt.“

„Weiterbildungen attraktiver gestalten und Berufsmöglichkeiten verdeutlichen.“

„Der Dienstälteste bekommt die Führungsposition und nicht der am besten qualifizierteste, das muss sich ändern.“

„Mehr Bandbreite schaffen. Fortbildungen zur unterschiedlichen Bereichen.“

„Entwicklungsmöglichkeiten scheinen immer nur in den HR und Verwaltungsapparat des Unternehmens zu führen. Wer das nicht will, hat nur limitierte Möglichkeiten.“

„Um im Sicherheitsdienst zu Arbeiten ist „nur“ die Unterrichtung nach §34a nötig (als Führungskraft die Sachkunde). Es ergibt wenig Sinn die FSK oder den Meister zu machen. Der Kunde zahlt nur das Minimum was er benötigt und das ist die Unterrichtung. Somit werden die Mitarbeiter als das auch nur eingestellt.“

Anders sieht es bei **der Arbeitsplatzsicherheit aus, die von der Mehrheit als sicher oder sehr sicher** eingeschätzt wurde (siehe Abbildung 18). In Zeiten, in denen viele Menschen eine wachsende Unsicherheit wahrnehmen und der Wunsch nach „Sicherheit und Stabilität“ zunimmt, kann dies ein wichtiger Faktor zugunsten der Branche sein. Was das Arbeitsumfeld betrifft (siehe Abbildung 19), sind die wichtigsten Aspekte **direkte Kommunikationskanäle mit den Vorgesetzten und persönlicher statt digitaler Kontakt**, wobei das Beschwerdemanagement an dritter Stelle stand.

Abbildung 18

Frage: Wie sicher schätzen Sie Ihren Arbeitsplatz ein (auf einer Skala von 1 (unsicher) bis 5 (sehr sicher))?

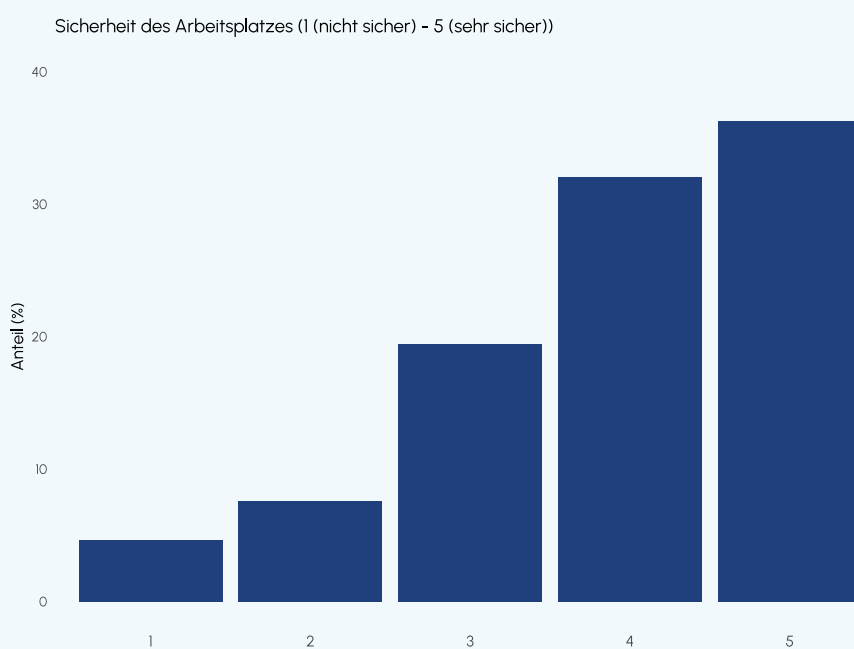
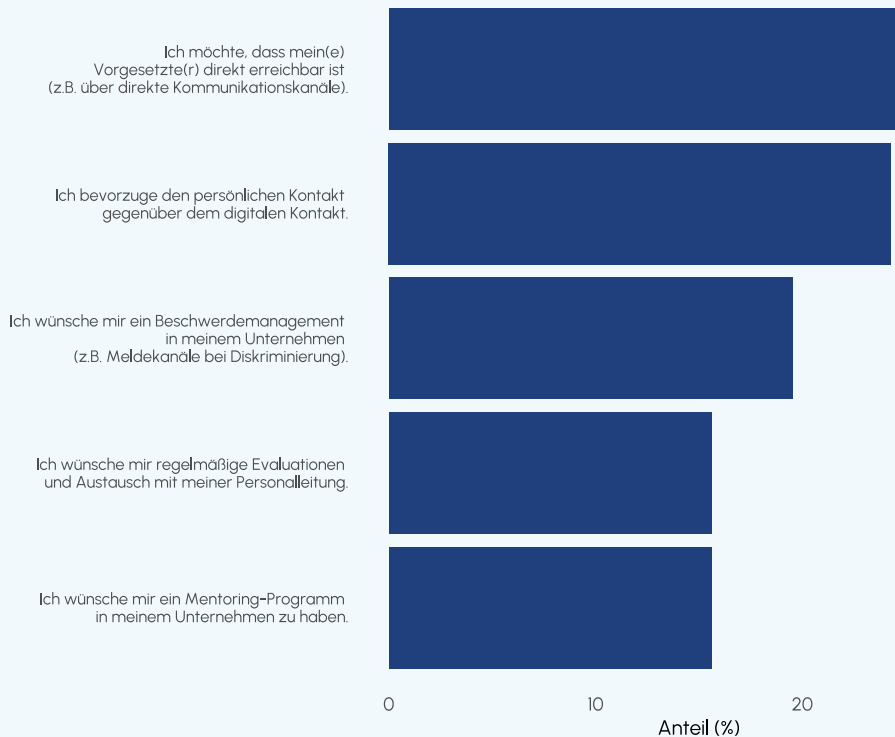


Abbildung 19

Frage: Denken Sie über Ihr Arbeitsumfeld nach: Welche der folgenden Faktoren sind für Sie wichtig?

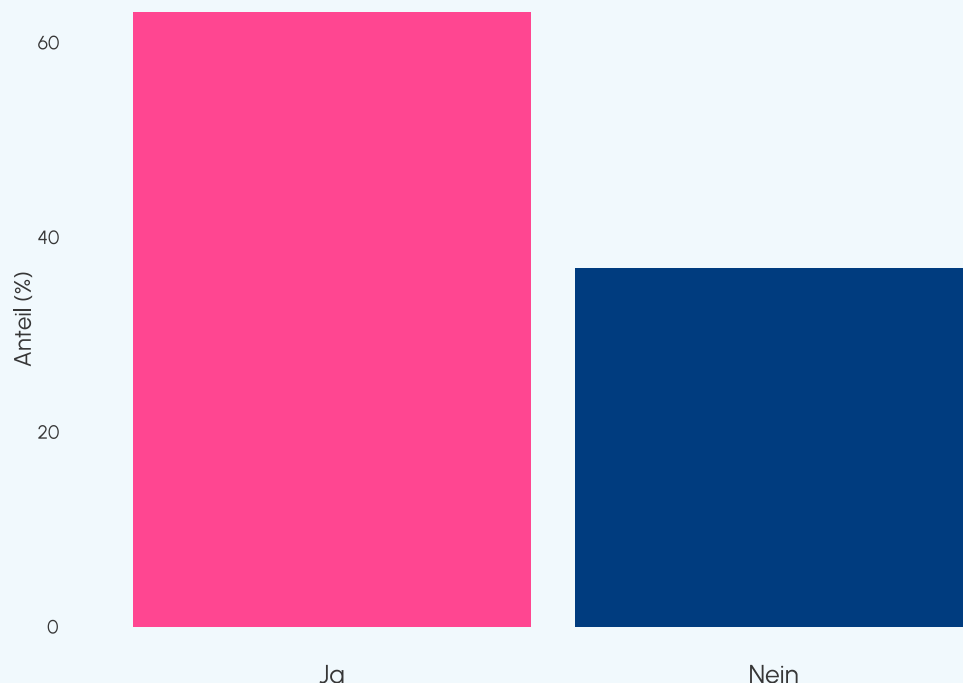


Die generelle Zufriedenheit zeigt sich auch darin, dass **über 63 % der Befragten angaben langfristig (5-10 Jahre) in einem privaten Sicherheitsdienst arbeiten zu wollen** (siehe Abbildung 20).

Dabei nannten die Befragten **Spaß an der Arbeit (43 %)**, einen **sichereren Arbeitsplatz (15 %)** und ein **gutes Arbeitsumfeld (11 %)** als die häufigsten Gründe wieso sie in der Branche bleiben wollen. So sagte eine Person aus, dass sie keinen Grund sieht, etwas Anderes suchen, „da dies ein krisensicherer Job ist und ich gut in meiner Firma angekommen bin.“ Eine weitere Person sprach davon, dass dies „der Job [ist], der mir am Herzen liegt.“

Abbildung 20

Frage: Können Sie sich vorstellen, langfristig (5–10 Jahre) im privaten Sicherheitsdienst zu arbeiten?



Jedoch zeigt der Bericht Arbeitsbedingungen im Sicherheitsgewerbe von 2018, dass 44 % der Befragten sich nicht vorstellen können, bis zum Rentenalter in der Branche arbeiten zu können.²³ **In unserer Befragung wurden als häufigste Gründe gegen eine langfristige Beschäftigung in der Branche schlechte Bezahlung (29 %) meist in Kombination mit schlechter Work-Life-Balance (26 %) genannt. 12 % sprachen explizit davon in den Bereich der öffentlichen Sicherheit zu wechseln,** z. B. zur Polizei oder zum Militär. Eine Person sprach aber auch davon, dass sie die „die Branche [liebt], allerdings sind Kunden immer weniger bereit für Qualität zu bezahlen. Außerdem muss man sich als Frau doppelt beweisen für weniger Anerkennung. Das ist ermüdend und frustrierend.“ Eine weitere Person sagte aus, dass das „Gehalt auf Arbeitsstellen, wo z. B. mit Jugendlichen gearbeitet wird, viel zu niedrig ist im Vergleich zu dem, was man leisten soll. Man benötigt eine hohe Stundenanzahl, um seine Rechnungen zu bezahlen.“ Weitere Personen sprachen über hohe psychische Belastungen und den Wunsch „nicht für immer solche Arbeitszeiten [zu] haben.“ Eine weitere Person fasste es wie folgt zusammen „zu viel Stress für zu wenig Geld.“

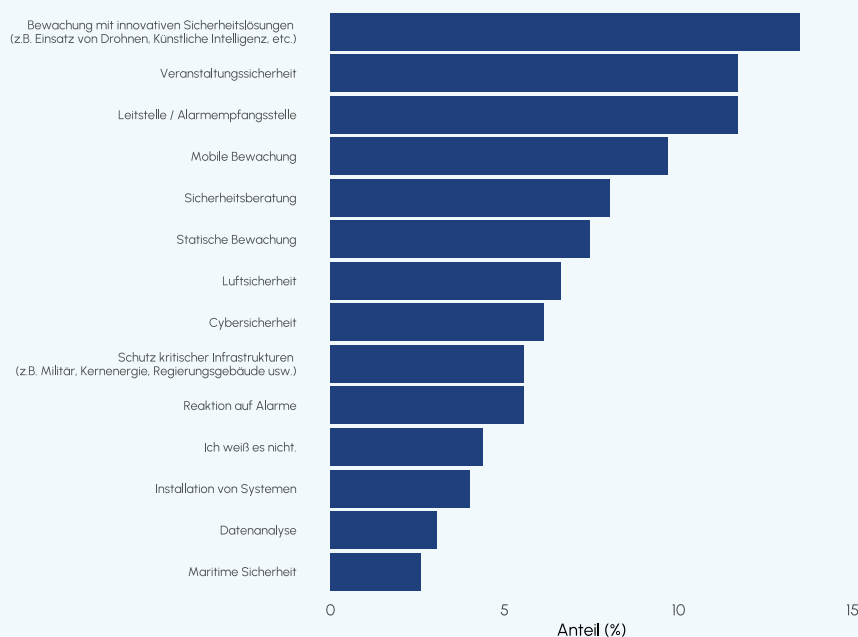
²³ Ver.di (2018).

Auch spezifische Aufgabenbereiche spielen eine wichtige Rolle für die berufliche Entwicklung.

Besonders gefragt sind Tätigkeiten in Bereichen, in denen innovative Sicherheitslösungen zum Einsatz kommen, sowie in der Veranstaltungssicherheit und in Notruf- und Serviceleitstellen (NSL) (siehe Abbildung 21). Die Interessen variieren je nach Ausbildungsniveau leicht: Sicherheitskräfte ohne Berufsausbildung sowie zertifizierte Schutz- und Sicherheitskräfte zeigten ein größeres Interesse an mobiler und stationärer Sicherheit sowie Veranstaltungs- und Eventsicherheit. Im Gegensatz dazu interessierten sich Service- und Fachkräfte im Schutz- und Sicherheitsbereich eher für Tätigkeiten in NSL.

Abbildung 21

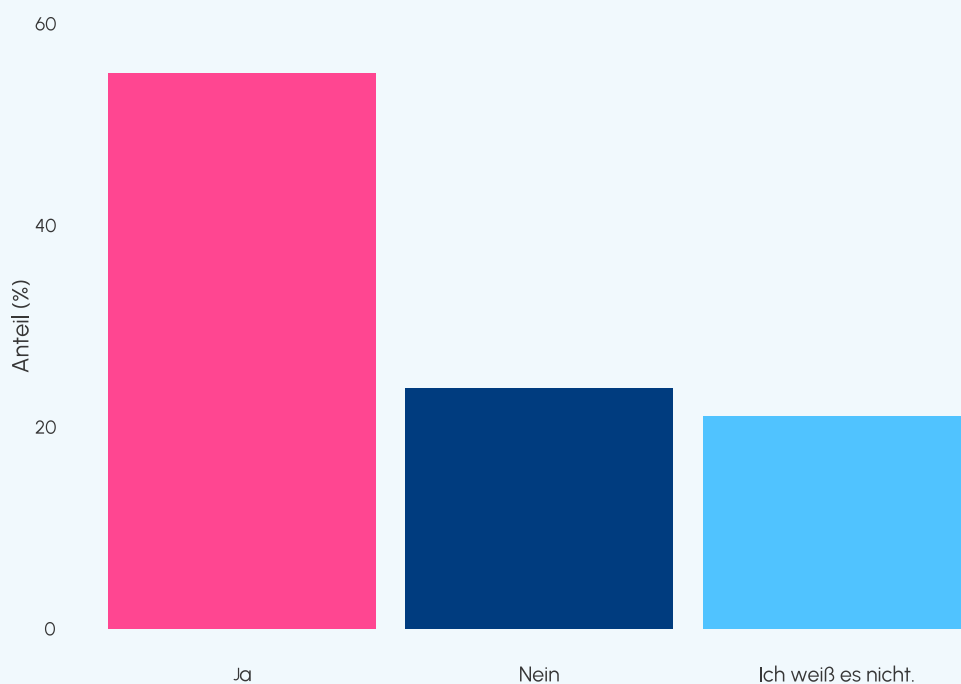
Frage: Welche Aufgaben im Bereich der privaten Sicherheit interessieren Sie für Ihre berufliche Zukunft am meisten? (Mehrfachauswahl möglich)



Ein weiterer Aspekt der beruflichen Weiterentwicklung ist der Wunsch danach, **Führungsaufgaben zu übernehmen** (siehe Abbildung 22): **55 % der Befragten strebten eine Führungsposition im Unternehmen an, 21 % waren unentschlossen und 23 % schlossen dies für sich selbst aus.** Unter denjenigen, die sich für **eine Führungsposition interessieren**, stehen Positionen als **Vorgesetzte an erster Stelle, gefolgt von Aufgaben im Sicherheitsmanagement und im Personalwesen.**

Abbildung 22

Frage: Möchten Sie langfristig eine Führungsposition in Ihrem Unternehmen übernehmen?



4.5 Wahrnehmung der Aus- und Weiterbildung

Um einen Überblick über die Aus- und Weiterbildung in der Branche zu erhalten, konzentrierte sich die folgende Reihe von Fragen auf die Wahrnehmung dieser Angebote. Weiterbildung und Entwicklung gelten als zentrale Bausteine für die Karrierechancen und die persönliche Entwicklung – insbesondere vor dem Hintergrund der steigenden Anforderungen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt.²⁴

Der Schwerpunkt lag zunächst auf der Bewertung, welche Kompetenzen in der Grund- und Fachausbildung als besonders wichtig angesehen werden (siehe Abbildung 23 und Abbildung 24). Konfliktmanagement, Rechtskenntnisse und Selbstverteidigung wurden besonders häufig genannt. Selbstverteidigung und Rechtskenntnisse stehen ganz oben auf der Liste der gewünschten Ausbildungsinhalte. Die Auszubildenden betonten zudem den Bedarf an theoretischem Wissen. Sicherheitskräfte ohne Berufsausbildung sowie zertifizierte Schutz- und Sicherheitsfachkräfte wünschten sich einen stärkeren Fokus auf Konfliktmanagement, während Schutz- und Sicherheitsfachkräfte und Servicemitarbeiter den Bereich Personalmanagement als besonders relevant hervorhoben. Diese Unterschiede spiegeln die unterschiedlichen Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der jeweiligen Qualifikationen wider.

Abbildung 23

Frage: Welche Fähigkeiten sind Ihrer Meinung nach wichtig, um sie in der Grundausbildung / Ausbildung zu erlernen?



²⁴ DGB (2024).

Abbildung 24

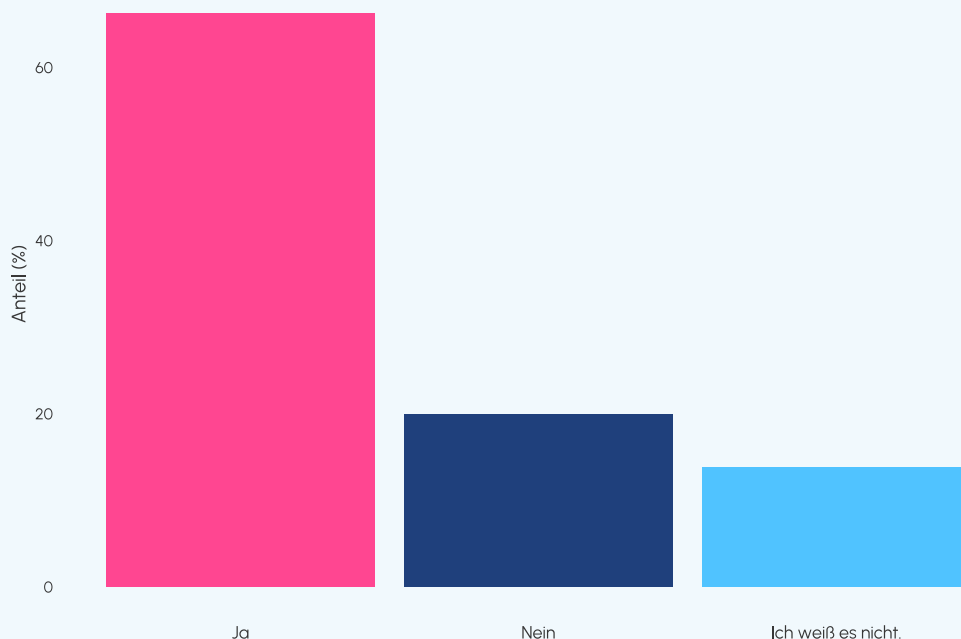
Frage: Welche Fähigkeiten würden Sie im Rahmen von Aus- und Weiterbildungsprogrammen erwerben wollen?



Insgesamt zeigt sich, dass die Ausbildungsinhalte überwiegend als ausreichend empfunden werden: Zwei Drittel der Befragten gaben an, gut auf ihre Tätigkeit vorbereitet zu sein (Abbildung 25).

Abbildung 25

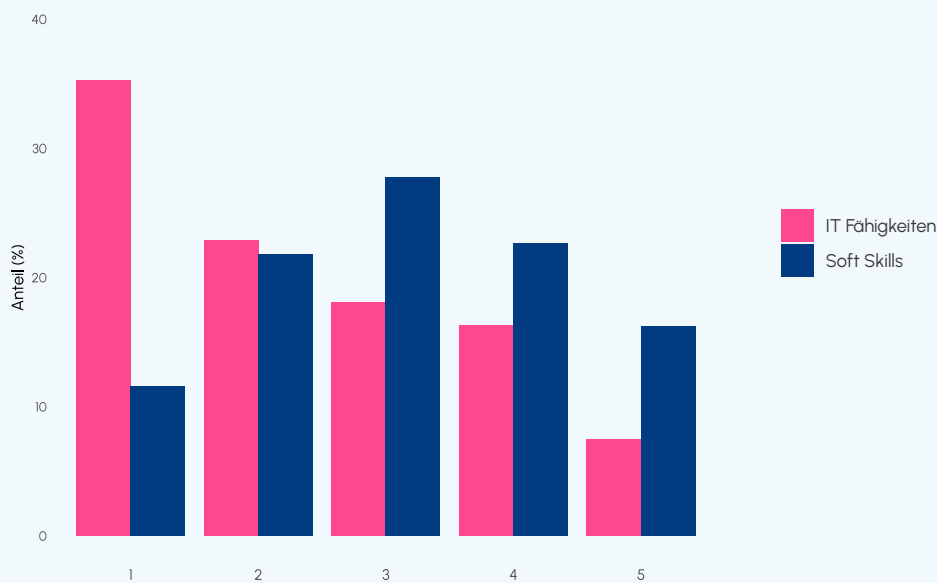
Frage: Ist / War Ihr Ausbildungsprogramm ausreichend, um Ihre Arbeit auszuüben?



Es gibt jedoch erhebliche Defizite im Bereich der IT-Ausbildung. 35 % der Befragten hielten die Ausbildung in diesem Bereich für völlig unzureichend, während nur 7 % sie für völlig ausreichend hielten. Nach Ansicht der Befragten gibt es auch bei der Vermittlung von Soft Skills Verbesserungspotenzial, obwohl diese allgemein als zufriedenstellend angesehen wurden (siehe Abbildung 26). Digitale Lernmethoden könnten zur Verbesserung der Ausbildungsqualität beitragen. Mehr als die Hälfte der Befragten sieht digitale Formate als nützliches Instrument, um Lernprozesse effizienter und attraktiver zu gestalten.

Abbildung 26

Frage: Auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (absolut): Glauben Sie, dass Sie eine angemessene Ausbildung in IT-Kenntnissen sowie Soft Skills (z. B. Kommunikation, Konfliktmanagement, Sprachen) erhalten haben?



4.6 Wahrnehmung des Sozialen Dialogs

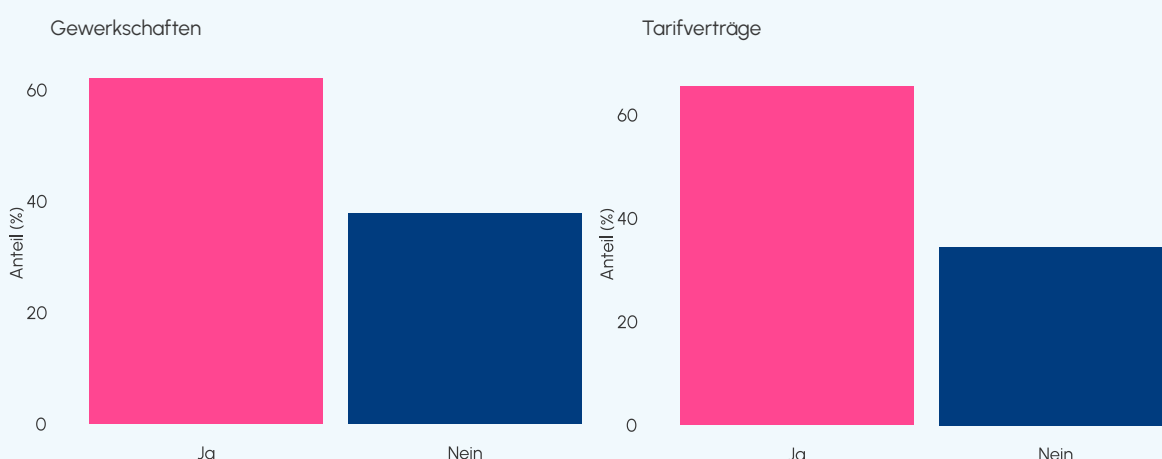
Im letzten Teil des Fragebogens wurden die Teilnehmenden zu ihrem Wissen über Gewerkschaften und Tarifverträge befragt (siehe Abbildung 27). Etwa **60 % haben Kenntnisse über Gewerkschaften und entsprechende Tarifverträge**. Auf den ersten Blick erscheint diese Zahl gering. Andererseits ist die Gewerkschaftsmitgliedschaft in Deutschland generell rückläufig, obwohl es 2023 einen deutlichen Anstieg gab. Während **in den 1990er Jahren knapp 10 Millionen Menschen in Deutschland Mitglied einer DGB-Gewerkschaft waren**, ist diese Zahl **bis 2024 auf rund 5,6 Millionen gesunken**.²⁵

Darüber hinaus weist der Dienstleistungssektor generell einen niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf. Anders als in klassischen Großindustrien in denen Gewerkschaften eine lange Tradition vorweisen, ist der gewerkschaftliche Eintritt im kleinbetrieblich strukturierten Dienstleistungssektor erheblich schwieriger. Hinzu kommen unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeitregime.²⁶ Erschwerend kommt in der privaten Sicherheitswirtschaft außerdem dazu, dass viele der Beschäftigte am Standort des Kunden arbeiten und nicht an der Betriebsstätte des Arbeitgebers. So kann eine „gemeinsame betriebliche Identität, [als] wichtige Voraussetzung für solidarisches Handeln“²⁷ nur schwer erzeugt werden. Das erschwert auch die Einrichtung bzw. die Arbeit von Betriebsräten, wie z. B. die Kommunikation von Informationen über Tarifverträge an die Beschäftigten. **Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung haben 83 % der Betriebe bzw. 50 % der Beschäftigten im Sektor der unternehmensnahen Dienstleistungen im Jahr 2024 weder eine Tarifbindung noch einen Betriebs- oder Personalrat.**²⁸

Es gibt jedoch **einige Regionen in Deutschland, in denen allgemeinverbindliche Tarifverträge für den privaten Sicherheitsdienstleistungssektor bestehen**. Die gesetzlichen Bestimmungen des Tarifvertrags gelten in diesen Regionen somit auch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die zuvor nicht an Tarifverträge gebunden waren. Darüber hinaus vertritt **der BDSW als Arbeitgeberverband ca. 70 % des Marktanteils**.

Abbildung 27

Frage: Sind Sie mit Gewerkschaften und Tarifverträgen im privaten Sicherheitssektor vertraut?



²⁵ Wehrle, Claudia (2024): Warum Gewerkschaften wieder großen Zulauf haben, in: Tagesschau, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/gewerkschaft-mitglieder-zuwachszahl-trend-100.html> [07.08.2025]; Statista (2025): Statistiken zu Gewerkschaften in Deutschland, <https://de.statista.com/themen/3099/gewerkschaften-in-deutschland/#topicOverview> [07.08.2025].

²⁶ Dribbusch, Heiner; Birke, Peter (2019): Gewerkschaften in Deutschland: Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs, Friedrich-Ebert-Stiftung.

²⁷ Zanker, Claus (2023), S. 107.

²⁸ IAB (2025): Daten zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung, <https://iab.de/daten/daten-zur-tarifbindung-und-betrieblichen-interessenvertretung/> [07.08.2025].

5 Attraktivität für die Branche schaffen

5. Attraktivität für die Branche schaffen

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Befragten im Allgemeinen zufrieden sind. Die **Gewährleistung und Förderung der öffentlichen Sicherheit ist ein motivierender Grund**, in diesem Sektor zu arbeiten. Darüber hinaus betrachten fast **70 % der Befragten ihren Arbeitsplatz als sicher**.

Insbesondere in Zeiten steigender Kosten ist dies ein wichtiger Faktor, der für diesen Sektor spricht. Zwei Drittel der Befragten gaben an, dass sie für die Ausübung ihrer Tätigkeit ausreichend geschult wurden. **Über 60 % möchten in den nächsten 5 bis 10 Jahren in der Branche bleiben**, während **über 50 % in Zukunft eine Führungsposition in ihrem Unternehmen übernehmen möchten**. In einigen Bereichen besteht jedoch Verbesserungsbedarf, und es müssen Anpassungen vorgenommen werden, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden langfristig zu verbessern und bestehende Mitarbeitende im Unternehmen oder in der Branche zu halten.



Die Kommunikation innerhalb und über den Sektor sollte in einigen Bereichen verbessert werden.

Dazu gehört, die Kommunikation über die im Sektor vorhandenen Karrierewege zu verbessern und aufzuzeigen, wo Einschränkungen bestehen. Dies umfasst beispielsweise die Möglichkeit, von einem Teil des Sektors in einen anderen zu wechseln. In einigen Fällen gibt es Einschränkungen aufgrund von Anforderungen in Bezug auf die Sicherheitsüberprüfung. Aufgrund der Vielfalt des Sektors sollten Unternehmen ihren Auszubildenden oder neuen Beschäftigten im Voraus klar kommunizieren, welche Aufgaben sie übernehmen werden, wie sie innerhalb des Unternehmens eingesetzt werden und welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten es gibt. Dies trägt dazu bei, unrealistische Erwartungen zu vermeiden und Enttäuschungen vorzubeugen. Mittelfristig kann dies auch zur Personalbindung beitragen. Darüber hinaus sollten Unternehmen überprüfen, welche Kommunikationskanäle innerhalb des Unternehmens bestehen und ob Bedarf an weiteren oder anderen Kommunikationskanälen besteht. Dies betrifft unter anderem die Erwartungen vieler, die sich direkte Kommunikationskanäle wünschen. Es sollte auch geprüft werden, ob Führungskräfte weitergebildet werden müssen.

Arbeitszeitmodelle sollten aus Sicht vieler Teilnehmenden überprüft und, wenn arbeitsrechtlich und betriebsorganisatorisch möglich, angepasst werden. **Frühzeitig kommunizierte Schichtpläne können dazu beitragen**, die Planung von Beruf und Privatleben zu verbessern. **Die Einkommensbedingungen sollten ebenfalls überprüft werden.**

Darüber hinaus sollten Berufsausbildungs- und Weiterbildungsprogramme überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie weiterhin den Anforderungen der Branche entsprechen. Dies ist besonders wichtig angesichts des offensichtlichen Interesses an der Arbeit mit neuen und innovativen Sicherheitslösungen. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten möchte sich besser qualifizieren, insbesondere im Bereich der IT-Kenntnisse. Insgesamt besteht der Wunsch nach Weiterbildungsmöglichkeiten und der Übernahme von Führungspositionen. Um gute Mitarbeitende zu halten, sollten Unternehmen prüfen, inwieweit in diesem Bereich Verbesserungsbedarf besteht. Insbesondere kleinere Unternehmen können zu diesem Zweck mit anderen Unternehmen zusammenarbeiten. Eine bessere Ausbildung direkt in den Unternehmen würde die Möglichkeit bieten, Personal zu halten. Mehr qualifiziertes Personal im Unternehmen könnte auch dazu beitragen, die Zufriedenheit zu steigern. Dies würde jedoch auch bedeuten, dass die Kunden von Sicherheitsunternehmen erkennen müssten, dass Qualität ihren Preis hat.

Die Branche sollte auch überlegen, wie sie ihr Profil durch Kampagnen in den sozialen Medien und auf Jobmessen schärfen kann, um zusätzliches Personal zu gewinnen. Zu diesem Zweck sollten insbesondere die bestehenden Beschäftigten eingesetzt werden, da sie die beste Werbung für die Branche sind. Kampagnen in den sozialen Medien können ebenfalls dazu beitragen, das Image der Branche in der Öffentlichkeit zu verbessern und die Bedeutung ihrer Arbeit aufzuzeigen.



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	11
Umsatzzahlen Wirtschaftsklasse 80	
Abbildung 2	12
Übersicht Beschäftigte der Wirtschaftsklasse 80 nach Bundesländern – Stand 31.03.2025	
Abbildung 3	13
Geschlechts-, Altersaufteilung sowie Staatsangehörigkeit Beschäftigte Wirtschaftsklasse 80	
Abbildung 4	16
Demographische Daten der Teilnehmenden	
Abbildung 5	17
(Bisherige) Berufserfahrung und Bildungsabschluss	
Abbildung 6	19
Wahrnehmungen von Teilnehmenden	
Abbildung 7	20
Frage: Was sind für Sie persönlich aktuell die drei wichtigsten gesellschaftlichen Anliegen?	
Abbildung 8	21
Frage: Was wären die drei wichtigsten Faktoren, die Sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und beim Verlassen eines Arbeitsplatzes berücksichtigen würden?	
Abbildung 9	22
Frage: Wie haben Sie sich über die Arbeit im privaten Sicherheitsdienst informiert?	
Abbildung 10	23
Frage: Inwieweit entsprachen Ihre Erwartungen an den Job der Realität (auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (vollständig))?	
Abbildung 11	23
Frage: Wieso haben sich Erwartungen nicht erfüllt?	
Abbildung 12	24
Frage: Wie haben Sie Ihren Einarbeitungsprozess bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber im Bereich private Sicherheitsdienste wahrgenommen (auf einer Skala von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr gut))? (Im Vergleich zur Unternehmensgröße)	
Abbildung 13	25
Frage: Wie hoch schätzen Sie den Beitrag von privaten Sicherheitsdiensten zur allgemeinen Sicherheit ein (auf einer Skala von 1 (unwichtig) bis 5 (sehr wichtig))?	
Abbildung 14	26
Frage: Wie ist das Ansehen von Sicherheitsdienstleistern in der Öffentlichkeit bezüglich ihres Beitrags zur allgemeinen Sicherheit?	
Abbildung 15	28
Frage: Wie nehmen Sie die Arbeitsbedingungen in Ihrer Branche wahr (auf einer Skala von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv))?	

Abbildung 16	31
Frage: Auf einer Skala von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv): Wie nehmen Sie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Branche wahr?	
Abbildung 17	32
Frage: Was kann hinsichtlich der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten verbessert werden?	
Abbildung 18	33
Frage: Wie sicher schätzen Sie Ihren Arbeitsplatz ein (auf einer Skala von 1 (unsicher) bis 5 (sehr sicher))?	
Abbildung 19	34
Frage: Denken Sie über Ihr Arbeitsumfeld nach: Welche der folgenden Faktoren sind für Sie wichtig?	
Abbildung 20	35
Frage: Können Sie sich vorstellen, langfristig (5–10 Jahre) im privaten Sicherheitsdienst zu arbeiten?	
Abbildung 21	36
Frage: Welche Aufgaben im Bereich der privaten Sicherheit interessieren Sie für Ihre berufliche Zukunft am meisten? (Mehrfachauswahl möglich)	
Abbildung 22	37
Frage: Möchten Sie langfristig eine Führungsposition in Ihrem Unternehmen übernehmen?	
Abbildung 23	38
Frage: Welche Fähigkeiten sind Ihrer Meinung nach wichtig, um sie in der Grundausbildung / Ausbildung zu erlernen?	
Abbildung 24	39
Frage: Welche Fähigkeiten würden Sie im Rahmen von Aus- und Weiterbildungsprogrammen erwerben wollen?	
Abbildung 25	39
Frage: Ist / War Ihr Ausbildungsprogramm ausreichend, um Ihre Arbeit auszuüben?	
Abbildung 26	40
Frage: Auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (absolut): Glauben Sie, dass Sie eine angemessene Ausbildung in IT-Kenntnissen sowie Soft Skills (z. B. Kommunikation, Konfliktmanagement, Sprachen) erhalten haben?	
Abbildung 27	41
Frage: Sind Sie mit Gewerkschaften und Tarifverträgen im privaten Sicherheitssektor vertraut?	

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1**29**

Frage: Auf einer Skala von 1 (nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig): Wie wichtig ist Ihnen die soziale Verantwortung Ihres Arbeitgebers (ethisch, ökologisch und sozial verantwortliches unternehmerisches Handeln)?

Tabelle 2**30**

Wahrnehmung von Diskriminierung und Gleichstellung am Arbeitsplatz aus verschiedenen Perspektiven.

Literaturverzeichnis

- BDSW (2025): Umsatzzahlen Wirtschaftsklasse 80, <https://www.bdsw.de/die-branchen/zahlen-daten-fakten> [07.08.2025].
- BDSW (2025): Verteilung der Beschäftigten in der Sicherheitswirtschaft nach Einsatzgebiet (in Prozent), <https://www.bdsw.de/die-branchen/zahlen-daten-fakten> [07.08.2025].
- CoESS; UNI Europa (2022): The State of Labour and Skills Shortages in the European Private Security Services: A Study, <https://www.securityskills.eu/report-on-labour-and-skills-shortages/> [07.08.2025].
- Dribbusch, Heiner; Birke, Peter (2019): Gewerkschaften in Deutschland: Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- DGB (2024): Jahresbericht 2024: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2024.
- Europäische Union (2024): Standard Eurobarometer 102: Die öffentliche Meinung in der Europäischen Union, Annex Befragung: Oktober–November 2024.
- Gruchmann, Yvonne; Stuchtey, Tim (2016): Die Sicherheitswirtschaft in Deutschland 2015 – Auswirkungen der Digitalisierung und der Flüchtlingskrise auf die Sicherheitswirtschaft, BIGS Essenz Nr. 16.
- Gummer, Chase; Skrzypietz, Therese; Stuchtey, Tim (2013): Die Sicherheitswirtschaft in Deutschland – Marktstrukturserhebung von Unternehmen in einem Wachstumsmarkt, BIGS Studie Nr. 3.
- Hunold, Daniela; Aden, Hartmut; Thurn, Roman; Berger, Anja; Ohder, Claudius; Sticher, Birgitta; Strauß, Ekkehard (2025): Polizei und Diskriminierung: Risiken, Forschungslücken, Handlungsempfehlungen, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.).
- IAB (2025): Daten zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung, <https://iab.de/daten/daten-zur-tarifbindung-und-betrieblichen-interessenvertretung/> [07.08.2025].
- Infratest dimap (2025): ARD–DeutschlandTREND Januar 2025, Repräsentative Studie im Auftrag der ARD, <https://www.infratest-dimap.de/umfragen-analysen/bundesweit/ard-deutschlandtrend/2025/januar/> [07.08.2025].
- Ipsos (2025): What worries the world – Germany Report.
- Ministerium des Innern des Landes Nordrhein–Westfalen. (2021, Februar). Streife 01/2021.
- Statista (2025): Statistiken zu Gewerkschaften in Deutschland, <https://de.statista.com/themen/3099/gewerkschaften-in-deutschland/#topicOverview> [07.08.2025].
- Statistisches Bundesamt (o. J.): Belästigung am Arbeitsplatz, Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCTS) 2021, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-7/belaestigung-arbeitsplatzl.html> [07.08.2025].
- Statistisches Bundesamt (o. J.): Diskriminierung am Arbeitsplatz, Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCTS) 2021, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-7/diskriminierung-arbeitsplatzl.html> [07.08.2025].
- Stuchtey, Tim; Rieckmann, Johannes (2022): Mit Sicherheit nicht trivial: Wer muss, wer darf? Und wer soll das bezahlen?, in: Bisanz, Stefan; Endreß, Christian; Gerstenberg, Uwe; Stuchtey, Tim (Hrsg.): Jahrbuch der deutschen Sicherheitswirtschaft, S. 42–53.
- Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung (2025): Jahresbericht 2024.
- Ver.di (2018): Arbeitsbedingungen im Sicherheitsgewerbe: So beurteilen die Beschäftigten die Lage – Ein Report auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit.
- Wehrle, Claudia (2024): Warum Gewerkschaften wieder großen Zulauf haben, in: Tagesschau, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/gewerkschaft-mitglieder-zuwachszahl-trend-100.html> [07.08.2025].
- Zanker, Claus (2023): Branchenanalyse Wach- und Sicherheitsdienste, Working Paper Forschungsförderung, Nummer 300, Hans-Böckler-Stiftung.

Über uns

Seit 1992 sind CoESS und UNI Europa im europäischen sektoralen Sozialdialog für die Sicherheitswirtschaft aktiv.

CoESS

Die Confederation of European Security Services (CoESS) ist die Stimme der privaten Sicherheitswirtschaft, die 23 Länder in Europa abdeckt und 45.000 Unternehmen mit 2 Millionen Sicherheitsmitarbeitern vertritt.

UNI Europa

UNI Europa ist die Stimme von 7 Millionen Dienstleistungsbeschäftigten in 13 Sektoren, die das Rückgrat des wirtschaftlichen und sozialen Lebens in ganz Europa bilden.
www.uni-europa.org

BDSW

Die Sicherheitswirtschaft leistet bundesweit mit 289.509 Mitarbeitern einen unverzichtbaren Beitrag für die Innere Sicherheit Deutschlands. Der Umsatz betrug, nach ersten Schätzungen, in 2024 rund 14,13 Milliarden Euro.
www.bdsw.de



www.securityskills.eu

Confederation of European Security Services (CoESS)
avenue des Arts 56 | Kunstlaan 56
BE – 1000 Brüssel
Belgien

T +32 (0)473 83 63 59
W www.coess.org