

Sicherheitsmaklernews

die-sicherheitsmakler.de

Ausgabe 1/2015

News aus der Szene

Security Insourcing – Kosten sparen, Transparenz erhöhen. Kommt das Ende der privaten Sicherheitsdienstleister?

Der klassische Pförtner hatte früh ausgedient. In der Industrie waren früher diejenigen – zu 99% Männer – in der „Werksicherheit“ beschäftigt, denen das Unternehmen eine andere Stelle anbieten musste.

Ob Wegfall der Arbeitsstelle oder Unfall im Betrieb. Der Werkschutz war ein Sammellager und man konnte dort angelernt werden, da es keiner vorgeschriebenen, weiteren Berufsqualifikation bedurfte.

Im Jahr 1994 änderte sich zu mindestens die Voraussetzung für externe Dienstleister, deren neues Personal musste nun einen Nachweis über 24 (!) Stunden Schulung bei der IHK erbringen.

Die private Sicherheitsbranche boomte, einige Unternehmen konnten nun bundesweit Sicherheit anbieten, globale Player kamen dazu.

In der ersten Fassung des Gewerberechts für Sicherheitsdienstleister „§34a GewO“ wurden für die Mitarbeiter 24 Unterrichtsstunden als ausreichende Qualifikation betrachtet, unabhängig ob der Mitarbeiter Backstuben oder Chemiewerke bewacht. Viel weiter ist das Gewerbe bis heute nicht. Derzeit langen egal für welche Bewachung 40 Unterrichtsstunden aus.

Derzeit sind offiziell 185.000 Mitarbeiter in den privaten, organisierten Sicherheitsunternehmen beschäftigt

Quelle: BDSW

•••

Inoffiziell liegt die Zahl sicher höher. Doch wie verlässlich das ist, kann keiner sagen. Viel Personal in Minijobs, Praktikanten und Azubis die nicht korrekt gezählt werden können und Unmengen von Tätigkeiten, welche keine originäre Sicherheitsdienstleistung darstellen, machen korrekte Zahlen schlicht unmöglich.

Allen Dienstleistern gemein war, dass sie die Dienstleistung für die Auftraggeber viel preiswerter anbieten konnten, als es für diese Inhouse möglich war.

Tarifverträge Ost mit 3,85 Euro Stundenlohn für Sicherheitsmitarbeiter oder 6,85 Euro für den in NRW; alle waren preiswerter als eigenes Personal, welches nach den eigenen Tarifverträgen z.B. IG-Metall -oder IGBCE entlohnt werden musste.

Von den Betriebsvereinbarungen und Haustarifverträgen mal ganz abgesehen. So kamen schnell Unterschiede von 300-500% im Verdienst der Sicherheitsmitarbeiter im Unternehmen versus den externen Mitarbeitern von Dienstleistern zusammen.

Das haben die Unternehmen auch mitbekommen und die Ressource –mit Hilfe der Sicherheitsindustrie- im Outsourcingverfahren über viele Jahre gehoben.

Waren anfangs neben den Ersparnissen die Qualitätsparameter noch hoch angesetzt, so wurden in späteren Zeiten die Firmencontroller der Auftraggeber Herr der Lage. Wozu noch Qualität extra bezahlen, wo sie –mittels Power Point und buntem Prospekt- mittlerweile jeder anbot?

Die Zeiten änderten sich, die Sicherheitsunternehmen wurden professioneller und die Gewerkschaft Verdi nahm sich immer öfter des Themas der Mitarbeiterbezahlung an.



Selbst der Verband der Sicherheitsunternehmen befürwortete diesen Schritt, wenn auch aus anderen Beweggründen.

Als Konsequenz sind die Löhne heutzutage für Sicherheitsmitarbeiter – zu Recht- angepasst. Der Tariflohn der Sicherheitsbranche übersteigt den gesetzlichen Mindestlohn mittlerweile in allen Bundesländern.

Monetäre Betrachtung

Am Beispiel des „Hochlohnbundeslandes NRW“:

Bei einer 24/365 Besetzung fallen 8.760 Dienstleistungsstunden an. Die durchschnittliche Dienstleistungsanforderung bei mittleren Qualitätsanforderungen bedeutet 10,53 Euro Stundenlohn.

Hinzu kommen Zuschläge für Nacht, Sonntags- und Feiertagsarbeit in Höhe von rund 12,3 % auf den Gesamtlohn p.a. Sozialversicherung und Nebenkosten, Gewinnerwartungen und Risiken für den Unternehmer, seine Verbandsarbeit, und vieles mehr sorgen dafür, dass der Stundenverrechnungssatz auf durchschnittlich rund 20,00 Euro ansteigt.

Für diese rund 175.000 EUR im Jahr erhält der Kunde Mitarbeiter, deren Arbeit er meist selbst –stets hart an der Grenze der Arbeitnehmerüberlassung- organisieren und einsetzen muss.

Ausschreibungen kosten den Auftraggeber Zeit und somit Geld und Personalressourcen, welche er dringend für sein Kerngeschäft benötigt.

Echte Ersparnisse lassen sich in dieser Branche ohnehin nicht mehr erzielen. Diese Zitrone ist nicht nur ausgequetscht worden, sondern mittlerweile bereits durch die Zentrifuge aller Flüssigkeiten beraubt worden.

Bleibt die Entlohnung. Nicht dem Sicherheitsgewerbe zugehörig, sondern mit betriebseigenem Personal, sind da Ersparnisse von 15 – 30 % schon heute realisierbar. Controller und Einkäufer lassen sich mittlerweile dahingehend beraten und konstruieren erste eigene Konzepte dazu.

Die Mitarbeiter

Die ebenfalls wirtschaftlich orientierten Dienstleister specken in Ihrer Kostenstruktur ab. Sie beginnen mit der Reduzierung der Qualifikation ihres eingesetzten Personals, kontrollieren und betreuen es schlichtweg kaum noch. Einsatzplanungen finden selbst bei den großen Dienstleistern immer noch über Excel-Tabellen statt (!), was beim Personal permanent zu Fehlrechnungen und selbstverständlichem Unmut führt.

Vertraglich vereinbarte Qualifikationen sowie Einweisungen von neuem Personal werden schlichtweg ignoriert, die vereinbarte Weiterqualifikation ist nur ein Papiertiger, die Dienstaufsicht und Betreuung der Mitarbeiter ein Witz, die Dienstbekleidung schäbig (und manchmal sogar vom Mitarbeiter zu zahlen) .. und so weiter....

Die Bestandsmitarbeiter lassen sich bei einem Insourcingprojekt gerne für die Zukunft bei „Ihrem“ Kunden gewinnen und können dabei gleich nach dem Prinzip der „Bestenauslese“ eingestellt werden.

Schließlich beweisen die internen Mitarbeiterbefragungen der „Top-Ten-der-Sicherheitsbranche“, dass genau hier das größte Beschwerdepotenzial der eigenen Mitarbeiter liegt. Sie fühlen sich einfach dem Auftraggeber mehr verbunden und von ihm wahrgenommen, als von ihrem eigentlichen Arbeitgeber.

Das Bestandspersonal der Dienstleister beklagt den ständigen Wechsel der Kollegen. Mangelhaft eingewiesen und ohne längere Stehzeit sind detaillierte Kenntnisse über das Bewachungsobjekt nicht zu erwarten.

Wer also selbst schult und einstellt, hat die eindeutige Gewissheit über den Wissenstand des Personals. Die Rotation der „Spitzenkräfte“ zum Einsatz bei anderen Kunden entfällt dann ebenso wie der permanente Know-how-Abfluss durch die -ständig wechselnden Sicherheitskräfte über die internen Unternehmensabläufe der Auftraggeber.

Zukaufen kann man externes Sicherheitspersonal bei Großveranstaltungen, in Krankheitsphasen, bei Umbauarbeiten und dergleichen Bedarfen immer noch.



Die Führung der Sicherheitsunternehmen

Nachweisliche Mehrwerte durch Einsparungen oder qualitativ hochwertiges Personal sind eher Fehlanzeige bei den Sicherheitsdienstleistern.

Die Betreuung von Kunde und Mitarbeiter ist regelmäßig ungenügend. Egal ob Konzerndienstleister oder Regionalunternehmen, die Führungsqualitäten und fachlichen Eignungen stimmen nicht mehr.

Die eingesetzten Führungskräfte kommen aus unterschiedlichen Bereichen. Meist Seiteneinsteiger wenig studierte Kräfte mit Wissen von der Basisarbeit, die Qualität nimmt rapide ab.

Der Markt bietet kaum ausreichend Nachwuchs, welcher wirklich Know-how hat.

Theoretiker und Dampfplauderer sind eben nicht in der Lage dem Kunden Mehrwerte und vor allem die gewünschte Umsetzung ihrer Sicherheit zu generieren.

Vorschläge zum Einsatz von besseren Mitteln und Methoden fehlen, auch wenn alle Sicherheitsunternehmen nunmehr Sicherheitstechnik verkaufen wollen. Zwischen Wollen und Tun steht das Können. Das fehlt schlichtweg.

Betreuungen sind äußerst selten geworden. Kontrolle wie sie früher durch „Kontrollinspektoren“ der Dienstleister selbst vorgenommen wurden, finden schlichtweg nicht mehr statt.

Fragt man die Mitarbeiter, wann zuletzt an einem Wochenende oder in der Nacht eine Führungskraft bei ihm war und seine Arbeit bewertet oder ihn betreut hat, so bekommt man nur negative Antworten oder wird ungläubig -wegen der seltsam anmutenden Frage- angesehen.

Inhouseorganisation

Selbst kleinere Industrieunternehmen haben Holdinggesellschaften zwischengeschaltet, Servicegesellschaften gegründet und sich schon lange mit Ihren Betriebsräten über den Umgang mit „artfremden“ Tätigkeiten geeinigt.

So ist es nicht verwunderlich, wenn bei dem vorgenannten Beispielen findige Rechner und Könner des Fachs ein Insourcing dringend empfehlen.

Fachlich kann sich jeder Auftraggeber selbst qualifizieren. Schließlich langen dem Sicherheitsdienstleister zur Aufnahme der gewerblichen Tätigkeit 80 Stunden Unterrichtsnachweis vor der IHK.

Inhaltlich nicht sonderlich schwierig, sind diese sogenannten Lehrgänge sogar auf „Unternehmensführung“ ausgelegt. Spezielle Lehrgänge für Führungskräfte und Mitarbeiter bieten zahlreiche Sicherheitsschulen an.

Nur: Wenn der Dienstleister ohnehin stets die Ermunterung seines Kunden zur Qualitäts-erbringung benötigt, dann braucht der Kunde wohl keinen Lehrgang zur Steuerung seiner eigenen Absicherung. Da ist es besser, er motiviert die Kräfte „seiner“ Sicherheitsmitarbeiter indem er sie direkt ans Unternehmen bindet, ohne die Wertschöpfungskette der Sicherheitsunternehmen zu beglücken.

Die Mitarbeiter sind dafür sicher empfänglich und dankbar.

Viele Unternehmen setzten daher –vorab in Modellen- den Umdenkprozess in Gang.

Wenn man die Empfangskraft ohnehin selbst ein -und anweisen muss, den Wachmann regelmäßig weckt und Berichte mit Nach-druck abfordern muss, um Daten über die Arbeit des Werkschutzes zu haben, dann ist dies nicht verwunderlich.

Die Unternehmen der Sicherheitstechnik akquirieren nicht ohne Grund derzeit ungemein erfolgreich. Neue Technologien sind umfassender und können dem Kunden direkt und ohne „Security“ exaktere und belegbare Informationen liefern.

Die Hoheit über die Technikkonzepte hat ohnehin überwiegend der Kunde und überlässt sie nur vereinzelt dem Sicherheitsdienstleister. Externe Berater mit wirklichem Know-how helfen zusätzlich, bestehende Schutzkonzepte zu überprüfen und angepasste zu erstellen und zu realisieren.

Rechtssicherheit durch eigene Kontrolle

Die erfolgreiche Klage zur Arbeitnehmerüberlassung droht den meisten Unternehmen ohnehin bei den heutigen Strukturen.

Ungepflegte, überalterte Dienstanweisungen und Dienstbücher sowie die täglich mehrfache direkte Ansprache und Verfahrensanweisung der eingesetzten Sicherheitskräfte machen das Risiko einer erfolgreichen Klage ohnehin extrem groß.

Die Einhaltung der Mindestlöhne soll durch die Auftraggeber kontrolliert werden. Schwierig umsetzbar, bei den hiesigen Datenschutzgesetzen.

„Waschzettel“ auf denen der Dienstleister seine Gewissenhaftigkeit unterzeichnet, langen den Fahndern der Finanzkontrolle Schwarzarbeit bzw. dem Zoll nicht aus.



So einfach kann sich kein Auftraggeber mehr aus der Verantwortung ziehen.

Fazit

Sicher wird das Sicherheitsgewerbe deswegen nicht gleich zusammenbrechen.

Es hat mannigfaltige Aufgaben -auch in der Kernkompetenz der Kunden übernommen-, um tiefer in der Wertschöpfungskette zu stehen.

Anders war das Wachstum in der Sicherheitsbranche schon länger nicht mehr realisierbar. Risikoabwägungen und Belastung bei eigenen Mitarbeitern zum Schutz des Unternehmens sind abzuwägen.

Jedes Unternehmen muss seine echten Sicherheitsbedarfe auf den Prüfstand stellen und herausfinden, wo besondere Sach- und Fachkenntnisse in der Sicherheit angebracht sind und wo nicht. Dazu kommt bei der Betrachtung der eigenen Strukturen die wichtige Frage, ob eine Inhousesicherheit langfristig sinnvoll und steuerbar ist.

Dennoch: Derzeit ist die Zeit wieder reif dafür, sich die Prozesse und den echten Output des Werkschutzes und der Services von Sicherheitsdienstleistern genauer anzusehen.

Stetiger Wandel ist schließlich der Motor des Fortschritts.

Sicherheitsmaklernews by:

Die Sicherheitsmakler – Feist Consult

Martin Feist

die-sicherheitsmakler.de

feist@feist-consult

