Compliance im Sicherheitsgewerbe

Von Manfred Buhl

I. Compliance in der Wirtschaft

Compliance war noch vor einem Jahrzehnt ein selten gehörtes Fremdwort. Es bezeichnet die Einhaltung von Rechtsnormen und unternehmensinternen Richtlinien, aber auch von freiwilligen Kodizes und wirtschaftsethischen Grundsätzen. Ein Blick in das gerade erschienene Managementhandbuch für Sicherheitswirtschaft und Unternehmenssicherheit zeigt, welche Bedeutung Compliance heute in Wirtschaft und Wissenschaft zugemessen wird.

1. Einschlägige Normenbereiche und Grundsätze der Wirtschaftsethik

Die wichtigsten von einem Unternehmer und seinen Beschäftigten einzuhaltenden Gesetze sind Normen des Strafrechts, des Wirtschaftsrechts und des Arbeitsschutzrechts.

Zu Compliance gehören ferner Grundsätze der Wirtschaftsethik wie Zuverlässigkeit, Fairness im Wettbewerb und soziales Verhalten gegenüber den Mitarbeitern wie auch der Mitarbeiter untereinander. Zusammengefasst sich solche Grundsätze insbesondere im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Darüber hinaus gehören unternehmensinterne Regelungen (Policies), die die einschlägigen Rechtsnormen, die Grundsätze der Wirtschaftsethik und Ordnungsregeln konkretisieren und auf Art und Größe des jeweiligen Unternehmens hin spezifizieren.

2. Corporate and Personal Compliance

Ein Teil der Rechtsvorschriften richtet sich an das Unternehmen als Organisationseinheit und seine Geschäftsführung. Sie ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass relevante Compliance-Regeln im Unternehmen eingehalten werden. Wenn die Unternehmensleitung die zur Einhaltung der Compliance erforderlichen Organisations- und Aufsichtspflichten verletzt und daraus Schäden entstehen, können gegen das Unternehmen oder gegen Personen der Unternehmensführung Geldbußen nach den §§ 9, 30 und 130 OWiG verhängt werden. Nach §§ 91, 93 AktG ist der Vorstand einer Aktiengesellschaft – nach § 43 GmbHG auch die Geschäftsführung einer GmbH – verpflichtet, wirtschaftlichen Schaden vom Unternehmen abzuwenden, der durch Verletzung von Compliance-Regeln entstehen kann.

Die meisten Rechtsnormen richten sich an jeden Mitarbeiter, unbeschadet der besonderen Vorbildfunktion der Unternehmensleitung in der Einhaltung der Normen des Gewerberechts, des Vertragsrechts, des Strafrechts und des Datenschutzrechts. Auch die wert-, ethik- und ordnungsorientierten Richtlinien der Unternehmen haben eine doppelte Zielrichtung: Sie enthalten Vorgaben und Pflichten sowohl für das Management wie für alle Mitarbeiter.

3. Sector and Corporate Compliance

In erster Linie ist die Implementierung einer Compliance-Kultur im Unternehmen eine Aufgabe der Unternehmensverantwortlichen. Da aber in jeder Branche Compliance von den einzelnen Unternehmen unterschiedlich ernst genommen wird, sollte die Führung der Branche dafür Sorge tragen, dass alle ihr zugehörigen Unternehmen ein adäquates Compliance-Management einrichten und die für die jeweilige Branche maßgeblichen Rechtsvorschriften und ethischen Grundsätze beachten. So hat z. B. die Confederation of European Security Services (CoESS) im sozialen Dialog mit der gewerkschaftlichen Organisation UNI Europa im Jahr 2003 einen „Code of conduct and ethics for the private security sector" abgeschlossen. Er richtet sich mit Forderungen zur Rechtsbeachtung, nach Transparenz von Verfahrensabläufen, zur Anstellung ausschließlich zuverlässiger und beruflich geeigneter Mitarbeiter, zur beruflichen Bildung, zum sozialen Dialog, zu den Arbeitsbedingungen, zu angemessenem Lohn, Gesundheitsförderung, Antidiskriminierung, zur Arbeitsorganisation sowie zum Verhältnis zu Kunden, zu Wettbewerbern und zur Polizei an die Sicherheitsunternehmen selbst, mit den Appellen an die Einhaltung des Rechts und an die berufliche Bildung an alle Mitarbeiter solcher Unternehmen.

MANFRED BUHL ist BDSW-Vizepräsident sowie CEO und Vorsitzender der Geschäftsführung Securitas Sicherheitsdienste Holding Deutschland.

4. Compliance Management System (CMS)

Compliance kann in einem Unternehmen nur wirksam und dauerhaft eingehalten werden, wenn ein CMS dafür Sorge trägt. Nach einer Emnidumfrage verfügten im Jahr 2007 95 Prozent der befragten Unternehmen über ein eigenständiges CM, und mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen hatten einen Chief Compliance Officer eingesetzt, meist unterstützt durch ein Compliance-Committee.

Selbstverständlich ist das CMS je nach Art und vor allem nach der Größe des Unternehmens unterschiedlich ausgeprägt. Generell umfasst es

- die Kenntnis des zu beachtenden Rechts
- die Analyse der Compliance-Risiken (Gefährdungsanalyse)
- den Erlass und die ständige Optimierung des unternehmensinternen Regelwerks (Policy-Management)
- die Herstellung der notwendigen Compliance-Awareness der Mitarbeiter durch Information und Schulung
- die Einrichtung eines Meldesystems für den Verdacht auf Verstöße, das die Möglichkeit der Anonymität wahrt (Whistleblowing-System)
- die Einrichtung von risikobasierten Kontrollprozessen
- die Berufung eines Compliance-Beauftragten, unter Umständen auch eines externen Ombudsmannes
- ein wirksames Reaktions- und Konsequenzmanagement und
- die Vorbereitung einer klugen Krisenkommunikation für den Fall öffentlichkeitswirksamer Compliance-Verstöße.

Der TÜV-Rheinland hat 2011 in einem veröffentlichten „Standard für Compliance Management Systeme" (TR CMS101:2011) wesentliche Elemente eines solchen Systems konkretisiert. Dieser Standard soll künftig als Grundlage für die Zertifizierung von CMS dienen.

II. Herausforderungen für Compliance im Sicherheitsgewerbe

Die Voraussetzungen und Bedingungen von Compliance und die Ausgestaltung des CMS begegnen im Sicherheitsgewerbe besonderen Herausforderungen, die sich aus der Funktion des Gewerbes, der Organisationsstruktur, dem Kundenverhalten, dem Regelungsumfeld sowie den politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ergeben.

1. Herausforderungen auf Grund der Funktion

Die Funktion des Sicherheitsgewerbes besteht im Wesentlichen im Schutz von Personen und Sachwerten. Daraus resultieren besondere Sorgfaltspflichten und auch Situationen, in denen Gelegenheiten zur Unterschlagung anvertrauter Sachen mit äußerst geringem Entdeckungsrisiko gegeben sind. Compliance verlangt daher, bei der Anstellung von Mitarbeitern auf Charakterfestigkeit und Zuverlässigkeit zu achten.

Darüber hinaus besteht eine Verpflichtung zur Hilfeleistung in Notfällen nach den ethischen Grundsätzen des Sicherheitsgewerbes nicht nur gegenüber Kunden, sondern je nach Situation auch gegenüber jedermann.

Der Auftrag zum Schutz von Objekten und Veranstaltungen vor Angriffen und Störungen führt sehr oft zu der Notwendigkeit, von den sogenannten Jedermannrechten gegenüber Angreifern und Störern Gebrauch zu machen – bis hin zum Einsatz bestimmter Verteidigungswaffen. Dem Kundenauftrag gerecht zu werden und dabei jeden rechtswidrigen Eingriff in die Rechte Dritter zu vermeiden gehört zu den besonderen Herausforderungen für die Einsatzkräfte. Gerade in der Zusammenarbeit mit der Polizei, deren Notwendigkeit im Beschluss der IMK von 2009 zur Neufassung des Programms Innere Sicherheit hervorgehoben worden ist, müssen die Mitarbeiter von Sicherheitsunternehmen das staatliche Gewaltmonopol strikt beachten. Trotz letztlich gleicher Zielrichtung – Sicherheit zu gewährleisten – müssen sie ihren Auftrag ohne hoheitliche Befugnisse erfüllen.

Insbesondere im Tätigkeitsbereich des Personenschutzes, aber auch des Unternehmensschutzes, gehört die Wahrung der Vertraulichkeit im Umgang mit geschäftlichen Vorgängen und privaten Einsichten zur unbedingten Compliance. Auch der durch die Rechtsprechung sehr komplex entwickelte Datenschutz spielt für die Compliance im Sicherheitsgewerbe eine wichtige Rolle.

2. Herausforderungen auf Grund der Organisation

Eine besondere Herausforderung für die Einhaltung der Compliance stellt die im Sicherheitsgewerbe vor allem aus Kostengründen übliche flache Organisationsstruktur dar. Es gibt auch bei größeren Unternehmen wenig hierarchische Ebenen, und die für die Compliance-Strategie notwendigen Zentralstellenfunktionen sind dünn besetzt. Das wirkt sich, wenn die Unternehmensführung nicht besonderen Wert auf Compliance legt, zu Lasten der Aufsichtsintensität und die Kontrolldichte aus.

3. Herausforderungen für Compliance auf Grund der Marktsituation

Der Markt für Sicherheitsdienstleistungen wird dadurch belastet, dass viele Nachfrager dem Preis viel mehr Gewicht zumessen als der Qualität und daher nicht dem wirtschaft-

lichsten, sondern dem billigsten Angebot den Zuschlag geben. Sie schließen auch kein Service Level Agreement ab, sondern beurteilen die Leistung ausschließlich nach dem Ergebnis. Dementsprechend wird von vielen Kunden kein großer Wert auf Leistungskontrolle gelegt. Entsprechend groß ist die Versuchung für weniger zuverlässige Sicherheitsunternehmer, auch selbst die Leistungskontrolle zu vernachlässigen, bisweilen sogar bewusst nicht die Qualität zu leisten, die sie vereinbart haben und sich bezahlen lassen. Ein solches Verhalten widerspricht nicht nur den vom BDSW und CoESS vorgegebenen ethischen Standards, sondern kann auch den Straftatbestand des Betrugs gegenüber dem Kunden erfüllen.

Der harte Wettbewerb auf dem Markt für Sicherheitsdienstleistungen führt einerseits zum Risiko der Vereinbarung von Dumpingpreisen mit dem Folgerisiko der Zahlung von Dumpinglöhnen – Verstöße gegen die Grundsätze der fairen Preise und Löhne. Die Gefahr der Verletzung von arbeitsrechtlichen Normen und des Betrugs gegenüber Mitarbeitern bei der Lohnberechnung liegt dann nicht fern.

Ein so hart umkämpfter Markt erhöht auch das Risiko eines korruptiven Verhaltens, um Aufträge zu gewinnen.

Umso erfreulicher ist es, dass Auftraggeber bei der Ausschreibung zunehmend die Einhaltung von Compliance-Regeln als zwingende Voraussetzung für die Teilnahme definieren (z. B. über Integritätsklauseln). Das führt dazu, dass sich das CMS der Sicherheitsunternehmen immer mehr zu einer Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg im Markt entwickelt.

Die mit manchen Aufträgen – insbesondere im Veranstaltungsschutz – verbundene Erforderlichkeit, größere Personalressourcen für kurze Einsatzzeiträume vorhalten zu müssen, zwingt Sicherheitsunternehmer zur Beauftragung von Subunternehmern. Jeder erstbeauftragte Sicherheitsunternehmer ist verpflichtet, die Zuverlässigkeit und Eignung des Subunternehmers zu bewerten und durch Aufsicht und Kontrolle auch für Einhaltung der Compliance durch den Subunternehmer zu sorgen. Die Zulässigkeit solcher Kontrollen und die Konsequenzen aus negativen Ergebnissen sind in dem Vertrag mit dem Subunternehmer zu regeln.

4. Herausforderungen auf Grund des Regelungsumfeldes

Was allgemein für die Regelungsdichte unserer Lebensverhältnisse gilt, gilt in besonderem Maße für das Sicherheitsgewerbe: Die zu beachtenden Regelungen werden zunehmend komplexer. Dementsprechend steigen die Anforderungen an das Compliance-Management. Andererseits leidet der Ruf und die Zuverlässigkeit des Sicherheitsgewerbes darunter, dass es immer wieder „schwarzen Schafen" gelingt, aufgrund der niedrigen Einstiegsbarriere ein Sicherheitsunternehmen zu gründen, um „das schnelle Geld zu machen". Mangels Compliance-Bewusstsein solcher Unternehmer ist der Branchenverband BDSW gefordert, in der Branche allgemeingültige Compliance-Anforderungen durchzusetzen und als Grundvoraussetzung für eine Mitgliedschaft im BDSW zu definieren. Beim Verdacht eines Compliance-widrigen Verhaltens sind entsprechende Konsequenzen sicherzustellen.

5. Politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Das Ansehen des Sicherheitsgewerbes war in der Vergangenheit nicht nur durch einzelne Skandale krimineller Sicherheitsunternehmer belastet. In der Öffentlichkeit und auch bei der Polizei bestand die Befürchtung, das Wachstum dieser Branche könnte zu „Privatarmeen" führen. Ideologisch gefärbte Vorwürfe bezichtigten das Gewerbe, die „Reichen" zu schützen und damit Kriminalität in die „Armenviertel" zu verdrängen. Außerdem

bestand – und besteht noch heute – die Befürchtung, das Sicherheitsgewerbe könnte das staatliche Gewaltmonopol durchbrechen. Auch wenn Hoffnung besteht, dass sich sowohl in der Politik wie bei der Polizei die Einstellung zum Sicherheitsgewerbe gewandelt hat und – entsprechend dem IMK-Beschluss von 2009 – das Gewerbe als Teil der Sicherheitsarchitektur bewertet wird, besteht für sein Image noch Optimimierungspotenzial. Das kann nur durch konsequente Einhaltung der Compliance und ständige Verbesserung der Qualifizierung sowohl im Management wie für alle Mitarbeiter ausgefüllt werden. Compliance im Sicherheitsgewerbe wird auch nicht dadurch erleichtert, dass es zu wenig gewerbeaufsichtliche Kontrollen gibt, weil dazu die personellen Ressourcen nicht vorhanden sind.

III. Fazit

Die unbedingte Einhaltung der Compliance im Sicherheitsgewerbe ist besonders wichtig: Das Sicherheitsgewerbe steht seit jeher unter kritischer Beobachtung der Politik, der Medien und der Öffentlichkeit. Jeder skandalöse Compliance-Verstoß, der bekannt wird, ist „Wasser auf die Mühlen" der Kritiker. Nur die konsequente Einhaltung der Compliance kann das Image der Branche dauerhaft verbessern.

Das notwendige Compliance Management wird je nach Größe des Sicherheitsunternehmens sehr unterschiedlich gestaltet sein. In jedem Unternehmen sollte aber ein Compliance-Beauftragter – in kleineren Unternehmen eventuell „nebenamtlich" – bestimmt werden. In jedem Sicherheitsunternehmen müssen alle Mitarbeiter über die einzuhaltenden Normen und Richtlinien unterrichtet und muss das Bewusstsein für Compliance geschärft werden. Vor allem muss in jedem Sicherheitsunternehmen die Möglichkeit bestehen, Compliance-Verstöße auch anonym an den Compliance-Beauftragten – oder an einen externen Ombudsmann – zu melden und in Zweifelsfragen Rat einzuholen.

Compliance muss in jedem Sicherheitsunternehmen zu einem starken Pfeiler der Unternehmenskultur werden.

Wir bedanken uns für die Abdruckgenehmigung bei WIK – Zeitschrift für die Sicherheit der Wirtschaft.

BDSW-Positionen zur Unternehmenssicherheit

Schulterschluss mit dem Staat gesucht

DER BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT hat ein zehn Punkte umfassendes Positionspapier (siehe S. 23) veröffentlicht, das die angestrebte Rolle des Branchenverbands bei der Verbesserung der Unternehmenssicherheit in kleinen und mittleren Unternehmen skizziert. Das seit März 2012 intern diskutierte und auch den Sicherheitsbehörden vorliegende Papier beschreibt eine Reihe eigener Vorhaben und empfiehlt, ähnlich dem BDI-Papier, Anpassungen bei der Bereitstellung von Sicherheitsinformationen durch Bundesregierung und Bundessicherheitsbehörden. Einen ersten Punkt des Positionspapiers kann der BDSW bereits anhaken: Seit Sommer nimmt BDSW-Vizepräsident Gregor Lehnert (siehe Interview, S. 24) für den Verband am Ressortkreis Wirtschaftsschutz teil.

Der BDSW sieht die privaten Sicherheitsunternehmen inzwischen als „Allround-Sicherheitsdienstleister", die immer häufiger eine „Generalfunktion zur Risikominimierung" wahrnehmen. Die rund 800 im Branchenverband organisierten Sicherheitsdienstleister betreuen, so der BDSW, „zehntausende Kunden" aus der Wirtschaft, darunter insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), bei denen Security-Aufgaben meist nur im Nebenjob erfüllt würden. Das dort vorhandene Sicherheitswissen reiche daher oft nicht aus, den Herausforderungen durch sich verändernde Bedrohungsphänomene, insbesondere im Bereich von Spionage und Ausspähung sowie bei Angriffen auf die IT, wirksam zu begegnen. Ausbau und Weiterentwicklung der Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft zur Gewährleistung der inneren Sicherheit seien deshalb dringend geboten. Vorhandene Sicherheitslücken bei KMU könnten dabei mithilfe der Sicherheitsdienstleister geschlossen werden. Interessant für die Behörden sei dabei, dass es in Deutschland keinen Verband gebe, der vergleichbar viele Unternehmen im KMU-Bereich in Sicherheitsfragen unterstützt.

Parallel zum angestrebten, „engen Schulterschluss mit dem Staat" will der BDSW seine Mitgliedsunternehmen so qualifizieren, dass sie noch besser als bisher einen effizienten Beitrag zur Unternehmenssicherheit leisten können. Dazu sollen die Mitgliedsunternehmen vor allem in den Bereichen Wirtschafts- und Informationsschutz sowie IT-Sicherheit Kompetenzen aufbauen. Dem BDSW gehe es aber, wie es in der Erläuterung des 10-Punkte-Papiers heißt, auch darum, die bisherigen Informationsangebote des Staates und der staatlichen Stellen noch mehr auf die besonderen Bedürfnisse der KMU auszurichten. Dies soll in enger Abstimmung und Kooperation mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und den angeschlossenen Industrie- und Handelskammern erfolgen. Auch mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) sei eine enge Kooperation angestrebt.