

Analyse der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen der Basisausbildung für private Schweizer Sicherheitsdienstleistungsunternehmen

Andreas Taubert

Transferarbeit

Analyse der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen der Basisausbildung für private Schweizer Sicherheitsdienstleistungsunternehmen

eingereicht zur Erlangung des akademischen Grades:
CAS Security Management

Referent:

H. H.

vorgelegt von:

Andreas Taubert

Schwarzackerstrasse 11 8304 Wallisellen

Tel.: 044 836 55 55

E-Mail: ataubert@bps-security.ch

Datum der Abgabe: 27.05.2020

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
1.1	Ziel dieser Arbeit	5
1.2	Vorgehensweise.....	6
2	Theorie.....	6
2.1	Zuwachs.....	6
2.2	Wirtschaftlichkeit	6
2.3	Personalbestand	6
2.4	Die grössten Herausforderungen in der Sicherheitsbranche.....	7
2.5	Die Verbände	8
2.6	Verbandsexterne Organisationen	9
2.7	Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren	10
2.8	Das Konkordat	10
2.9	Die aktuelle Situation.....	11
3	Methodik	11
3.1	Konkordat über private Sicherheitsdienstleistungen	11
3.2	Das Vier-Stufen-Modell gemäss KÜPS	12
3.3	Der politische Anstoss zur ganzheitlichen Regulierung unserer Branche	15
3.4	Die Empfehlung der Basisausbildung gemäss VSSU	16
3.5	Gesetzliche Grundlagen am Beispiel des Kantons Zürich	18
3.6	Gesetzliche Grundlagen am Beispiel des Kantons Bern.....	19
4	Resultate.....	20
4.1	Grundkursentstehung.....	20
4.2	Weiterentwicklung des Grundkurses	21
4.3	Forderung zur Umsetzung der Grundausbildung.....	21
4.4	Fortschritte dank Regulierungen und schärferen Auflagen	21
5	Diskussion.....	22
5.1	Nichtumsetzung vom KÜPS	22
5.2	Grundausbildungskonzept laut VSSU	22
6	Fazit.....	23
7	Verzeichnisse.....	25
7.1	Quellenverzeichnis.....	25
7.2	Abbildungsverzeichnis.....	27
8	Anhang.....	28
8.1	Korrespondenzverkehr: Daniela Bundi, Sicherheitsdirektion Kanton Zürich	28
8.2	Korrespondenzverkehr: Rico Huonder, Stadtpolizei Zürich.....	29
8.3	Korrespondenzverkehr: Florian Hirte, Sicherheitsdirektion Kanton Bern.....	31
8.4	Korrespondenzverkehr: Heinz Ösch, Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen.....	32

8.5 Korrespondenzverkehr: Bianca Hilty, Securitas AG und Präsidentin der
Ausbildungskommission VSSU.....33

8.6 Korrespondenzverkehr: Peter Habegger, Kantonspolizei St.Gallen.....34

Abkürzungsverzeichnis

AED/BLS	Automatisierter Externer Defibrillator / Basic Life Support
ArG	Arbeitsgesetz
AuKo	Ausbildungskommission
BA	Basisausbildung
BCK	Bar & Club Kommission Kanton Zürich
CAS FH	Certificate of Advanced Studies Fachhochschule
CES	Concordat sur les entreprises de sécurité
CIT	Cash In Transit
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation (European Free Trade Association)
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
EU	Europäische Union
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GGG	Gastgewerbegesetz (Kanton Bern)
KKJPD	Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -Direktoren
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KSU	Westschweizer Konkordat über die privaten Sicherheitsunternehmen
KÜPS	Konkordat über private Sicherheitsdienstleistungen
N	Teilzeitbeschäftigte
OBV	Ordnungsbussenverfahren
OR	Obligationenrecht
PaKo	Paritätische Kommission
QM	Quality Management
SchKG	Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz
StGB	Strafgesetzbuch
TGA	Theoretische Grundausbildung für Angestellte
TGG	Theoretische Grundausbildung für Geschäftsführer
VSSU	Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WEKO	Wettbewerbskommission
WG	Bundesgesetz über Waffen, Waffenzubehör und Munition
ZGB	Zivilgesetzbuch

Management Summary

Sicherheit ist ein Grundbedürfnis, auf welches alle Individuen, jederzeit, Recht und Anspruch haben. Dieses steigende Bedürfnis zu befriedigen fordert allerdings viel Fingerspitzengefühl und Wissen. Dazu braucht es Ressourcen, die personeller und geistiger Natur entsprechen, um der Nachfrage zu entgegnen und die kontinuierlich anspruchsvoller werdenden Aufgaben zu bewältigen. Hierfür ist ein gutes Aus- und Weiterbildungsangebot elementar und unverzichtbar.

Die Transferarbeit beschäftigt sich mit den Vor- und Nachteilen einer regulierten Grundausbildung für Angestellte und deren Arbeitgeber der privaten Sicherheitsdienstleistungsbranche. Auch werden Einblicke in die Basisausbildung gestattet und aufgezeigt, wo das Potential für die Sicherheitsdienstleistungsbranche liegt. Die vielfältigen Tätigkeitsfelder und Dimensionen des Bewachungsgewerbes werden beschrieben und mit Kennzahlen verdeutlicht.

Der Autor erläutert die Notwendigkeit einer regulierter Grundausbildung, zeigt die Hürden, die es zu überwinden gibt, und zwar auf politischer, rechtlicher und wirtschaftlicher Ebene auf. Zusätzlich werden die gesetzlichen Vorstösse einzelner Kantone verglichen, sowie Kommentare und Beiträge verschiedener Behörden- und Fachstellen in diesem Werk aufgezeigt. Zudem soll dem Leser Zusammenhänge präsentiert werden, welche ihm die Möglichkeit ergibt, sich mit der Thematik auseinander zu setzen.

Die beiden Ausbildungskonzepte (4-Stufen-Model nach KÜPS und Grundausbildungsempfehlung gemäss VSSU) werden sich gegenübergestellt und verglichen, sowie die gesetzlichen Grundlagen der Kantone Zürich und Bern, mit dem Zusatz der jeweiligen Gastgewerbegesetzen. Beide beinhalten Gemeinsamkeiten, jedoch bei genauerer Betrachtung ergeben sich positive, wie auch einige negative Aspekte, welche unter die Lupe genommen und aufgezeigt werden. Die Weiterentwicklung beider Vorschläge führte zu einer breitflächigen Lösung und Teilstandardisierung, welche momentan in der Branche als Leitfaden gilt und auch verwendet wird.

Das Konkordat über private Sicherheitsdienstleistungen (KÜPS) darf in Sachen Grundausbildung und Weiterbildung als Pionierarbeit betrachtet werden. Dank eines politischen Anstosses wurde, mit Hilfe verschiedener Dienst- und Fachstellen, ein Schulungsplan zusammengefasst, welcher mittels Modulen, individuell, auf den Auftrag zugeschnitten, absolviert werden kann. Dies würde eine Spezialisierung des jedes Mitarbeiters zur Folge haben, was sich in der Qualität der Arbeit reflektiert.

Die Basisausbildung für Mitarbeiter in Sicherheitsunternehmen ist erforderlich, da die Qualität der Sicherheitsbranche nur durch kompetente Arbeitnehmer gewährleistet ist und gesteigert werden kann. Deshalb ist es unerlässlich, dass Betriebe, egal welcher Grösse, in die Edukation ihres Personals investieren. Dadurch entsteht auch ein Mehrwert, welcher sich durch wiederkehrende Aufträge dank zufriedenen Kunden auszahlt. Somit sollten die Voraussetzungen für sämtliche Branchenmitglieder gleichgestellt und ausgeglichen sein, damit keine Monopolisierung stattfindet und die Wettbewerbsgleichheit bestehen bleibt.

1 Einleitung

Die Entwicklung der Basisausbildung von der Idee bis hin zum festen Bestandteil der heutigen, anspruchsvollen Dienstleistungen schaffen gemeinsame Werte, nach denen gezielt geschult, ausgebildet und gearbeitet werden kann. Das wachsende Verlangen nach Schutz und die personelle Erhöhung der Polizeikorps und Sicherheitsbranche, haben die Nachfrage im öffentlichen und privaten Sektor stark zunehmen lassen. Da die Teilübernahme von staatlichen Aufgaben und somit generell das Auftreten der Branche und ihrer Angestellten, in sensiblen Bereichen der Öffentlichkeit, zu keiner Verwechslung mit staatlichen Behörden und Institutionen Anlass geben darf, müssen die Befugnisse zwischen privaten Sicherheitsunternehmungen und staatlichen Einrichtungen klar abgegrenzt werden. In den letzten Jahren hat der Trend zu privaten Sicherheitsdienstleistungsunternehmen immer mehr zugenommen. Dies wegen dem erhöhten Sicherheitsbedürfnis und -bewusstsein der Privatindustrie, aber auch zur Entlastung der Polizei, damit diese ihre Ressourcen gezielt für ihre Kernaufgaben einsetzen kann. Daher ist es relevant, dass somit geschulte, qualifizierte, kompetente Sicherheitsdienstmitarbeiter professionell auftreten und sich verhalten.

Damit das Image der Sicherheitsbranche zunimmt, müssen gut ausgebildete Sicherheitsmitarbeiter in der Marktwirtschaft vorhanden sein. Gut geschulte Sicherheitsbeauftragte sind für Unternehmen und Kunden gleichermaßen elementar. Für Unternehmer hängt der wirtschaftliche Erfolg davon ab, welche Qualität die zu erbringenden Sicherheitsdienstleistungen aufweisen. Ohne ausreichende fachliche Aus- und Weiterbildungen gibt es keine guten Dienstleistungen, welche ein Gefühl der Sicherheit vermitteln und diese auch umsetzen. Mitarbeiter, die sich fortlaufend einer Aus- und Weiterbildung unterziehen, sind untrennbar mit diesen Aspekten verbunden. Die Sicherheitsbranche ist mittlerweile aus der öffentlichen Wahrnehmung nicht mehr wegzudenken. Die frühere Zuordnung der Tätigkeiten, umgangssprachlich mit dem Begriff „Securitas“ umschrieben, hat schon lange nichts mehr mit den vielfältigen Tätigkeiten, die von privaten Sicherheitsunternehmen durchgeführt werden, gemeinsam. Egal ob im öffentlichen, halböffentlichen oder privatem Raum, man trifft immer öfters auf Mitarbeiter von Sicherheitsdiensten. Diese werden bei Sicherheitskontrollen an Flughäfen eingesetzt, sichern Botschaftsgebäude, Universitäten, Einkaufszentren, Baustellen, Museen, in den öffentlichen Verkehrsbetrieben, Sportanlässe, Konzerte, Veranstaltungen und vieles mehr. Sie kontrollieren das Ordnungsbussenverfahren im öffentlichen Verkehr, bewachen private Gebäude mittels Videoüberwachung, transportieren Geld und weitere Wertgegenstände, begleiten Sondertransporte, stellen Logendienste für Firmen dar, patrouillieren in Gemeinden und bieten Interventionsdienste für bei Notrufzentralen aufgeschaltete Alarmanlagen an. Auch die Polizei lagert immer mehr Aufgaben an die Sicherheitsdienste aus, um die Möglichkeit zu erhalten, sich ganz ihrem Kernbereich zu widmen. Durch die Auslagerung der Aufgaben im öffentlichen Bereich rückt das Auftreten und die Kompetenz der privaten Sicherheitsdienste immer mehr in den Fokus des öffentlichen Lebens.

Doch wie qualifiziert ist das im Sicherheitsgewerbe eingesetzte Personal? Gibt es gesetzliche Vorgaben, welche die Ausbildung dieser Mitarbeiter standardisieren oder funktioniert die Selbstregulierung der Branche? Dies führt zur Frage, ob es überhaupt notwendig ist, die Ausbildung und deren Inhalt, von Mitarbeitern im Sicherheitsgewerbe gesetzlich vorzuschreiben.

1.1 Ziel dieser Arbeit

Die Analyse über die teilbestehenden gesetzlichen Bestimmungen der Basisausbildung für privatwirtschaftliche Schweizer Sicherheitsunternehmen soll aufzeigen, welche Gründe für, bzw. gegen die Einführung einer gesetzlichen Ausbildungspflicht und deren Inhalt sprechen. Diese Auseinandersetzung und die daraus gewonnenen Erkenntnisse bilden das Thema der vorliegenden Transferarbeit. Um sie beantworten zu können, sollen die gesetzlichen Grundlagen sowie die Branchenverbände der Sicherheitsdienstleistungsunternehmungen analysiert und die Gründe, welche für, bzw. gegen die Einführung einer gesetzlichen Ausbildungspflicht und deren Inhalt sprechen, untersucht werden.

1.2 Vorgehensweise

In einer ersten Phase wird durch den Autor eine intensive Recherche mit Bezug von Fachliteratur, persönlichen Kontakten und Korrespondenzen über die bestehenden gesetzlichen Grundlagen sowie die Verbände, welche sich in der Sicherheitsbranche engagieren durchgeführt. Die daraus gewonnen Erkenntnisse bilden die Grundlage für den Theorieteil dieser Arbeit. Die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Verbänden sowie den Herausforderungen in der Sicherheitsbranche bilden die Schwerpunkte in diesem Arbeitsschritt.

Nachfolgend findet eine tiefgründige Analyse des 4-Stufenmodells gemäss KÜPS und die daraus abgeleiteten Empfehlungen vom Inhalt des 20-Stunden-Grundkurses vom Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen VSSU statt.

Resultierend daraus werden in einer nachfolgenden Gegenüberstellung durch den Verfasser Erkenntnisse und ein persönliches Fazit gezogen. Mit diesem soll das Ziel dieser Arbeit wie unter Punkt 1.1 erwähnt erreicht werden.

2 Theorie

2.1 Zuwachs

Die vielfältige Welt der Sicherheitsdienstleister, welche die verschiedensten Sicherheitsbedürfnisse ihrer Kunden und Auftraggeber abdecken, berichten oft von einer interessanten, abwechslungsreichen Tätigkeit. Viele brancheninterne Mitarbeiter sagen oftmals, dass sie zum Dienstbeginn nicht wissen, was sie während des Dienstes erwartet und genau diese Herausforderung ihre Arbeitsleistungen spannend macht. Zusätzlich findet man auch den Kontakt zu Mitmenschen sehr weit vorne auf der Zufriedenheitsliste jener Dienstleister, was für eine grosse Menge Neuzugänge sorgt. Somit ist es nicht verwunderlich, dass in den letzten Jahren der Trend um die privaten Sicherheitsdienstleistungsunternehmen immer mehr zugenommen hat. Dies bestätigt auch,

laut der Medienmitteilung des Bundesrats, 4. Konferenz des Sicherheitsverbands Schweiz zur Zusammenarbeit zwischen staatlichen Sicherheitsorganen und privaten Unternehmen. André Duvillard, der Delegierte von Bund und Kantonen für den Sicherheitsverbund Schweiz, eröffnete die Konferenz mit einem Überblick über die Diversität der Akteure im Bereich der Sicherheit. Die Bestände der Polizeien als auch jene der privaten Sicherheitskräfte haben über die Jahre 2011 bis 2018 generell stark zugenommen. Aber unterschiedlich: Die Polizeien in den Kantonen und Gemeinden verzeichnen einen Zuwachs von ungefähr 10 %, während die privaten Sicherheitsdienstleistungsunternehmen ihr Personal um 21% verstärkt haben. (Sicherheitsverbands Schweiz SVS, 2019).

2.2 Wirtschaftlichkeit

Dank dem linearen Zuwachsanstieg in der Sicherheitsbranche zählt nun auch diese, zu einem angesehenen Zweig im tertiären Wirtschaftssektor. Ein Branchenexterner Mitmensch kreuzt bereits auf dem Weg zur Arbeit den Pfad mit einem Sicherheitsmitarbeiter, der im Dienst steht. Sei es beim Pendeln, beim Eintritt in das Firmengebäude oder bei der Anreise zu einem Geschäftstermin. Dadurch resultieren die schwarzen Zahlen der Branche, denn

laut einer neuen Studie der ETH steigerte die Branche ihren Umsatz in zehn Jahren um mehr als die Hälfte. 2002 betrug dieser noch 450 Millionen Franken, 2013 bereits rund eine Milliarde Franken. 20'500 Angestellte arbeiten für über 800 Sicherheitsdienste wie Securitas, Protectas und Delta. (Tages Anzeiger Wirtschaft, «Die Schweiz hat mehr private Sicherheitskräfte als Polizisten» (Tagesanzeiger, 2015).

2.3 Personalbestand

Die erhöhte Nachfrage muss auch durch einen soliden Personalbestand gedeckt sein und wird nicht zuletzt auch durch Versicherungsgesellschaften positiv beeinflusst, da viele Versicherer

Leistungen erst übernehmen, wenn zusätzlich ein Sicherheitsmitarbeiter das Gut schützt. Aufgrund des zunehmenden technologischen Fortschritts, wird gleichsteigend auch die fachliche Kompetenz erhöht angefordert. Dies hat zur Folge, dass die Branche im personellen Bereich kontinuierlich ansteigt. Der Beschäftigungsgrad im privaten Sicherheitssektor verzeichnete dadurch, seit Anfang der 2000er Jahre, ein anhaltendes Wachstum. In der Schweiz erklärt sich der Beschäftigungsanstieg wie folgt.

„Im privaten Sicherheitssektor vermutlich eher durch den politischen Willen, möglichst viele nichthoheitliche Überwachungsaufgaben auszulagern. Dies in erster Linie, um die Kostenentwicklung im Zaum zu halten“ (Gamma 2001, Kälin 2007, Bieri 2015; zitiert nach (Koller & Fink, 2020)).

In der Abbildung Nr. 01 (Koller & Fink, 2020) ist klar zu erkennen, dass zwischen den Jahren 2011 und 2016 ein Anstieg von Beschäftigten in der Sicherheitsbranche zu vermerken ist. Die Zunahme betrifft 4'000 neue Arbeitsstellen, und zwar ergibt dies eine Bestandsänderung von alt 17'000 auf neu 21'000. Das macht einen prozentualen Anstieg von insgesamt 23,5%, während nur ein leichterer Anstieg im Vollzeitsektor von 20.5% zu verbuchen ist. Dies nicht zuletzt, da viele Sicherheitsunternehmen, ihre Angestellten in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigen.

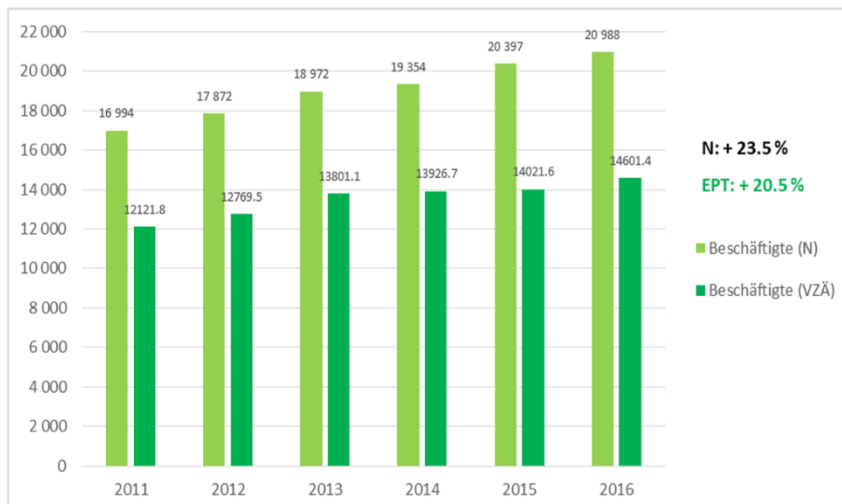


Abbildung Nr. 01: Bestände in absoluten Zahlen, in VZÄ und Veränderung in Prozenten (Koller & Fink, 2020)

2.4 Die grössten Herausforderungen in der Sicherheitsbranche

Das Sicherheitsgewerbe ist stark belastet. Die Nacht-, Schicht-, und Wochenendarbeit, die langen Arbeitstage, mit möglicherweise sehr hohen Wochenarbeitszeiten, auch trotz des GAV, in welchem theoretisch diese Problematik geregelt wird. Auch ergeben sich bei Festanstellungsverhältnissen Überstunden, die nur schwer kompensiert werden können. Diese langen, teils zerstückelten Arbeitszeiten sind oftmals die einzige Möglichkeit, ein existentielles Einkommen zu erreichen. Die Arbeitsbedingungen mit langen Arbeitszeiten und Wechselschichten haben aber auch negative Einflüsse, so unter anderem auf die Gesundheit, Unfallgefahr, das Familienleben und die Motivation.

Diese Faktoren sind mitverantwortlich für die hohen Fluktuationsraten im Sicherheitsgewerbe. Dabei wäre es gerade in dieser Branche dringend nötig, dass kein Knowhow abfliesst und die Erfahrung im Unternehmen verbleibt. Der zusätzlich anhaltende, allgegenwärtige Spardruck zwingt viele Arbeitgeber, um mit den Konkurrenten mithalten zu können, die Einsätze zu komprimieren und diese dann zulasten der Arbeitnehmer aufzubürden, bei gleichbleibenden Zeitverhältnissen.

Somit ist es kaum möglich, die garantierte ausführende Qualität gegenüber dem Kunden aufrecht zu erhalten. Diese Einbusse führt nun wieder dazu, dass zwar Geld eingespart werden

kann, jedoch Aufträge verloren gehen. Ein kaum zu brechender Teufelskreis. Die angebotene Qualität der vereinbarten Sicherheitsdienstleistungen entspricht oft nicht den eigentlichen Anforderungen und Ausführungen, da auch in vielen Fällen bei öffentlichen Ausschreibungen nicht der Beste, sondern der Günstigste die Zusage erhält, da meistens immer der Preis massgebend ist. Dadurch lässt auch die personelle Qualität sehr zu wünschen übrig.

Im privaten Sektor ist eine starke Fragmentierung der 2016 erfassten 799 institutionellen Einheiten zu beobachten, mit einer Mehrheit von kleinen Einheiten, mit weniger als fünf Beschäftigten (66 % aller Unternehmen). Sieben der grössten Unternehmen mit über 250 Beschäftigten, umfassen zusammen 58 % aller Beschäftigten. Die Analyse des privaten Sektors zeigt eine leichte Tendenz zur Konzentration sowie eine Zunahme der Teilzeitstellen, was durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes erklärt werden kann (Entwicklung von befristeten Stellen und Arbeit auf Abruf) (Koller & Fink, 2020).

2.5 Die Verbände

Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen

Er vertritt die Branche an zahlreichen Veranstaltungen sowie an Treffen mit Behörden und in der Öffentlichkeit. Er führt zudem die eidgenössischen Berufsprüfungen durch, die zum eidgenössischen Fachausweis führen, und trägt somit zu einer besseren Qualifikation der Mitarbeiter in der Branche bei. Der VSSU setzt sich für eine nationale Reglementierung ein. So hat er die Einführung eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) ermöglicht. Der VSSU hat sich an der Revision des Westschweizer Konkordats der Sicherheitsdienstleister beteiligt und befürwortet dieses Konkordat. Mit dem gleichen Engagement unterstützt der VSSU heute die Schaffung eines gesetzlichen Rahmens auf nationaler Ebene. (Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen, n.d.).

Schweizer Verband der Sicherheitsverbände

„Er ist zuständig zur „Umsetzung der Interessenforderungen der Mitglieder gegenüber Politik, Behörden, Wirtschaftsverbänden, anderen Organisationen und weiteren Marktteilnehmern, sowie die Formulierung von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.“ (Schweizer Verband der Sicherheitsverbände, n.d.).

Nordwestschweizer Verband der Sicherheitsfirmen

„Er ist ein Branchenverband für Firmen und Personen der privaten Sicherheitsdienstleistungsanbieter. Der Nordwestschweizer Verband der Sicherheitsfirmen ist Mitglied im Schweizer Verband der Sicherheitsberufsverbände.“ (Nordwestschweizer Verband der Sicherheitsfirmen, n.d.).

Interkantonaler Verband privater Sicherheitsdienste

„Der Internationale Verband privater Sicherheitsdienste ist Mitglied im Schweizer Verband der Sicherheitsberufsverbände ist Mitglied im Schweizer Verband der Sicherheitsberufsverbände.“ (Interkantonaler Verband privater Sicherheitsdienste, n.d.).

Associazione delle scietà di sicurezza privata Ticino

„Der Verband der privaten Sicherheitsunternehmen des Tessins ist Mitglied im Schweizer Verband der Sicherheitsberufsverbände.“ (Associazione delle scietà di sicurezza privata Ticino, n.d.).

Réseau national de sécurité de la Suisse romande

„Der Verband der privaten Sicherheitsunternehmen des Swiss Romande ist Mitglied im Schweizer Verband der Sicherheitsberufsverbände.“ (Réseau national de sécurité de la Suisse romande, n.d.).

Schweizerischer Interessenverband des bewaffneten Sicherheitsgewerbes

Wir setzen unsere Vision fachkompetent und verantwortungsbewusst um, interagieren mit unserem Umfeld, nutzen die Chancen der modernen Technologien und entscheiden vorausschauend und faktenbasiert. Wir wachsen an unseren Aufgaben, bilden uns weiter und lernen aus unseren Erfahrungen. Der Schweizerische Interesseverband des bewaffneten Sicherheitsgewerbes ist Mitglied im Schweizer Verband der Sicherheitsberufsverbände. (Schweizerischer Interessenverband des bewaffneten Sicherheitsgewerbe, n.d.).

Berufs- und Fachverband des schweizerischen Sicherheitspersonals

Der Berufs- und Fachverband des schweizerischen Sicherheitspersonals bündelt die starken und vielfältigen Kompetenzen der Sicherheit (Security, Safety, Ermittlungen, Compliance und QM) unter einem Dach. Sein Wissen und seine Erfahrungen stellt er dabei sowohl seinen Mitgliedern, Dritten als auch Politik und Wirtschaft zur Verfügung. (Berufs- und Fachverband des schweizerischen Sicherheitspersonals, n.d.).

Da es in der Sicherheitsdienstleistungsbranche einige Verbände mit vielen Zielen gibt, sind alle oben erwähnt und durchleuchtet worden. Klar festzuhalten ist, dass der grösste Verband, der VSSU, die meisten Mitglieder aufweist, aus politischer und behördlicher Sicht als repräsentativer Ansprechpartner der gesamten Branche dient. Die Berufsprüfungen für die Fachausweise werden ebenfalls durch ihn organisiert und abgenommen. Deswegen bezieht sich der Verfasser in der Arbeit auf den Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen VSSU. Auf die kleinen, weniger aktiven und regional tätigen, Verbände wird in dieser Arbeit, abgesehen von der Erwähnung, nicht weiter Stellung genommen.

2.6 Verbandsexterne Organisationen

Paritätische Kommission Sicherheit

Die Paritätische Aufsichtskommission (PaKo) Sicherheit setzt sich aus Mitgliedern der Arbeitgeberseite, Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungsunternehmen (VSSU) und Arbeitnehmerseite, Gewerkschaft UNiA zusammen. Die Aufgaben und Kompetenzen der PaKo Sicherheit (gemäss Art. 5 ff. GAV) sind:

- Beschlussfassung über die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages sowie der gleichwertigen Firmenverträge
- Kontrolle der Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages sowie der gleichwertigen Firmenverträge
- Inkasso des Vollzugskostenbeitrages
- Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten jeglicher Art
- Beschlüsse über allfällige Sanktionen und Kostenfolgen bei Zuwiderhandlungen

(Paritätische Kommission Sicherheit, n.d.).

Ergänzend ist die PaKo zuständig die Durchführung der Aus- und Weiterbildungen in den Firmen zu überprüfen.

Wettbewerbskommission

Die Wettbewerbskommission (WEKO) ist eine Milizbehörde und besteht aus 12 vom Bundesrat gewählten Mitgliedern. Sie wird von einem dreiköpfigen Präsidium geleitet. Das Kartellgesetz verlangt, dass die Mehrheit der Kommissionsmitglieder durch unabhängige Sachverständige in der Regel Rechts- und Ökonomieprofessoren gebildet wird.

Die übrigen Sitze teilen sich Vertreter der grossen Wirtschaftsverbände und Konsumentenorganisationen. Diese Zusammensetzung gewährleistet, dass einerseits bei der Wahl der Kommissionsmitglieder fachliche und sachliche Kriterien im Vordergrund stehen und dass andererseits genügend Know-how verfügbar ist, um sachlich korrekt begründete Entscheidungen fällen zu können. (Wettbewerbskommission 1, n.d.).

Der Schutz des Wettbewerbs ist die wichtigste ordnungspolitische Aufgabe in einer Marktwirtschaft. Sie wird in der Schweiz in erster Linie über das Instrumentarium des Kartellgesetzes und des Binnenmarktgesetzes erfüllt. Die Anwendung dieser Gesetze obliegt der Wettbewerbskommission, einer unabhängigen Bundesbehörde, und ihrem Sekretariat. Die Aufgaben der Wettbewerbskommission sind die Bekämpfung von schädlichen Kartellen, die Missbrauchsaufsicht über marktbeherrschende Unternehmen, die Durchführung der Fusionskontrolle sowie die Verhinderung staatlicher Beschränkungen des Wettbewerbs und des interkantonalen Wirtschaftsverkehrs. (Wettbewerbskommission 2, n.d.).

2.7 Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren

Die Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren (KKJPD) sorgt auf politischer Ebene für die Koordination der Zusammenarbeit unter den Kantonen und mit dem Bund in den Bereichen Polizei, Justiz, Strafvollzug und Migration. Der KKJPD gehören gesamtschweizerisch alle für die Bereiche Sicherheit, Polizei und Justiz zuständigen Regierungsrätinnen und Regierungsräte an.

Die KKJPD bezweckt die ständige Verbesserung des kantonalen Verwaltungshandelns, in dem sie die Vernetzung und Zusammenarbeit ihrer Mitglieder unter sich und mit anderen Akteuren des Sicherheits- und Justizbereichs fördert. Sie setzt sich für die Harmonisierung der operativen Zusammenarbeit unter den Kantonen ein, wo dies sinnvoll und möglich ist. Darüber hinaus bildet sie das Gefäss für den politischen und operativen Austausch unter ihren Mitgliedern.

Die KKJPD erarbeitet gemeinsame Strategien und vertritt die politischen Interessen ihrer Mitglieder gegenüber dem Bund. Sie funktioniert gegenüber der Öffentlichkeit als Sprachrohr ihrer Mitglieder zu Polizei- und Justizfragen von gesamtschweizerischer Bedeutung.

Die KKJPD ist als Verein organisiert und wird von den Kantonen finanziert. Sie bildet ständige Fachkommissionen in den Bereichen Strafrecht, Kriminalprävention sowie Polizeiausbildung und delegiert Mitglieder in wichtige Kommissionen und Arbeitsgruppen, die sich mit Gesetzgebungsprojekten oder anderen bedeutenden politischen und operativen Fragen befassen. (Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -Direktoren, n.d.).

2.8 Das Konkordat

Durch die Nichtharmonisierung der Ausbildung unter den Kantonen können nun bei Ausschreibungen nur bedingt kantonsüberschneidend Aufträge ausgeführt werden, da aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Anforderungen keine gemeinsame Grundlage geschaffen wurde. Dieses Phänomen ist in der Abbildung Nr. 02 (Zryd, 2015) auf der Seite 11 grafisch dargestellt. Es ist deutlich zu erkennen, dass sämtliche Westschweizer Kantone, die damals dem KÜPS beigetreten sind, diesen Verbund bis heute aufrechterhalten. Die damals noch nicht beigetretenen Kantone Zürich und Bern verfügen mittlerweile über eine eigene kantonale, gesetzliche Richtlinie. Damit besteht auch Gewähr, dass die Sicherheitsbeauftragten aus diesen Kantonen ihre Arbeit ortsungebunden korrekt ausführen, da sie eine Grundausbildung absolviert haben, welche zumindest den Minimalanforderungen entspricht.

An sich wäre eine schweizweit möglichst einheitliche Regelung der privaten Sicherheitsdienstleistungen wünschenswert. Dazu wird es jedoch in naher Zukunft nicht kommen –

zu vielfältig sind die Regelungen bzw. Bestrebungen der einzelnen Kantone. Bereits seit längerer Zeit existiert das Westschweizer Konkordat vom 18. Oktober 1996 über die Sicherheitsunternehmen (nachfolgend KSU), dem alle sechs Kantone der Romandie angehören. Daneben hat die Konferenz der kantonalen Justiz- und Polizeidirektoren (KKJPD) am 12. November 2010 das Konkordat über private Sicherheitsdienstleistungen (nachfolgend KÜPS) erlassen. Dieses zählt unterdessen zehn Mitglieder. Daneben haben einige Kantone eigenständige kantonale Regelungen erlassen, andere zeigen derzeit keine Regelungsabsichten. (Zryd, 2015).

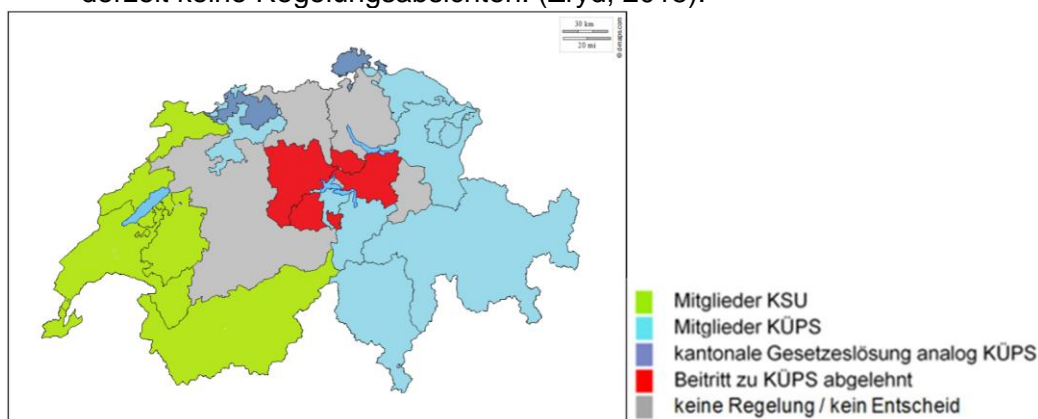


Abbildung Nr. 02: Übersicht Konkordate Schweiz (Zryd, 2015)

2.9 Die aktuelle Situation

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den GAV auf alle Mitarbeitenden, welche in dessen Geltungsbereich fallen, anzuwenden. Mit der Unterzeichnung seines Einzelarbeitsvertrages schliesst sich jeder Mitarbeitende im Sinne von Art. 356b OR dem GAV an. Unter den Geltungsbereich fallen Sicherheitsdienstleistungen, welche in den Bereichen Bewachung, Objekt- und Personenschutz, Dienste in Alarmzentralen, Flughafensicherheit (Personen- oder Gepäckkontrolle), Geldtransport - Cash In Transit (CIT) / Werttransport (Uhren, Schmuck und Edelmetalle, ohne Geldverarbeitung), Anlass (Eintrittskontrollen und Kassendienste), Sicherheitsassistentendienste (sog. Steward Services) und Verkehrsdienste (Überwachung ruhender Verkehr und Verkehrsregelung) erbracht werden. (Paritätische Kommission Sicherheit, 2017).

3 Methodik

3.1 Konkordat über private Sicherheitsdienstleistungen

Die KKJPD hat in ihrer Frühjahrsversammlung vom 6. April 2017 beschlossen, das Konkordat über Private Sicherheitsdienstleistungen (KÜPS) vorläufig nicht in Kraft zu setzen. Das KÜPS enthält Bestimmungen über die Zulassung von privaten Sicherheitsunternehmen und ihre Mitarbeitenden, sowie über die Geschäftsführung und über die Aus- und Weiterbildung von Sicherheitsangestellten. Der Aus- und Weiterbildung der Sicherheitsangestellten gemäss Art. 11 KÜPS kommt eine zentrale Bedeutung zu. Sicherheitsangestellte dürfen Sicherheitsdienstleistungen nur dann ausüben, wenn sie für die von ihnen zu erfüllenden Aufgaben theoretisch und praktisch ausreichend ausgebildet sind und regelmässig weitergebildet werden. Die Sicherheitsunternehmen sorgen für die Aus- und Weiterbildung ihrer Angestellten und dürfen Angestellte nur dann für Sicherheitsdienstleistungen einsetzen, wenn diese die Voraussetzungen erfüllen. Die Aus- und Weiterbildung nach den KÜPS-Vorschriften basiert auf einem 4-Stufen Modell, welches nachfolgend erläutert wird. (Konkordat über Private Sicherheitsdienstleistungen, 2017).

3.2 Das Vier-Stufen-Modell gemäss KÜPS

Im vorliegenden Fall steht die Regelung der Herkunftskantone, welche keine fachliche Grundausbildung oder Weiterbildung fordern, den Vorschriften des KÜPS gegenüber, wonach die Aus- und Weiterbildung in einem 4-Stufen-Modell erfolgt, wobei vor Bewilligungserteilung eine theoretische Grundausbildung und vor Tätigkeitsaufnahme eine Basisausbildung mindestens im Umfang von 20 Lektionen zu mindestens 50 Minuten zu absolvieren ist, worauf spezifische Ausbildungsmodulare, ausgerichtet auf den konkreten Tätigkeitsbereich, folgen. Ausserdem muss regelmässig eine einsatz- und fachbezogene Weiterbildung absolviert werden, dies in der Regel im Umfang von jährlich mindestens 8 Lektionen à mindestens 50 Minuten.

Es besteht ein gewichtiges öffentliches Interesse daran, dass Sicherheitsangestellte ihren Aufgaben gewachsen sind und bei der Ausübung ihrer Tätigkeit keine Dritten gefährden. Die Aus- und Weiterbildung trägt dazu bei, dass Sicherheitsangestellte besser auf konkrete Gefahrensituation vorbereitet sind und richtig handeln. Konkret stellt sich nun die Frage, mit wie viel Berufserfahrung sich dieses Risiko minimieren lässt resp. wie viel Berufserfahrung nötig ist, um ein hinreichendes Schutzniveau zu erreichen. In Hinblick auf die in der Aus- und Weiterbildung vermittelten Inhalte und deren Dauer (beispielsweise Aufwand für die Basisausbildung einmalig ca. eine Woche, für die Weiterbildung jährlich einen Tag) ist nach Auffassung der WEKO eine kürzere Berufserfahrung ausreichend, um das fragliche Risiko zu minimieren und einen hinreichenden Schutz der betroffenen öffentlichen Interessen zu gewährleisten. Zumindest die KÜPS-Vorschriften zu Basisausbildung und Weiterbildung können nach Auffassung der WEKO bereits durch eine dreijährige Berufserfahrung kompensiert werden. Es wird daher empfohlen, im KÜPS eine Berufserfahrung von drei Jahren zu verlangen. (Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -Direktoren, n.d.).

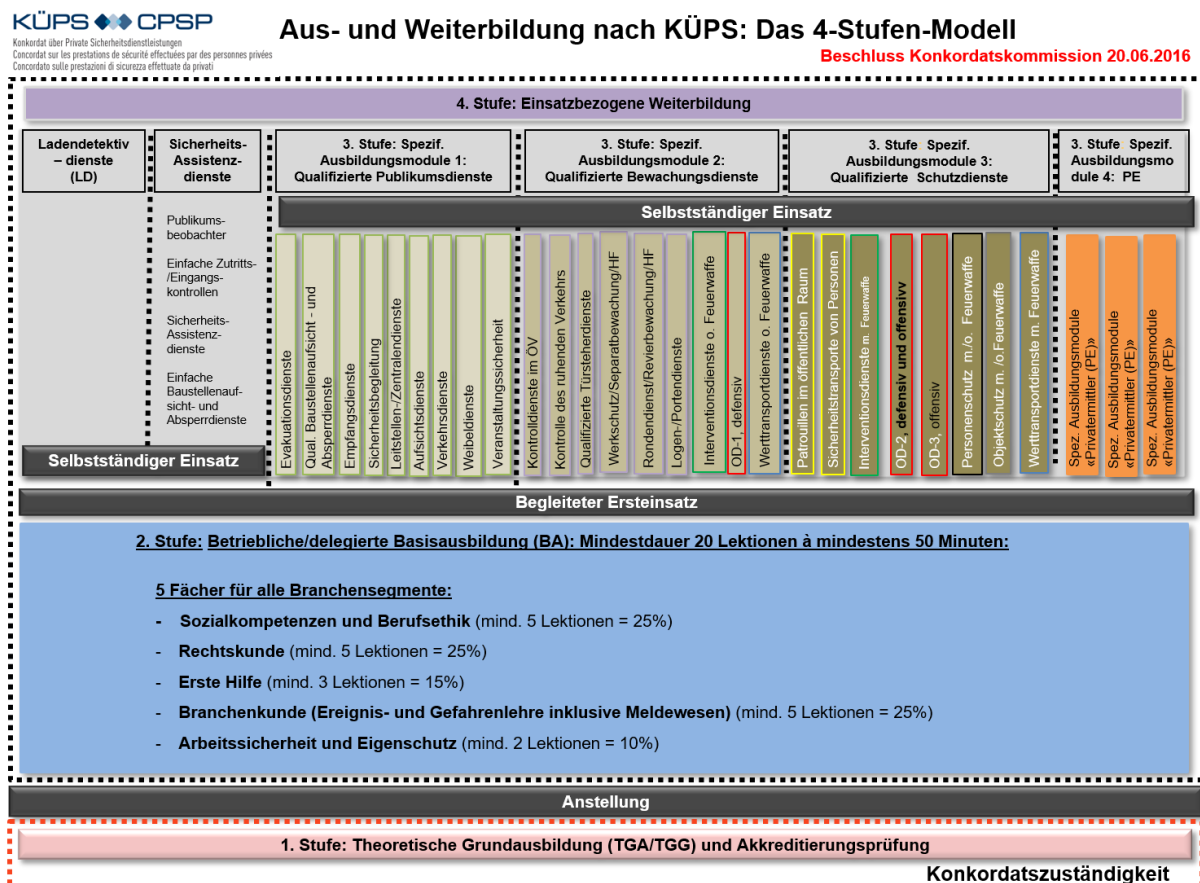


Abbildung Nr. 03: 4-Stufen-Modell nach KÜPS

Erläuterungen zur Grafik 4-Stufen-Modell nach KÜPS:

1. Stufe

Theoretische Grundausbildung für Angestellte (TGA)/theoretische Grundausbildung für Geschäftsführer (TGG) vor Erhalt der Bewilligung (vgl. Grafik: unterster Balken rosa):

Was:

- a) Inhalt und Umfang TGA: 60 Prüfungsfragen in 60 Min.:
 - Denkfähigkeit und Allgemeinbildung
 - Grundkenntnisse in Staatskunde
 - Grundkenntnisse in Rechtskunde
 - Sozialkompetenzen, Kommunikation, allg. Verhalten gegenüber Dritten, Ethik und Rechtsempfinden
 - Verhalten bei besonderen Vorkommnissen: Erste Hilfe und Notfallereignisse

- b) Inhalt und Umfang TGG: zusätzliche 30 Prüfungsfragen in 30 Min.:
 - vertiefte Kenntnisse im Bereich a) sowie:
 - vertiefte Rechtskenntnisse (KÜPS, ArG, GAV, OR, SchKG, ZGB und DSGVO, StGB, Sozialversicherungs- und Steuerrecht)

Wer:

Alle Personen, die Tätigkeiten nach KÜPS ausüben.

Wann:

Vor Erhalt der Bewilligung, d.h. erfolgreicher Abschluss TGA/TGG ist Voraussetzung für Erhalt der Bewilligung nach KÜPS

Wie:

Theorie, Multiple-Choice-Test.

Verantwortlichkeit:

Sicherheitsangestellter und Geschäftsführer.

2. Stufe

Betriebliche/delegierte Basisausbildung (BA): vor Tätigkeitsaufnahme: (vgl. Grafik: blauer Balken unten):

Was:

- 5 obligatorische Pflichtfächer für alle.
- Rechtskunde (mind. 5 Lektionen = 25%)
- Erste Hilfe (mind. 3 Lektionen = 15%)
- Branchenkunde (Ereignisse- und Gefahrenlehre inklusive Meldewesen) (mind. 5 Lektionen = 25%)
- Arbeitssicherheit und Eigenschutz (mind. 2 Lektionen = 10%)

Wer:

Alle Personen, die Tätigkeiten nach KÜPS ausüben.

Wann:

Nach Bewilligungserhalt und vor Aufnahme selbständiger Einsätze.

Wie:

Theorie, die anhand praktischer Fallbeispiele und in Rollenspielen trainiert wird.

Wie lange:

Minstdauer: 20 Lektionen (1 Lektion à mind. 50 Min.) exkl. Abschlusstest.

Wo:

Betrieb oder delegiert an zertifiziertes Ausbildungsinstitut.

Verantwortlichkeit:

Sicherheitsangestellter und Betrieb (adäquates Aus- und Weiterbildungskonzept = Voraussetzung für Betriebsbewilligung).

Betriebl. /delegierte BA = Voraussetzung für selbständige Ausübung von Tätigkeiten als LadendetektivIn und Sicherheits-Assistenzdiensten.

3.Stufe

Spezifische Ausbildungsmodule ausgerichtet auf konkreten Tätigkeitsbereich; gleichzeitig oder nacheinander zu absolvieren:

Was:

4 Spezifische Ausbildungsmodule, (vgl. Grafik 4 Farben

Modul 1: Qualifizierte Publikumsdienste, vgl. Grafik 9 hellgrüne Säulen

Modul 2: Qualifizierte Bewachungsdienste, vgl. Grafik 9 grüngraue Säulen

Modul 3: Qualifizierte Schutzdienste, vgl. Grafik 8 olivfarbige Säulen

Modul 4: Privatermittelnde vgl. Grafik orange Säule

Inhalt und Umfang der einzelnen Ausbildungsmodule: vgl. Grobkonzept

Wer:

Alle Personen, die Tätigkeiten der 4 spezifischen Module ausüben.

Wann:

Nach Abschluss Betriebl. /delegierte BA und vor selbständigem Ersteinsatz im jeweiligen Bereich.

Wie und wie lange:

In Theorie und Praxis. Keine Vorgabe; Kontrolle erfolgt im Rahmen des Betriebsbewilligungsverfahrens.

Wo:

Betrieb oder delegiert an zertifiziertes Ausbildungsinstitut.

Verantwortlichkeit:

Sicherheitsangestellte und Betrieb (adäquates Aus- und Weiterbildungskonzept = Voraussetzung für Betriebsbewilligung).

Betriebl. / delegierte spezif. Ausbildung = Voraussetzung für selbständige Ausübung der spezif. Tätigkeit.

4. Stufe

Einsatzbezogene Weiterbildung, je nach Tätigkeitsgebiet: (vgl. Grafik violetter Balken oben):

Was:

Standerhaltung und Vertiefung, schwerpunktmässig ausgerichtet auf den konkreten Tätigkeitsbereich.

Wer:

Alle Personen, die Tätigkeiten nach KÜPS ausüben wollen.

Umfang und Rhythmus:

Regel mind. 8 Lektionen à mind. 50 Min. inkl. Abschlusstest pro Jahr.

Wie und wie lange:

Theorie und Praxis keine Vorgabe; Kontrolle erfolgt im Rahmen des Betriebsbewilligungsverfahrens.

Wo:

Betrieb oder delegiert an zertifiziertes Ausbildungsinstitut.

Verantwortlichkeit:

Sicherheitsangestellte und Betrieb (adäquates Weiterbildungskonzept = Voraussetzung für Betriebsbewilligung).

Betriebl. / delegierte Weiterbildung = Voraussetzung für Rezertifizierung.

„Konkordat über private Sicherheitsdienstleistungen. Aus- und Weiterbildung KÜPS. Kap. Die betriebliche Aus- und Weiterbildung.“ (Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -Direktoren, n.d.).

3.3 Der politische Anstoss zur ganzheitlichen Regulierung unserer Branche

Motion Seiler Graf Priska. Private Sicherheitsdienstleistungen endlich schweizweit regeln.

Das 4-Stufen Modell war vor allem der Politikerin Priska Seiler Graf zu verdanken, welche sich stark für eine einheitliche Regelung der Ausbildung aussprach.

Frau Seiler Graf war ab 2010 als Stadträtin der Stadt Kloten für das Ressort Sicherheit zuständig und ab 2015 als Nationalrätin Mitglied der sicherheitspolitischen Kommission. Sie war äusserst erstaunt, dass es für private Sicherheitsdienste keine einheitliche gesamtschweizerische Regelung für die Grund- und Weiterbildung gab. Folgedessen hat sie sich für dieses Anliegen stark gemacht. (Seiler-Graf, 2019).

Die Rechtslage bei privaten Sicherheitsdienstleistungen, die in der Schweiz erbracht werden, ist uneinheitlich. Unter dem Eindruck des Binnenmarktgesetzes vom 6. Oktober 1995 beschloss die Konferenz der kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren (KKJPD) im Herbst 2010, die Regelungen zu den privaten Sicherheitsunternehmen und ihren Angestellten zu harmonisieren. Sie erarbeitete das Konkordat über private Sicherheitsdienstleistungen (Küps). Dem Küps sind bisher zehn Kantone beigetreten (AI, AR, BS, NW, SG, SO, TG, TI, UR, GR). Daneben besteht das Konkordat über die Sicherheitsunternehmen (CES), dem die sechs Westschweizer Kantone angehören. Der Beschluss der KKJPD von 2010, dass alle Kantone innert zweie Jahre einem der beiden Konkordate beitreten sollen, konnte nicht umgesetzt werden. Etliche Kantone fassten explizite Beschlüsse, dem Konkordat nicht beizutreten, und erliessen eigene Regelungen oder sind daran, solche zu erarbeiten. An der Versammlung der KKJPD vom 17./18. November 2016 wurde beschlossen, dass das Küps nicht wie geplant auf den 1.

Januar 2017 in Kraft treten wird. (Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -Direktoren, n.d.).

3.4 Die Empfehlung der Basisausbildung gemäss VSSU

Auf vielfachen Wunsch und auf Anfragen vieler Verbandsmitglieder anlässlich der Generalversammlungen hat der VSSU im Juli 2017 eine Empfehlung für die einheitliche Grundausbildung für Sicherheitsbeauftragte erarbeitet.

Der VSSU empfiehlt die nachstehenden Themen und deren Inhalte als minimale Basisausbildung für die operativ tätigen Mitarbeitenden im Sicherheitsdienstleistungsbereich. Vorschriften des Westschweizer Konkordats sowie kantonale Vorschriften gehen in jedem Falle vor. Die Basisausbildung soll sowohl einen theoretischen wie auch einen praktischen Teil enthalten. Der Gesamtumfang beträgt gemäss Gesamtarbeitsvertrag, Art. 10, mindestens 20 Stunden und kann mit einer Lernkontrolle abschliessen. Die Ausbildungen sind zu dokumentieren. (Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen 2, 2017).

Basisausbildung			
Themen	Besonderheiten und Inhalte	Handlungskompetenzen	Lernziele
Sozialkompetenz	Inhalte: Gepflegte Erscheinung, korrektes Auftreten und angepasste Umgangsformen, situationsgerechtes Kommunikationsverhalten, professioneller Umgang mit Drittpersonen, Anwendung der Deeskalationstechniken	Verfügt über ein gepflegtes Erscheinungsbild und wendet angepasste Umgangsformen situationsgerecht an.	<ul style="list-style-type: none"> • Nennt die wesentlichen Elemente, welche zu einem gepflegten Erscheinungsbild beitragen. • Passt das Auftreten, die Erscheinung und die Umgangsformen gegenüber Kunden und Drittpersonen situationsgerecht an. • Nennt die Einflüsse der nonverbalen Kommunikation (soziale Distanzen, Körpersprache, Mimik, Gestik). • Erklärt die Grundregeln der besonnenen und sachlichen verbalen Kommunikation. • Erklärt das Sender-Empfängermodell anhand eines eigenen Beispiels. • Zählt typische Konfliktsituationen und mögliche Deeskalationsstrategien auf. • Nennt Gründe für eine Eskalation. • Beschreibt die Grundregeln verbaler und nonverbaler Deeskalation. • Beschreibt Massnahmen zur Selbstkontrolle in Konfliktsituationen.

Abbildung Nr. 04: Beschreibung Basisausbildung gemäss Empfehlung VSSU (Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen 2, 2017)

Basisausbildung			
Themen	Besonderheiten und Inhalte	Handlungskompetenzen	Lernziele
Rechtskunde	<p>Inhalte: Rechtsgrundlagen, welche für Sicherheitsangestellte von grundsätzlicher Bedeutung sind, insb.:</p> <ul style="list-style-type: none"> Abgrenzung staatlicher Behörden (Polizei) zu privaten Sicherheitsdienstleistern Die relevanten Bestimmungen des Straf-, Strafprozess- und Zivilrechts und deren praktische Bedeutung 	Verhält sich in allen Situationen während dem Dienst gemäss den rechtlichen Rahmenbedingungen korrekt.	<ul style="list-style-type: none"> Zählt die grundlegenden Unterschiede der Aufgaben und der Rechte und Pflichten von Polizei und Sicherheitsdienst auf. Beschreibt die wesentlichen Merkmale von: Notwehr, Notstand, Verhältnismässigkeit, Notwehrhilfe, Hilfeleistungspflicht, vorläufige Festnahme durch Privatpersonen, Hausrecht, Hausfriedensbruch, Amtsanmassung, Rassendiskriminierung, Sachbeschädigung. Erkennt anhand von praktischen Beispielen die zutreffenden rechtlichen Grundlagen.
Erste Hilfe	<p>Inhalte: Basic Life Support, stabile Seitenlage, Blutungen</p> <p>Besonderheiten: Ausbildungsstätte bedarf der SRC-Zertifizierung</p>	Leistet in Notfallsituationen bei kritischen und nicht kritischen Patienten korrekt Erste Hilfe.	<ul style="list-style-type: none"> Zählt das richtige Verhalten für die gängigsten Notfallsituationen auf. Erklärt die Unterschiede zwischen "kritischen" (lebensbedrohlichen) und "nicht kritischen" (nicht lebensbedrohlichen) Patientenzuständen und nennt die jeweils angemessene Erste-Hilfe-Massnahme. Wendet die einfachen lebensrettenden Sofortmassnahmen nach den jeweils aktuellen Vorgaben der SRC-Richtlinien korrekt an. Unterscheidet schwerwiegende Blutungen von einfachen Blutungen und versorgt den Patienten korrekt. Erkennt Bewusstlosigkeit und lagert bewusstlose Personen korrekt.

Abbildung Nr. 05: Beschreibung Basisausbildung gemäss Empfehlung VSSU (Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen 2, 2017)

Basisausbildung			
Themen	Besonderheiten und Inhalte	Handlungskompetenzen	Lernziele
Branchenkunde	<p>Inhalte: Einschätzen des Gefahrenpotentials sowie Ergreifen der angepassten Massnahmen. Korrektes Vorgehen bei besonderen Ereignissen (z.B. Brand, Wasserschaden, Gasaustritt, Evakuierung, Einbruch, Unfälle). Durchführung einer Personenkontrolle.</p>	Erkennt unmittelbare Gefahren, verhält sich angemessen und erstellt korrekte Meldungen und Rapporte.	<ul style="list-style-type: none"> Erklärt das korrekte Vorgehen bei den häufigsten besonderen Ereignissen wie beispielsweise Brand, Wasserschaden, Gasaustritt, Evakuierung, Einbruch und Unfälle. Erkennt mögliche Gefahren im Einsatz. Alarmiert korrekt mit den "W-Aussagen" und meldet gemäss Schema. Verfasst Rapporte korrekt: Vollständig, sachlich sowie leserlich. Führt eine Personenkontrolle verhältnismässig und situationsgerecht durch.
Arbeitsicherheit und Eigenschutz	<p>Inhalte: Massnahmen zum Eigenschutz, Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz.</p>	Setzt die Massnahmen zum Eigenschutz und Gesundheitsschutz um und achtet auf die Sicherheit am Arbeitsplatz.	<ul style="list-style-type: none"> Zählt die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Schutzausrüstung auf. Erklärt die Massnahmen zum Gesundheitsschutz, bezogen auf die eigene Arbeitssituation. Zählt die Eigenschutzmassnahmen auf. Verhält sich vor, während und nach einem RSG-Einsatz korrekt (rechtliche Grundlagen, Einsatztaktik, Dekontamination).
Gesamtarbeitsvertrag (GAV)	<p>Geltungsbereich, Anstellung, Probezeit, Kündigung, Basisausbildung, Arbeitszeit- und Spesenregelung.</p>	Leitet seine wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem GAV ab.	<ul style="list-style-type: none"> Erklärt die wichtigsten Inhalte des GAV, bezogen auf seine Anstellung.

Abbildung Nr. 06: Beschreibung Basisausbildung gemäss Empfehlung VSSU (Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen 2, 2017)

Ergänzungen zu den Inhalten der Basisausbildungen gemäss Empfehlung VSSU

Ein sozial kompetenter Angestellter verfügt über eine gepflegte Erscheinung, zeigt eine grosse Wertschätzung und hat eine disziplinierte Einstellung gegenüber dem Kunden und der Arbeit. Er weiss wie Mimik, Gestik und Körpersprache bewusst deeskalierend eingesetzt werden kann. Er beherrscht ebenfalls, durch bewusste Gesprächsführung, eine heikle Situation zu lenken und den Fehlbaren zu beruhigen. Er kann die Sicherheitsdistanz korrekt nutzen und die körperliche Distanz psychologisch richtig für den Eigenschutz und den seines Gegenübers

einsetzen. Er kann sich auch in schwierigen Situationen korrekt verhalten und kennt Techniken, um sich nicht aus der Ruhe bringen zu lassen. Der sozial kompetente Angestellte kennt verschiedene Lösungsansätze, die er situativ einsetzen kann.

Die Rechtskunde ist ein wichtiger Bestandteil, um sich bei der Arbeit richtig zu verhalten, aber auch um entsprechend sicher und selbstbewusst auftreten zu können und reagieren. Die Lernziele gemäss Tabelle sind richtig gesetzt, allerdings muss die Rechtskunde auch zwingend verinnerlicht und gelebt werden.

Um einer verletzten Person bis zum Eintreffen der Rettungskräfte als Laienhelfer die Erstversorgung gewährleisten zu können, ist es absolut notwendig, dass die Sicherheitsbeauftragten den korrekten Ablauf der Erste-Hilfe-Massnahmen verstehen und anwenden können. Allerdings sind nur diese Massnahmen nicht ausreichend und auch nicht mehr zeitgemäss. Wichtig wäre ein AED/BLS-Kurs, da diese Defibrillatoren heutzutage vielerorts zur Verfügung stehen. Um diese richtig einsetzen zu können, braucht es entsprechendes Wissen und praktisches Üben.

Branchenkunde bzw. theoretisches Wissen gemäss obiger Tabelle sind ein wichtiger Hauptbestandteil, um sich und Drittpersonen nicht zu gefährden. Praxis ist jedoch der Schlüssel zum Erfolg. Regelmässige praktische Übungen festigen die Abläufe und Qualität. Die Sicherheit nimmt zu, da man das Gelernte verinnerlicht, abspeichert und somit im Ernstfall durch Konditionierung abgerufen werden kann.

Die Früherkennung einer gefährlichen Situation und daraus resultierend, vorbeugende Massnahmen in die Wege zu leiten, um sich und Drittpersonen nicht unnötig zu gefährden, ist elementar und wichtig. Ein korrekt ausgebildeter Sicherheitsbeamter weiss selbständig, welche Schutzausrüstung auftragsbezogen, sinnvoll zu tragen ist. Um einen Reizstoffspray richtig einzusetzen, ist enorm wichtig die gesetzliche Situation richtig beurteilen zu können. Der Sicherheitsmitarbeiter muss sodann in der Lage sein, während einer Verteidigung in der Bewegung die direkte Angriffslinie zu verlassen und gleichzeitig den Wirkstoff ins Ziel zu bringen. Dieses braucht vermehrtes und gründliches Training.

Es ist für den Mitarbeiter wichtig zu wissen, welche Rechte, aber auch welche Pflichten er hat. Darum ist das Vermitteln des Inhaltes des GAV ein wichtiger Bestandteil einer Grundausbildung. Es fördert das Vertrauen in den Arbeitgeber, dass er dem Mitarbeiter aufzeigt, welche Rechte er zum Beispiel auf Nachtzuschlag, Pausenregelung, Spesenreglementierung und vieles mehr hat. Damit verbunden ist aber auch, dass der Mitarbeiter weiss, welche Pflichten er übernimmt, wie zum Beispiel korrektes Auftreten, verantwortungsbewusstes Handeln, sowie die Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit usw.

3.5 Gesetzliche Grundlagen am Beispiel des Kantons Zürich

Folgende gesetzliche Grundlagen des Kantons Zürich sind nur für die Aus- und Weiterbildung von Sicherheitspersonal relevant:

Da es sich bei den Empfehlungen des VSSU nur um Empfehlungen und nicht um Gesetze handelte, musste jeder Kanton jeweils selbst gesetzliche Rahmenbedingungen für die Grundausbildung schaffen. Als Beispiel werden nachfolgend die Kantone mit dem grössten Marktanteil, Zürich und Bern, miteinander verglichen.

Ab dem 01. Januar 2019 benötigen alle natürlichen und juristischen Personen, die im Kanton Zürich gewerbsmässig Sicherheitsdienstleistungen erbringen, eine Betriebsbewilligung.

Die Sicherheitsunternehmen müssen sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden, -Handlungsfähigkeit

- Keine Verurteilung wegen eines Verbrechens oder Vergehens
 - Praktische und theoretische Ausbildung, sowie regelmässige Weiterbildung.
- Inhalt und Umfang der Aus- und Weiterbildung muss auf die konkreten Aufgaben zugeschnitten sein, sodass die Mitarbeitenden diese korrekt erfüllen können und ihre Rechte und Pflichten, insbes. ihre Verhaltenspflichten, kennen. Auf Verlangen haben die Unternehmen die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu belegen.
- Anforderungen an Sicherheitsdienstleistende ab 01. Januar 2018:

§ 19a Gastgewerbegesetz (GGG; LS 924.11).

Keine Bewilligung ist nötig, wenn:

- Personen, die Sicherheitsdienstleistungen erbringen, direkt von Gastgewerbebetrieben eingestellt sind, namentlich Türsteherinnen und Türsteher. In diesen Fällen gilt das Gastgewerbegesetz.
- Beauftragt ein Gastgewerbebetrieb hingegen ein privates Sicherheitsunternehmen, muss dieses über eine Bewilligung verfügen.

Entzug der Bewilligung:

Wenn die Bewilligungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt sind, oder Bestimmungen des Gesetzes oder Auflagen verletzt wurden, kann die Bewilligung entzogen werden.

Strafbestimmungen:

Mit Busse wird bestraft, wer:

- ohne Bewilligung Sicherheitsdienstleistungen erbringt;
- Personal einstellt, das die Voraussetzungen nicht erfüllt;
- gegen die Bestimmung über die Aus- und Weiterbildung verstösst;
- in schwerwiegender Weise die Verhaltenspflichten verletzt.

Obwohl Zürich schon immer die höchste Anzahl an Mitarbeitern in der Sicherheitsbranche beschäftigte, hat man sich nie den Auflagen eines Konkordates anschliessen wollen. Dadurch konnten private Sicherheitsfirmen aus dem Kanton Zürich ihre Angestellten zu günstigeren Konditionen vermitteln, da im Gegensatz zu anderen Kantonen keine Aus- oder Weiterbildungen durchgeführt werden mussten.

Da sich nun auch Zürich um eine klare kantonale Gesetzgebung bemühte, wurden diese Gesetze am 01. Januar 2018 bzw. 01. Januar 2019 (Bewilligungspflicht) in Kraft gesetzt. Der Kanton Zürich setzt damit auch gegenüber den bestehenden Konkordatsmitgliedern ein Zeichen und nimmt seine Verantwortung zum Schutz der Bevölkerung vor unqualifizierten Sicherheitsmitarbeiter und der gesamten Sicherheitsbranche wahr.

Merkblatt über die Anforderungen an private Sicherheitsdienstleistungen § 59a ff. Polizeigesetz (PolG; LS 550.1) (Kanton Zürich Sicherheitsdirektion Gewerbebewilligungen, 2019).

3.6 Gesetzliche Grundlagen am Beispiel des Kantons Bern

Folgende gesetzliche Grundlagen des Kantons Bern sind nur für die Aus- und Weiterbildung von Sicherheitspersonal relevant:

Am 01. Januar 2020 ist im Kanton Bern ein neues Gesetz in Kraft getreten.

Nachfolgend zwei Auszüge zum Thema Voraussetzungen, Aus- und Weiterbildungen.

Art. 8 Persönliche Voraussetzungen für Angestellte von Sicherheitsunternehmen

¹ Sicherheitsunternehmen dürfen für das Erbringen von Sicherheitsdienstleistungen nur Personen einsetzen, die

b handlungsfähig sind und

c im Strafregisterauszug für Privatpersonen keine Verurteilung wegen eines Verbrechens oder Vergehens aufweisen, die dem Erbringen von Sicherheitsdienstleistungen entgegensteht.

Art. 9 Aus- und Weiterbildung

¹ Die Sicherheitsunternehmen sorgen für eine für ihre Aufgaben angemessene praktische und theoretische Ausbildung und regelmässige Weiterbildung bei Personen, die

- a Sicherheitsdienstleistungen erbringen,
- b Sicherheitsdiensteinsätze planen,
- c interne Aus- und Weiterbildungen durchführen.

² Die geschäftsführende Person hat sich regelmässig weiterzubilden.

Ab dem 01. Januar 2020 benötigen private Sicherheitsunternehmen, die im Kanton Bern tätig sein wollen, eine Betriebsbewilligung der Kantonspolizei. Sicherheitsunternehmen, die bereits eine Bewilligung aus einem anderen Kanton haben, können diese anerkennen lassen. Damit hat sich auch der grosse Kanton Bern in die Reihe der Konkordatsmitgliedern bzw. anderen Kanton gestellt. Mit der Inkraftsetzung des neuen Gesetzes per 01. Januar 2020 im Kanton Bern gehen somit alle grossen Kantone von ähnlichen Voraussetzungen aus.

Sicherheitsunternehmen, die ab dem 01. Januar 2020 bereits im Kanton Bern tätig sind, müssen bis zum 31. Dezember 2021 eine Bewilligung oder Anerkennung beantragen.

Ob bei der Betriebsbewilligung des privaten Sicherheitsunternehmens und den dementsprechenden Auflagen als auch bei der ähnlichen zweiten Variante, wie im Vergleich von Zürich. Diese Möglichkeit beinhaltet auch, dass das Gastgewerbe, Sicherheitspersonal engagieren kann. (Kantonspolizei Bern Vorschriften Private-Sicherheitsunternehmen, n.d.).

Das Sicherheitspersonal, inkl. Türsteherinnen und Türsteher, muss jedoch ab dem 1. Mai 2021 die Anforderungen gemäss Art. 21a des bernischen Gastgewerbegesetzes (GGG) erfüllen.

Betriebseigenes Sicherheitspersonal von Gastgewerbetreiber/innen.

Art. 21a * Anforderungen an das Sicherheitspersonal 1 Die verantwortliche Person sorgt dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sicherheitsbereich, namentlich die Türsteherinnen und Türsteher, folgende Voraussetzungen erfüllen: a sie verfügen über die schweizerische Staatsangehörigkeit, eine ausländische Staatsangehörigkeit, die gemäss bilateralen Abkommen zum Aufenthalt und zur Erwerbstätigkeit berechtigt, eine Niederlassungsbewilligung oder seit mindestens zwei Jahren über eine Aufenthaltsbewilligung, b sie sind handlungsfähig, c gegen sie liegen im Strafregisterauszug für Privatpersonen keine Verurteilung wegen eines Verbrechens oder Vergehens vor, die dem Erbringen von Sicherheitsdienstleistungen entgegensteht, und d sie verfügen über eine für ihre Aufgaben angemessene Ausbildung im Sicherheitsbereich und absolvieren während des Anstellungsverhältnisses regelmässige Weiterbildungen. (Kanton Bern Grosser Rat, 2019).

4 Resultate

4.1 Grundkursentstehung

Der Vorstoss mit der Motionseinreichung der damaligen Kantonsrätin, nun Nationalrätin, Priska Seiler-Graf von der Sozialdemokratischen Partei Schweiz aus Zürich, legte den Grundstein zur Einführung einer obligatorischen und einheitlichen Ausbildung für die Sicherheitsdienstleistungsbranche. Dieser Vorstoss gab Anlass zum Gedankenaustausch und Debatten auf politischer, behördlicher und privater Ebene. Dies führte zum Entschluss, dass über das KKJPD das KÜPS ins Leben gerufen wurde. Das KÜPS-Komitee erarbeitete, in Zusammenarbeit mit Vertretern verschiedener Polizeikorps und privater, zertifizierten Ausbildungsstätten für Sicherheit und Bewachung den sinnvollen Inhalt des 4-Stufen-Modells. Dieses Modell sah

vor, dass die modularen Lehrinhalte bundesweit geschult hätten werden müssen und auf auftragsspezifischem Einsatz.

4.2 Weiterentwicklung des Grundkurses

Angelehnt an die Vorgaben der Stufe 2 des KÜPS, lancierte der Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen den Vorschlag einer möglichen allgemeinen Grundausbildung, für Einsteiger der Sicherheitsbranche. Der Inhalt des VSSU-Ausbildungsvorschlags entspricht somit dem 4-Stufen-Modell des KÜPS. Die einzige Ergänzung ist die des Gesamtarbeitsvertrages (GAV). Die 5, resp. 6 Fächer beinhalten folgende Thematiken: Sozialkompetenz, Rechtskunde, Erste Hilfe, Branchenkunde, Arbeitssicherheit und Eigenschutz und Gesamtarbeitsvertrag (GAV).

Obwohl in den meisten Kantonen bereits gesetzliche Regeln etabliert wurden, bestehen laut Heinz Ösch, Präsident der Ausbildungskommission des VSSU & Mitglied der Prüfungskommission VSSU bis 2019, keine nachverfolgten Werte und Messungen über die Basisausbildung und dass die Ausbildungen bewusst offen gestaltet sind, damit Unternehmen die Schulungen auftragsspezifisch umsetzen können. (Siehe Anhang 4 im Kapitel 8, Korrespondenzen).

4.3 Forderung zur Umsetzung der Grundausbildung

Anhand des Beispiels des Kantons Zürich und dessen Sicherheitsdirektion, ist seit dem 01. Januar 2018, ein „Merkblatt über die Anforderungen an private Sicherheitsdienstleistungen und die „Bewilligungspflicht“ in Kraft gesetzt worden. Diese Anforderung setzt voraus, dass der Arbeitgeber sich verpflichtet seine Angestellten mindestens 20 Stunden grundauszubilden und jährlich ein Tag weiterzubilden. Dem Arbeitgeber steht der Inhalt allerdings offen, jedoch muss er seine Angestellten zweckmässig auf die bestehenden spezifischen Aufgaben schulen und vorbereiten.

Seit dem 01. Januar 2019 sind Sicherheitsunternehmen im Kanton Zürich betriebsbewilligungspflichtig. Diese Bewilligung setzt voraus, dass die Betriebe den Ausbildungsanforderungen aus eigener Initiative nachkommen müssen, da ihnen diese sonst entzogen werden kann, was einem betriebswirtschaftlichen Stillstand des Unternehmens gleichkäme. Nebst diesen Sanktionen müssen Unternehmer auch mit strafrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Für das Gastgewerbe im Kanton Zürich sieht das „Merkblatt“ zwei Möglichkeiten vor. Zum einen können Sicherheitsansprüche ausgelagert und an Drittfirmen übertragen werden, oder zum andern, sich intern, sofern die Bestimmungen eingehalten werden, um das Securitymanagement zu kümmern, wie zum Beispiel durch die Gründung oder Einführung einer innerbetrieblichen Sicherheitsabteilung. Allerdings gelten für diese, analog zum vorherigen Abschnitt, die gleichen Anforderungen und Konsequenzen.

4.4 Fortschritte dank Regulierungen und schärferen Auflagen

Erfreulich darf festgestellt werden, dass dank den kantonalen, gesetzlichen Anforderungen und Bestimmungen, auf Anfrage an Behördenstellen, eine Besserung klar erkennbar ist. Dies ist nicht zuletzt auch den schärferen Rekrutierungs- und Überprüfungskriterien zu verdanken, da amtliche Nachweise, wie zum Beispiel die Privatstrafregister- und Betreibungsregisterauszüge und teilweise kombiniert mit dem Handlungsfähigkeitszeugnis vorgelegt werden müssen. Ohne jene aufgezählten original Dokumente, ist es glücklicherweise kaum mehr möglich in einem Sicherheitsdienstleistungsunternehmen sich zu bewerben, eigestellt zu werden und Einsätze ausführen zu können. Dies führt zu einer personellen hochwertigeren Qualität, welche der Sicherheitsbranche zur Verfügung steht und für weniger öffentliche Kritik sorgt.

Die nun gut ausgesuchte Belegschaft, welche sich einem guten Leumund erfreut, darf sich nun der Grundausbildung widmen. Nun gilt es diese periodisch zu wiederholen, jedoch ist dem

Inhalt besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Dieser sollte verhältnismässig und massgeschneidert sein, gemessen an den Arbeitsbedingungen des auszubildenden Mitarbeiters. Denn der Arbeitnehmer verkörpert die Werte des Unternehmens, der Branche und seiner Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, welche er nach aussen vertritt.

Im Kanton St.Gallen wurde bereits 2005 eine gesetzliche Richtlinie eingeführt und seitdem wird sich nach dieser gerichtet. Das vor fünfzehn Jahren erlassene Gesetz zeigt laut Aussage von Peter Habegger, Sicherheits- und Justizdepartement, Kantonspolizei St.Gallen, eine positive Bilanz. Die Situation habe sich seither deutlich verbessert. (Siehe Anhang 6 im Kapitel 8, Korrespondenzen).

Die positive und langjährige Veränderung im Kanton St.Gallen beweist, wie wichtig gesetzliche Regulierungen und Bestimmungen sind, um ein einheitliches System umzusetzen, welches aber auch vertret- und anwendbar ist. Aufgrund der kantonalen Souveränitätswahrung obliegt eine solche Auferlegung in der Eigenverantwortung sämtlicher kantonalen Direktionen und Verwaltungen, was zur Folge hat, dass einzelne Kantone noch über keine gesetzlichen Verordnungen verfügen, was eine schweizweite Lösung unmöglich oder nur schwer zu erreichen macht.

5 Diskussion

5.1 Nichtumsetzung vom KÜPS

Laut der Medienmitteilung vom 06. April 2017 wurde das KÜPS verabschiedet, da ein Gutachten der WEKO erstellt wurde, welches sich mit der Inkraftsetzung des KÜPS befasst hat, zum Schluss gekommen ist, dass das Konkordat eines zu hohen finanziellen Aufwand bedürfe, um gut geheissen zu werden. Dadurch sind die verfolgten Ziele des KKJPD einer einheitlichen Regulierung für private Sicherheitsunternehmen, vorerst eingestellt worden.

Wäre das Schulungsmodell des KÜPS angenommen worden, so hätte ein Ordnungsdienstmitarbeiter, nach Abschluss dieses Moduls, lediglich auch nur als solcher eingesetzt werden dürfen. Jener Mitarbeiter hätte allerdings nicht als Empfangsdienstmitarbeiter eingeteilt werden können, ohne die dementsprechende modulare Zusatzausbildung abgeschlossen zu haben. Somit ist die Theorie der Ausarbeitung im Allgemeinen zwar sehr gut, jedoch in der Praxis nur schwer umzusetzen, da die dynamische Abwicklung häufig spontan vonstattengehen muss, da die Auftragsabdeckung sonst nicht eingehalten werden kann. Dadurch sind die Existenzen kleinerer Anbieter gefährdet. Auch die KMUs mit weniger Mitarbeiter wären gezwungen, sich einen grösseren Personalpool aufzubauen und aufrecht zu erhalten, jedoch hätten sie dadurch einen zu hohen Personalaufwand, welchen sie nicht in der Lage wären zu bewältigen und dadurch ihre Konkurrenzfähigkeit zu wahren. Auch Sicherheitsfachleute mit eidgenössischem Fachausweis, wären von den Modulen nicht befreit gewesen und hätten sich diese aneignen müssen, um ihre Arbeit auszuführen. Dies hätte zur Folge gehabt, dass deren Titel abgewertet worden wären und der Anreiz sich einen Fachausweis zu erarbeiten hinfällig würde, da bereits der Grundkurs und ein Modul gereicht hätten, um für Aufträge eingesetzt werden zu können. Dank der Ablehnung des Konkordats bleiben die bestehenden eidgenössischen Fachnachweise geltend und behalten deren hohen Wert.

5.2 Grundausbildungskonzept laut VSSU

Das gesamte KÜPS-Modell stellt eine gute Vorgabe für eine Berufslehre in der Sicherheitsdienstleistungsbranche dar. Vor allem wenn man die enorme Vielfalt der aufbauenden Module in Betracht zieht und die nötige Zeit um diese abzuschliessen. Dies hätte zur Folge, dass die Fachspezifikationen bereits ab der Jugend gefördert und vermittelt werden könnten. Wenn man die Arbeitsgesetze und Verordnungen für Jugendarbeit berücksichtigt, einhält und umsetzt, so stünde dem nichts entgegen. Dies würde sich auch mit dem Langzeitprojekt des VSSU decken, welcher diesen Gedanken fördert.

Eine schweizweite Einigung und Lösung für einen einheitlichen Lehrplan, welcher die Ausbildungsdauer und den Inhalt regelt, ist nur sehr schwer zu erlangen, da die Souveränität der Kantone, auf Bundesebene, gewahrt und respektiert werden muss. Somit ist klar, dass solange die einzelnen Kantone sich nicht über Vorschläge und Vorstösse einig werden können, kein Konkordat entstehen kann und dadurch auch keine gesamtschweizerische Lösung zustande kommen wird.

6 Fazit

Rückblickend zur Fragestellung, auf welcher diese Transferarbeit basiert, nämlich ob es überhaupt notwendig ist, die Ausbildung von Mitarbeitern im Sicherheitsgewerbe gesetzlich vorzuschreiben, darf folgendes gesagt werden:

Aufgrund der vorstehenden Analyse zur Situation in der Branche und den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen, ist der Autor klar zum Schluss gekommen, dass eine Basisausbildung für Mitarbeiter in einem Schweizer Sicherheitsdienstleistungsunternehmen zwingend erforderlich ist.

Da viele mittlere und kleinere Unternehmen, auch Einmannbetriebe, ohne gesetzliche Regulierungen freiwillig keine Aus- bzw. Weiterbildungen machen würden, ist es zwingend erforderlich diese gesetzlich anzuordnen. Nur so ist es möglich, dass die Qualität und auch das Ansehen der Sicherheitsbranche durch kompetente Sicherheitsbeauftragte in der breiten Öffentlichkeit steigen.

Aus- und Weiterbildungen führen zu Mehrkosten, die bis anhin nur für die Betriebe angefallen sind, die diese Bildung auch tatsächlich anbieten. Wird eine Betriebsbewilligung zukünftig gesamtschweizerisch nur erteilt, wenn ein Sicherheitsdienstleistungsunternehmen nachweisen kann, dass die vorgeschriebene Aus- bzw. Weiterbildung absolviert wurde, dann würden alle Betriebe entsprechend in die Bildung investieren müssen. Die dadurch anfallenden Kosten würden nun für sämtliche Sicherheitsdienstleistungsunternehmen anfallen, also auch die Kleinunternehmen, die sich bisher keiner Aus- und Weiterbildung unterzogen haben. Dadurch entstehen gleiche Voraussetzungen, wodurch nun auch diese Betriebe gezwungen sind, aus betriebswirtschaftlicher Sicht die Mehrkosten bei der Offertenstellung einzurechnen.

Eine gesetzliche Regulierung wird folgende zwei positive Reaktionen nach sich ziehen: Einerseits bekommt die Sicherheitsdienstleistungsbranche neuen Aufschwung durch sozialkompetentes und sich korrekt verhaltendes Sicherheitspersonal und andererseits wird der bis anhin mögliche unfaire Wettbewerb von Kleinbetrieben nicht mehr möglich sein, da ihnen somit auch Kosten für Ausbildungen entstehen. Es sollte dadurch nicht mehr möglich sein, Aufträge durch Dumpingpreise zu gewinnen und auch durch den Einsatz von unqualifiziertem Personal den Ruf der Branche weiterhin zu schädigen.

Preisdruck - eine Gefahr für die Qualität und die Löhne. Die Sozialpartner der privaten Sicherheitsbranche möchten mit dem angepassten GAV trotz extremer Preiskonkurrenz in der Branche die Qualität der privaten Sicherheitsdienstleistungen bewahren und die Arbeitsbedingungen der Sicherheitsangestellten verbessern. Diesbezüglich appellieren die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter auch an das Verantwortungsbewusstsein der öffentlichen Hand. Behörden sollen in Ausschreibungen nur Unternehmen berücksichtigen, welche den allgemeinverbindlichen GAV einhalten und somit auf Qualität und faire Arbeitsbedingungen Wert legen. (UNiA Die Gewerkschaft, 2020).

Da die Sicherheitsunternehmen individuelle Aufträge von Kunden ausführen, ergibt es Sinn, nicht nur lediglich den Inhalt der Basisausbildung gemäss der Empfehlung des VSSU vorzunehmen, sondern auch anhand der Bedürfnisse der Kunden die Weiterbildungen der Sicherheitsmitarbeiter durch die interne Betriebsausbildung entsprechend anzupassen, zu ergänzen und auf den aktuellen Stand zu bringen.

Dass das Konkordat über private Sicherheitsdienstleistungen (KÜPS) mit dem 4-Stufen Modell von mehreren Kantonen nicht angenommen wurde, war gerade für die kleinen und mittleren Sicherheitsdienstleistungsunternehmen von Vorteil. Für diese wäre es wirtschaftlich vernichtend gewesen, da die Flexibilität beim Einsatz der Mitarbeiter z.B. bei unvorhersehbaren Umständen wie Krankheit, Unfall, aber auch Ferienablösungen etc. drastisch eingeschränkt worden wären. Denn gerade die kleinen und mittleren Sicherheitsdienstleistungsunternehmen können ihre Mitarbeiter nie ihrem Fachwissen entsprechend permanent einsetzen, auch wenn sie diese auf hohem Niveau ausgebildet hätten. Durch die entstehenden Mehrkosten wären diese Betriebe nicht mehr konkurrenzfähig und würden vermutlich zugrunde gehen. Auch Betriebe, die bis anhin jahrzehntlang die Existenz der Firma, ihrer Mitarbeiter und deren Familien sichern konnten.

Da nun nicht den Vorlagen des KÜPS, sondern mehrheitlich den Empfehlungen des VSSU gefolgt wird, kommt keine Überregulierung zustande. Es ist eine gute Lösung, welche den Anforderungen der Kunden zu Gute kommt und auch das Ansehen der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und somit der gesamten Branche steigert.

Es wäre also absolut vorteilhaft, wenn es zukünftig in der Schweizer Sicherheitsbranche, genau wie in anderen Berufszweigen, eine anerkannte Berufsgrundausbildung geben würde. Man kann somit dem Langzeitprojekt des VSSU beipflichten, dieses würde nämlich vorsehen, direkt von der Sekundarschule in die Branche einsteigen zu können, ohne den Umweg über eine andere Berufslehre oder langjährige Arbeitspraxis in der Securitybranche absolviert haben zu müssen. (Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen 3, n.d.).

Eines darf als sicher angesehen werden: Das Verlangen nach Sicherheit hat in der Gesellschaft enorm zugenommen. Gemäss den Grundbedürfnissen belegt das Thema Sicherheit jeweils einen hohen Stellenwert. Und solange dem so ist, wird der Bedarf an qualifizierten Sicherheitsbeauftragten weiter zunehmen und auch in der Zukunft fester Bestandteil unseres Gesellschaftsbildes sein.

7 Verzeichnisse

7.1 Quellenverzeichnis

- Associazione delle scietà di sicurezza privata Ticino. (n.d.). *Verband ASSPT*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <http://www.asspt.ch/>
- Berufs- und Fachverband des schweizerischen Sicherheitspersonals. (n.d.). *Verband BFVSSP*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <https://www.bfvssp.org/>
- Interkantonaler Verband privater Sicherheitsdienste. (n.d.). *Verband IVPS*. Abgerufen am 09. 05 2020 von www.ivps.ch (Die Webseite ist aus unbekanntem Gründen nicht verfügbar)
- Kanton Bern Grosser Rat. (01. 05 2019). *Grosser Rat Bern*. Abgerufen am 12. 05 2020 von <https://www.police.be.ch/content/dam/police/dokumente/police-be-ch/d/sicherheitsunternehmen/gastgewerbe-gesetz-935.11-2-1-de.pdf>
- Kanton Zürich Sicherheitsdirektion Gewerbebewilligungen. (18. 07 2019). *Kanton Zürich Sicherheitsdirektion*. Abgerufen am 12. 05 2020 von https://ds.zh.ch/internet/sicherheitsdirektion/de/unsere_direktion/gs/private-sicherheitsunternehmen1/_jcr_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/464_1563442131178.spooler.download.1563445332781.pdf/Merkblatt_Private+Sicherheitsdienstleistungen_18
- Kantonspolizei Bern Vorschriften Private-Sicherheitsunternehmen. (n.d.). *KaPo Bern*. Abgerufen am 12. 05 2020 von <https://www.police.be.ch/police/de/index/vorschriften/vorschriften/private-sicherheitsunternehmen.html>
- Koller, C., & Fink, D. (2020). *Bestände der Sicherheitskräfte in der Schweiz 2011–2018*. Bern: ESEHA - CHStat. Abgerufen am 09. 05 2020 von http://www.esaha.ch/doc/2019/CP_RNS_1212/ESEHA_Bestande_Sicherheit_2011_2018-d_LAST.pdf
- Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -Direktoren. (n.d.). *Konferenz KKJPD*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <https://www.kkjpd.ch/home.html>
- Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -Direktoren. (n.d.). *Konferenz KKJPD*. (KÜPS, Hrsg.) Abgerufen am 10. 05 2020 von https://www.kkjpd.ch/files/Dokumente/Themen/KUePS/Anh_B_Bildungspaket%20d.zip
- Konkordat über Private Sicherheitsdienstleistungen. (06. 04 2017). *Konkordat KÜPS*. (KÜPS, Hrsg.) Abgerufen am 10. 05 2020 von https://www.kkjpd.ch/news-archiv.html?month=201704&file=files/Dokumente/News/vor%202018/1493214001-170407_Kueps-Info_Nr_1-2017.pdf
- Nordwestschweizer Verband der Sicherheitsfirmen. (n.d.). *Verband NWS*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <https://nws-sicherheit.ch/>
- Paritätische Kommission Sicherheit. (19. 01 2017). *Kommission PaKo*. Abgerufen am 09. 05 2020 von http://copa-securite.ch/template/uploads/files/180315_GAV_Kommentar_D_def.pdf
- Paritätische Kommission Sicherheit. (n.d.). *Kommission PaKo*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <http://pako-sicherheit.ch/?n0=15>
- Réseau national de sécurité de la Suisse romande. (n.d.). *Verband SRSEC*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <http://www.srsec.ch/>
- Schweizer Verband der Sicherheitsverbände. (n.d.). *Verband SVSBV*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <http://www.svsbv.ch/index.html>

Schweizerischer Interessenverband des bewaffneten Sicherheitsgewerbe. (n.d.). *Verband SIBS*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <https://www.sibs-verband.ch/>

Seiler-Graf, P. (16. 12 2019). *Das Schweizer Parlament*. Abgerufen am 10. 05 2020 von https://www.kkjpd.ch/news-archiv.html?month=201704&file=files/Dokumente/News/vor%202018/1493214001-170407_Kueps-Info_Nr_1-2017.pdf

Sicherheitsverbunds Schweiz SVS. (16. 05 2019). *4. Konferenz des Sicherheitsverbunds*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-75079.html>

Tagesanzeiger. (2015). Die Schweiz hat mehr private Sicherheitskräfte als Polizisten. *Tagesanzeiger*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/unternehmen-und-konjunktur/sicherheitsdienste-machen-milliardenumsatz/story/30630067>

UNiA Die Gewerkschaft. (19. 05 2020). *Private Sicherheit: neuer GAVab 1. Juni in Kraft*. Abgerufen am 19. 05 2020 von <https://www.unia.ch/de/aktuell/artikel/a/16891>

Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen 2. (07 2017). *Verband VSSU*. Abgerufen am 10. 05 2020 von <https://www.vssu.org/wp-content/uploads/2019/07/basisausbildung-de.pdf>

Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen 3. (n.d.). *Verband VSSU*. Abgerufen am 10. 05 2020 von <https://www.vssu.org/de/projets-a-long-terme/>

Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen. (n.d.). *Verband VSSU*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <https://www.vssu.org/de/aess/>

Wettbewerbskommission 1. (n.d.). *Kommission WEKO*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <https://www.weko.admin.ch/weko/de/home/die-weko/kommission.html>

Wettbewerbskommission 2. (n.d.). *Kommission WEKO*. Abgerufen am 09. 05 2020 von <https://www.weko.admin.ch/weko/de/home.html>

Zryd, S. W. (17. 03 2015). *Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates*. (K. Bern, Hrsg.) Abgerufen am 09. 05 2020 von <https://www.rr.be.ch/etc/designs/gr/media.cdwsbinary.RRDOKUMENTE.acq/08de16fe9c05496db07b5d50e420a238-332/11/PDF/2015.RRGR.323-Vorstossantwort-D-110349.pdf>

7.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung Nr. 01: Bestände in absoluten Zahlen, in VZÄ und Veränderung in Prozenten (Koller & Fink, 2020).....	7
Abbildung Nr. 02: Übersicht Konkordate Schweiz (Zryd, 2015)	11
Abbildung Nr. 03: 4-Stufen-Modell nach KÜPS	12
Abbildung Nr. 04: Beschreibung Basisausbildung gemäss Empfehlung VSSU (Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen 2, 2017).....	16
Abbildung Nr. 05: Beschreibung Basisausbildung gemäss Empfehlung VSSU (Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen 2, 2017).....	17
Abbildung Nr. 06: Beschreibung Basisausbildung gemäss Empfehlung VSSU (Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen 2, 2017).....	17

8 Anhang

8.1 Korrespondenzverkehr: Daniela Bundi, Sicherheitsdirektion Kanton Zürich

Andreas Taubert

Von: daniela.bundi@ds.zh.ch
Gesendet: Donnerstag, 7. Mai 2020 10:34
An: Andreas Taubert
Betreff: CAS-Diplomarbeit

Sehr geehrter Herr Taubert

Vielen Dank für den spannenden Austausch am Montag. Ich hoffe, Sie sind beim Westschweizer Konkordat noch fündig geworden.

Gerne dürfen Sie erwähnen, dass sie mit der "zuständigen Bewilligungsbehörde für Sicherheitsunternehmen des Kantons Zürich, dem Büro für Gewerbebewilligungen und Beglaubigungen der Sicherheitsdirektion Kanton Zürich" abgeklärt haben, ob es Auswertungen zu den Ausbildungen den Angestellten von Sicherheitsunternehmen gibt. Es bestehen keine solche Auswertungen/Erhebungen. Im Kanton Zürich sind gemäss Polizeigesetz die Sicherheitsunternehmen verantwortlich, dass ihre Sicherheitsangestellten über eine für die jeweilige Aufgabe genügende praktische und theoretische Ausbildung verfügen. Weitere Informationen finden Sie auf unserem Merkblatt auf https://ds.zh.ch/internet/sicherheitsdirektion/de/unsere_direktion/gs/private-sicherheitsunternehmen1.html. In Kantonen, wo von den Behörden auch auf Mitarbeiterenebene eine Bewilligung nötig ist, könnte es eher solche Erhebungen geben.

Ich drücke Ihnen die Daumen für den erfolgreichen Abschluss und grüsse Sie freundlich
Daniela Bundi

Kanton Zürich
Sicherheitsdirektion
Gewerbebewilligungen und Beglaubigungen

Daniela Bundi
Teamchefin
Neumühlequai 8
8090 Zürich
Telefon +41 43 259 21 19
Telefax +41 43 259 51 45
daniela.bundi@ds.zh.ch

8.2 Korrespondenzverkehr: Rico Huonder, Stadtpolizei Zürich

Andreas Taubert

Von: Huonder Rico (Stapo) <Rico.Huonder@zuerich.ch>
Gesendet: Mittwoch, 13. Mai 2020 12:59
An: Andreas Taubert
Betreff: AW: Analyse der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen der Basisausbildung für private Schweizer Sicherheitsdienstleistungsunternehmen

Guten Tag Herr Taubert.

Hoffe Ihnen mit diesen Zeilen etwas gedient zu haben.

Freundliche Grüsse

R. Huonder

Stadtpolizei Zürich
Fachspezialist Nachtleben
Ermittlung/Vollzug
Fw R. Huonder

Direktwahl [+41 44 411 72 45](tel:+41444117245)
Direktfax [+41 44 411 72 19](tel:+41444117219)
Mobil [+41 79 378 19 41](tel:+41793781941)
rico.huonder@zuerich.ch

Stadt Zürich
Stadtpolizei
Verwaltungsabteilung
Hohenbühlstrasse 15
Postfach, 8021 Zürich

Telefon [+41 44 411 71 17](tel:+41444117117)
Fax [+41 44 411 84 99](tel:+41444118499)
www.stadtpolizei.ch

Der Zürcher Kantonsrat hat sich gegen den Beitritt zum Konkordat, bzw. für eine kantonale Regelung der Vorschriften für Türsteher und das Security-Personal ausgesprochen. Infolge dessen dürfen ab 2018 vorbestrafte Personen nicht mehr als Sicherheitsleute eingesetzt werden. Für die Inkraftsetzung der beschlossenen Regelung hat der Regierungsrat die entsprechenden Änderungen im Polizei- und Gastgewerbegesetz beschlossen.

Die Neuerung beinhaltet, dass die jeweiligen Sicherheitsunternehmen seit dem 1. Januar 2019 eine Betriebsbewilligung benötigen, jedoch der Kanton Zürich darauf verzichtet, das einzelne Sicherheitspersonal einer staatlichen Kontrolle zu unterziehen und dieses mit einem Ausweis zu versehen.

Mit Sicherheit können mit den flankierenden Massnahmen, welche für den Kanton Zürich beschlossen wurden, einige „schwarze Schafe“ aus diesem Metier gefiltert werden. Es ist und bleibt jedoch illusorisch, dass mit dieser Reglementierung (Anforderungen an private Sicherheitsdienstleistungen) das Problem mit ungeeigneten Türstehern vollumfänglich der Vergangenheit angehören wird.

Vor dem Inkrafttreten dieser neuen, gesetzlichen Anforderungen wurde insbesondere auf politischer Ebene wiederholt diskutiert, ob mit der Einführung dieser Reglementierung eine positive Entwicklung in dieser Branche zu

erwarten sei. Tendenziell ist eine Qualitätsverbesserung zu erkennen, jedoch wäre das Erstellen einer messbaren Statistik mit den z.Zt. vorhandenen Erfahrungen noch zu wenig aussagekräftig.

Überraschenderweise ist zwischenzeitlich auch zu erkennen, dass vereinzelt Sicherheitspersonal, welches diese gesetzlichen Anforderungen nicht erfüllt, neuerdings als Access-Controller/Selekteur (keine gesetzlich definierten Begriffe) eingesetzt wird.

Von: Andreas Taubert <ataubert@bps-academy.ch>

Gesendet: Montag, 11. Mai 2020 15:32

An: Huonder Rico (Stapo) <Rico.Huonder@zuerich.ch>

Betreff: WG: Analyse der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen der Basisausbildung für private Schweizer Sicherheitsdienstleistungsunternehmen

Guten Tag Herr Huonder

Vielen Dank, dass Sie sich meinem Anliegen annehmen.

Das meine Diplomarbeit als Wissenschaftlich- Literatur recherchiert gilt und ich somit bestehe, muss ich in dieser Arbeit beweisbare Tabellen, Statistiken und Erhebungen einbringen.

Leider konnten weder der ehemalige Prüfungspräsident Heinz Ösch des Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU), die Präsidentin Bianca Hilty der Ausbildungskommission des VSSU, Frau Bundi der Sicherheitsdirektion Zürich mir mit solchen weiterhelfen. Sie konnten lediglich so viel sagen, dass es ihrerseits noch keine Tabellen, Statistiken, Erhebungen oder dergleichen bis anhin gibt, welche einen messbare Veränderung durch die gesetzlichen Bestimmungen der Aus- Weiterbildungen aufzeigt.

Daher meine Frage an Sie:

Ob es Tabellen, Statistiken oder Erhebungen über die Verbesserung der Qualität von Sicherheitsdienstmitarbeiter anhand der gesetzlichen Bestimmungen von Aus- Weiterbildungen gibt.

Ich danke Ihnen im Voraus für Ihre Bemühungen und würde mich riesig freuen, falls es von Zürich etwas gibt, was ich in meine Arbeit einfließen lassen kann.

Mit freundlichen Grüßen und gute Gesundheit wünsche ich Ihnen.

Mit Sicherheitsspezifischen Grüßen

Andy Taubert

eidg. Fachmann für Sicherheit und Bewachung

Brilliant Personal Security Academy

Schulungen

Büro/Administration

(Hier finden keine Kurse statt)

8.3 Korrespondenzverkehr: Florian Hirte, Sicherheitsdirektion Kanton Bern

Andreas Taubert

Von: Hirte Florian, SID-GS <florian.hirte@be.ch>
Gesendet: Mittwoch, 6. Mai 2020 06:41
An: Andreas Taubert
Cc: _Info POM, POM-GS
Betreff: AW: Analyse der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen der Basisausbildung für private Schweizer Sicherheitsdienstleistungsunternehmen

Guten Tag Herr Taubert

Danke für Ihre Anfrage. Wir verfügen leider nicht über entsprechende Statistiken. Die neuen Berner Regeln sind nun zwar in Kraft, es gilt aber eine zweijährige Übergangsfrist. Erst nach deren Ablauf greifen die neuen Vorgaben.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg mit Ihrer Arbeit und gute Gesundheit.

Freundliche Grüsse

Florian Hirte, Rechtsanwalt, Stv. Generalsekretär
Telefon +41 31 633 47 71 (direkt), florian.hirte@be.ch

Sicherheitsdirektion, Generalsekretariat
Kramgasse 20, 3011 Bern
Telefon +41 31 633 47 23, Fax +41 31 633 54 60, www.be.ch/sid

Von: Andreas Taubert [mailto:ataubert@bps-academy.ch]
Gesendet: Dienstag, 5. Mai 2020 16:27
An: _Info POM, POM-GS
Betreff: Analyse der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen der Basisausbildung für private Schweizer Sicherheitsdienstleistungsunternehmen

Guten Abend Herr Hirte

Vielen Dank, dass Sie sich meinem Anliegen annehmen.

Das meine Diplomarbeit als Wissenschaftlich gilt und ich somit bestehe, muss ich in dieser Arbeit beweisbare Tabellen, Statistiken und Erhebungen einbringen.

Leider konnten weder der ehemalige Prüfungspräsident Heinz Ösch des Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU), die Präsidentin Bianca Hilty der Ausbildungskommission des VSSU, Frau Bundi der Sicherheitsdirektion Zürich, Patrick Hengule Stadtpolizei Leiter Fachbereich Gewerbepolizei Zürich lediglich soviel sagen, dass es ihrerseits noch keine Tabellen, Statistiken, Erhebungen oder dergleichen bis anhin gibt, welche einen messbare Veränderung durch die gesetzlichen Bestimmungen der Aus- Weiterbildungen aufzeigt.

Daher meine Frage an Sie:

Ob es Tabellen, Statistiken oder Erhebungen über die Verbesserung der Qualität von Sicherheitsdienstmitarbeiter anhand der gesetzlichen Bestimmungen von Aus- Weiterbildungen gibt.

8.4 Korrespondenzverkehr: Heinz Oesch, Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen

Andreas Taubert

Von: Heinz Oesch <heinz.oesch@vssu.org>
Gesendet: Montag, 18. Mai 2020 14:53
An: Andreas Taubert
Betreff: AW: Auswertungen zu den Ausbildungen

Geschätzter Andy

Gerne sende ich dir folgende Zeilen als Basis zu:

«Nach Auskunft von Heinz Oesch, Präsident der Ausbildungskommission des Verbandes schweizerischer Sicherheits-Dienstleistungsunternehmen (VSSU) sowie Mitglied der Prüfungskommission VSSU bis Mitte 2019, bestehen keine Auswertungen zur Erfolgsmessung der Basisausbildung. Dies nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass die Vorgaben zur Basisausbildung bewusst so offen gehalten sind, dass die Firmen die Basisausbildung gemäss ihren Geschäftstätigkeiten in gewissem Rahmen anpassen können.»

Hoffentlich kannst du damit etwas anfangen.

Gerne melde ich mich bei dir, wenn ich im Raum Zürich bin.

Ich wünsche dir weiterhin gutes Gelingen für deine Diplomarbeit. Bleib gesund!

Heinz Oesch



Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)
Postfach, Kirchlindachstrasse 98
CH-3052 Zollikofen
Tel.: +41 31 915 10 10 oder 078 713 35 85
Fax: +41 31 915 10 11
Mail: heinz.oesch@vssu.org
Web: www.vssu.org

Ich wünsche dir weiterhin Erfolg mit deiner Diplomarbeit und im Geschäft.

Von: Andreas Taubert <ataubert@bps-academy.ch>
Gesendet: Freitag, 15. Mai 2020 14:03
An: Heinz Oesch <heinz.oesch@vssu.org>
Betreff: Auswertungen zu den Ausbildungen

Grüezi Heinz

Ich hoffe, dass es Dir aller bestens geht.

Das ich in meiner Diplomarbeit im Quellenverzeichnis das rescher schieren betreffend Auswertungen zu den Grundausbildungen mit Dir einfügen kann, wäre ich Dir dankbar, falls Du mir wie als Beispiel im Anhang ebenfalls ein paar Sätze dazu machen könntest.

8.5 Korrespondenzverkehr: Bianca Hilty, Securitas AG und Präsidentin der Ausbildungskommission VSSU

Andreas Taubert

Von: Hilty Bianca, Securitas, Stab Schweiz <bianca.hilty@securitas.ch>
Gesendet: Dienstag, 19. Mai 2020 07:51
An: Andreas Taubert
Betreff: WG: Auswertungen zu den Ausbildungen

Hallo Andy

Ja danke, langsam kehrt wieder etwas der alte Alltag Schritt für Schritt zurück.

Gerne darfst du erwähnen, dass du bei mir als Präsidentin der Ausbildungskommission abgeklärt hast, ob es Auswertungen zu den Ausbildungen der Angestellten von Sicherheitsunternehmen gibt. Meines Wissens bestehen keine solche Auswertungen/Erhebungen. Ich kann nur aus Erfahrung in der Securitas AG sagen, dass eine fundierte Ausbildung die Qualität der Arbeitsausführung massgeblich beeinflusst. Aber Zahlen dazu kann ich leider nicht liefern.

Beste Grüsse und bis bald mal wieder persönlich,

Bianca

Securitas AG, Schweizerische Bewachungsgesellschaft
Bianca Hilty, Leiterin Personal- und Ausbildungsentwicklung
Stabsabteilung HR & Ausbildung
Alpenstrasse 20, CH-3032 Zollikofen
Tel. +41 (0)31 910 11 11 Fax +41 (0)31 910 12 10
Tel. direkt +41 (0)38 910 33 17
bianca.hilty@securitas.ch www.securitas.ch



Von: Bianca Hilty <bianca.hilty@vssu.org>
Gesendet: Freitag, 15. Mai 2020 14:57
An: Hilty Bianca, Securitas, Stab Schweiz <bianca.hilty@securitas.ch>
Betreff: Fwd: WG: Auswertungen zu den Ausbildungen

----- Weitergeleitete Nachricht -----

Von: Andreas Taubert <ataubert@bps-academy.ch>
Datum: 15.05.2020 14:12
Betreff: WG: Auswertungen zu den Ausbildungen
An: Bianca Hilty <bianca.hilty@vssu.org>
Cc:

Grüezi Bianca

Ich hoffe, dass es Dir gut und bei Euch schon langsam alles seinen gewohnten Ablauf annimmt.

Das ich in meiner Diplomarbeit im Quellenverzeichnis das rescher schieren betreffend Auswertungen zu den Grundausbildungen mit Dir einfügen kann, wäre ich Dir dankbar, falls Du mir wie als Beispiel im Anhang ebenfalls ein paar Sätze dazu machen könntest.

Ich danke Dir bereits im Voraus für Deine Bemühungen.

Gute Gesundheit wünsche ich Dir und hoffentlich auf bald.

8.6 Korrespondenzverkehr: Peter Habegger, Kantonspolizei St.Gallen

Andreas Taubert

Von: Habegger Peter SIPO-SIWAS <Peter.Habegger@kapo.sg.ch>
Gesendet: Mittwoch, 20. Mai 2020 15:13
An: Andreas Taubert
Cc: Steiner Rolf SIPO-SIWAS
Betreff: AW: Analyse der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen der Basisausbildung für private Schweizer Sicherheitsdienstleistungsunternehmen

Guten Tag Herr Taubert

Besten Dank für Ihre Anfrage. Gerne lasse ich Ihnen zum Thema Aus- und Weiterbildung einige Infos zukommen. Leider bestehen auch bei der Kantonspolizei St.Gallen keine Zahlen und Statistiken zum Thema, welches Sie für Ihre Diplomarbeit gewählt haben.

Im Kanton St.Gallen besteht seit dem Jahr 2005 eine Bewilligungspflicht für Sicherheitsfirmen. Seither müssen diese auch ihre Sicherheitsangestellten vor dem ersten Einsatz bei der Kapo St.Gallen zur Leumundsüberprüfung anmelden. Diese Gesuche erfordern nebst den Auszügen aus Straf- und Betreibungsregister auch den Nachweis eines absolvierten Grundkurses von mindestens 20 Stunden.

Generell kann gesagt werden, dass sich die Situation in der Sicherheitsbranche bei uns seither deutlich verbessert hat. Leider kann dies nicht in Zahlen dokumentiert werden. Entsprechende Tatbestände mit Bezug auf den Sicherheitsdienst können mit verhältnismässigen Aufwand nicht ausgewiesen werden. Zudem sind die alten Tatbestände vor der Einführung der Bewilligungspflicht bereits verjährt.

Ich bedaure sehr, dass ich Sie nicht besser unterstützen konnte und hoffe trotzdem auf ein erfolgreiches Gelingen bei Ihrer Diplomarbeit.

Freundliche Grüsse
Peter Habegger
Abteilung SIWAS

T +41 58 229 10 40
peter.habegger@kapo.sg.ch
www.kapo.sg.ch

Kanton St.Gallen
Sicherheits- und Justizdepartement
Kantonspolizei

Von: Andreas Taubert <ataubert@bps-academy.ch>
Gesendet: Montag, 11. Mai 2020 15:33
An: Habegger Peter SIPO-SIWAS <Peter.Habegger@kapo.sg.ch>
Betreff: WG: Analyse der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen der Basisausbildung für private Schweizer Sicherheitsdienstleistungsunternehmen

Guten Tag Herr Habegger

Vielen Dank, dass Sie sich meinem Anliegen annehmen.

Das meine Diplomarbeit als Wissenschaftlich- Literatur recherchiert gilt und ich somit bestehe, muss ich in dieser Arbeit beweisbare Tabellen, Statistiken und Erhebungen einbringen.

Leider konnten weder der ehemalige Prüfungspräsident Heinz Ösch des Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU), die Präsidentin Bianca Hilty der Ausbildungskommission des VSSU, Frau Bundi der Sicherheitsdirektion Zürich mir mit solchen weiterhelfen. Sie konnten lediglich so viel sagen, dass es