

Die Risiko-Landkarte hat sich verschoben

Christian Vogt, Leiter Unternehmenssicherheit beim Erntemaschinenhersteller Claas und Vorsitzender der ASW in Nordrhein-Westfalen, im Gespräch mit Peter Niggel über die veränderte Bedrohungslage



Christian Vogt, Leiter Unternehmenssicherheit beim Erntemaschinenhersteller CLAAS und Vorsitzender der Allianz für Sicherheit in der Wirtschaft Nordrhein-Westfalen

SECURITY insight. Herr Vogt, Head of Security und ASW-Vorsitzender in NRW, das sind doch zwei Welten. Zum Beispiel, wenn es um das Thema Terrorismus geht, welches Sie auf dem Sicherheitstag der ASW NRW als Thema gewählt hatten.

Christian Vogt: ...da muss ich gleich zu Beginn des Gespräches widersprechen, wenn Sie damit darauf anspielen, dass deutsche Unternehmen von der Bedrohungslage im Terrorismus nicht tangiert sind. Terrorismus ist längst nicht mehr auf ferne Länder beschränkt. Das Unternehmen Claas ist global aufgestellt und hat einen Standort im Bereich von Paris. Wenn wir dann von einer Attacke in Paris erfahren, schauen wir natürlich sofort, ob gerade Mitarbeiter von uns, insbesondere Reisende von anderen Ländern, dort in der Nähe waren und betroffen sein könnten. Wie sich die Gefahrenlage dramatisch verschiebt wurde mir an einer Aussage eines Mitarbeiters bewusst. Er kam von einer Dienstreise aus Pakistan zurück und hatte sich, durch eine entsprechende professionelle Betreuung sehr sicher gefühlt. Er musste

dann mitbekommen, wie hierzulande „sogar“ in Bayern Anschläge passierten.

Welche Möglichkeiten und Aufgaben als Sicherheitsverantwortlicher haben Sie in diesen Fällen?

Das hat grundsätzliche Auswirkungen auf die Managementprozesse vor Ort. Ausgehend von einem professionellen Störungsmanagement müssen auch Vorkehrungen zur Bewältigung von Notfallszenarien bis hin zu lokalen Krisen an größeren Standorten zunehmend in größerer Tiefe getroffen werden. Evakuierungs- und Räumungsübungen müssen heute zum Standard gehören. Das ist nicht immer ganz einfach durchzusetzen. Solche Übungen können mit Auswirkungen auf die Produktion verbunden sein. Terrorismus ist mit einer hohen Schadensauswirkung, aber mit einer „noch weiterhin“ sehr geringen Eintrittswahrscheinlichkeit verbunden. Da kann unter kaufmännischen Gesichtspunkten schon mal die Frage gestellt werden: Ist das wirklich notwendig?

Terrorismus ist sicher nicht die einzige Gefahr, die Sie beschäftigt!

Natürlich nicht. Es müssen an den verschiedenen Standorten Risikoanalysen erstellt werden, bei denen auch die Manager vor Ort und somit Standortbesonderheiten einbezogen werden. Ich greife ein Beispiel heraus. Eine Firma in Bayern, für die ich tätig war, lag in der Einflugschneise der Bundesluftwaffe. Dort landeten somit benachbart Transall-Maschinen, die bereits vor über 40 Jahren in Dienst gestellt worden waren. Auch so etwas muss in eine Risikoanalyse für einen Standort einfließen. Ich kann feststellen, dass sich durch die kontinuierliche Beschäftigung mit Sicherheitsrisiken einiges grundsätzlich geändert hat. War Krisenmanagement früher häufig ausschließlich in der Unternehmenszentrale angesiedelt, ist man inzwischen dazu übergegangen, lokales Krisenmanagement stärker zu betrachten und einzurichten.

Relativ neu erscheint mir, dass auch Amok als Gefahr auf der Agenda steht. Wie können Sie sich dagegen wappnen?

Amok ist heute vom Terrorismus kaum mehr zu trennen. Das Massaker von Las Vegas hat das noch einmal auf fatale Weise deutlich gemacht. Besonders für Firmen mit einem Standort in den USA ist das Risiko nicht zu ignorieren. In USA ist die Gefahr, durch Schusswaffen zu sterben dramatisch höher als bei uns. Im Rahmen einer Risikoanalyse würde das Thema Schusswaffengebrauch innerhalb eines Produktionsstandorts somit eine andere Eintrittswahrscheinlichkeit als in Deutschland erhalten müssen. Aber auch der Amoklauf von München beweist: Es kann überall passieren und die Wahrnehmung für das Thema geht auch in diese Richtung.

Welche Konsequenzen hat dies für Ihre tägliche Arbeit?

Was die Kolleginnen und Kollegen betrifft, die im Auftrag des Unternehmens ins Ausland rei-

sen oder als sogenannte Expats permanent vor Ort arbeiten, können wir jetzt deutlich mehr vorarbeiten und Betreuung bieten. Wir machen z.B. Awareness-Schulungen, um sie auf die Bedingungen in dem jeweiligen Land oder der Region vorzubereiten und bieten ein E-Learning-Modul an, um die Basissensibilität mit Fokus auf ein „geringes Angriffsprofil“ zu fördern

Sie sagen den Mitarbeitern, was dies tun dürfen und was nicht!

Nein! Wir können in der gegenwärtigen Situation den Mitarbeitern keine absolut gültigen Reglements für ihr Verhalten im Reiseland erteilen. Auch Prognosen, was zu welcher Uhrzeit, an welchem Ort passieren könnte, sind nicht ausreichend belastbar, um die Mitarbeiter in ihrer Bewegungsfreiheit einzuschränken. Wir können sie lediglich sensibilisieren und Bewusstsein schaffen. Rigidere Vorgaben würden es zusätzlich erschweren, heute noch jemanden für eine Tätigkeit im Ausland zu gewinnen.

Sie prognostizieren, dass dies immer schwieriger werden wird

...was angesichts der internationalen Situation tatsächlich feststellbar ist, auch wenn ich sagen muss, dass wir bei CLAAS durch eine gute Betreuung in einem Global Assistance-Programm noch keine negativen Auswirkungen spüren. Noch vor wenigen Jahren wäre aber kaum ein Mitarbeiter auf die Idee gekommen, nachzufragen, ob er tatsächlich in die Türkei reisen kann. Und das ist nicht das einzige Beispiel. Die Zahl der Staaten, in denen es unterschiedlichste Risikozonen gibt, wächst. In Mexiko bspw. gibt es Gegenden, in denen sie recht unbeschwert leben und arbeiten können, und andere, die als hochriskant eingestuft werden müssen.

Müssen Sie nicht sogar in gewissen Fällen strenge Vorgaben machen?

Sie spielen auf Reiserestriktionen in bestimmte Länder an. Dienstreisen in Kriegsgebiete und somit in als extremgefährlich eingestufte Regionen würden einem „travel ban“ unterliegen. Generell unterstützt der Bereich Reisesicherheit wie der ganze Bereich Konzernsicherheit als Dienstleistungsprozess die Erreichung der Geschäftsziele. Wir schauen hier auf professionelle Betreuung und die Wahrnehmung der Reisesicherheit als wichtigen Baustein einer jeden Dienstreise. Dazu gehört dann

auch, dass es zum Reiseland Indien für Frauen gesonderte Verhaltensempfehlungen in unserem Reiseinformationsportal gibt, die auf die Angriffe gegen Frauen dort besonders eingehen. Wir wollen dabei aber immer noch, dass der Mitarbeiter Herr seines Handelns bleibt. Ich kenne Beispiele, bei denen Firmen ihre Mitarbeiter zwingen, in Krisenregionen zu reisen. So etwas lehnen wir bei Claas ab und nehmen unsere Fürsorgeverpflichtung sehr ernst

Andersherum gesprochen, wie gehen Sie bei der Gewinnung von Mitarbeitern aus dem Ausland vor, Stichwort Pre-Employment Screening?

Wir orientieren uns immer an den strengen Datenschutzvorgaben in Deutschland. Letztendlich schauen wir, wie passt die Person zu unserem Unternehmen, das eine sehr geringe Fluktuation aufweist. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist übrigens ein häufig unterschätzter Basisfaktor für die generelle Sicherheit im Unternehmen.

Jetzt haben wir viel über das Ausland gesprochen, die internationalen Konflikte gehen aber sicher auch an den Unternehmen in Inland nicht spurlos vorüber?

Das lässt sich nicht vermeiden. Ich muss gestehen, es lässt sich sehenden Auges nicht vermeiden. Jede Bewerbung ist individuell zu betrachten. Selbst wenn wir wüssten, dass es Konflikte zwischen ethnischen Gruppierungen geben könnte, können wir uns davon nicht leiten lassen. Allerdings, wenn Konflikte im Unternehmen ausbrechen, dann ist schnelles Handeln geboten und damit sind wir wieder bei einem professionellen Handeln im Rahmen von Notfallszenarien.

Wie äußern sich derartige Konflikte innerhalb eines Unternehmens?

Ganz unterschiedlich. CLAAS tritt bereits bei ersten Informationen zu Konflikthemen, z.B. Mobbing-Situationen mit aller Entschiedenheit den Verursachern entgegen. Manchmal erscheint der Anlass ganz banal. Es kann mit einer Belustigung über das Essen oder Erinnerungsgewohnheiten anfangen und könnte dann aber auch eskalieren. Ist erst ein Konflikt ausgebrochen, könnte es fast schon zu spät sein, deshalb lassen wir keine Zeit verstreichen, um einzuschreiten. Es ist ein Teil einer Führungskultur, dass sich Kollegen schnell an eine Stelle wie den Werkschutz oder die Corporate

Security wenden können. Bei Themen, die ein Gewaltpotenzial in sich bergen, bin ich sofort mit im Gespräch. Solchen Vorwürfen gehen wir somit immer nach. Einen Tag, den man hier verpasst hat, um beispielsweise bei einem Mobbingfall rechtzeitig einzugreifen, kann entscheidend für die Auswirkungen sein.

Suchen Sie bei ethnischen Konflikten Hilfe von Mitgliedern der Ethnie?

Das ist nicht per se eine gute Idee. Da kann ich nur sagen, dass die Erfahrungen zeigen, dass eine gewisse Distanz zur Konfliktsache oft von Vorteil sein kann. Ein Beispiel: Einen türkischen Kollegen bei einem türkisch-kurdischen Konflikt hinzuziehen wird sich wahrscheinlich kontraproduktiv auswirken.

Wenn wir die Weltlage betrachten, wird es nicht für Unternehmen wie Claas, das ein weltweites Netz von Dependancen unterhält, im schwieriger, alle Klippen zu umschiffen?

Ganz allgemein gesprochen gilt dies generell für international aufgestellte Unternehmen. Sie werden zum Spielball der Politik. Wenn ich heute sehe, dass via Twitter möglicherweise Kriege ausgelöst oder Wirtschaftsanktionen verhängt werden könnten, dann muss ich natürlich feststellen, dass die politische Lage äußerst fragil geworden ist und selbst Experten täglich noch überrascht werden können. Das bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Sicherheitsverantwortlichen. Um kurz auf die Eingangsfrage Bezug zu nehmen; es zeigt sich auch an diesem Thema, dass die ASW NRW mit dem Ansatz das Thema Wirtschaftsschutz auf die politische Agenda zu bringen, genau richtig handelt.

Sie haben Twitter angesprochen. Die sogenannten sozialen Medien bergen sicher auch Gefahren für die Unternehmen...

...zum Beispiel beim Stichwort Reputation. Bei den Fake News, ich verwende lieber den Fachbegriff Desinformation, ist die Politik zu einem denkbar schlechten Vorbild geworden. Da kann schon einer auf die Idee kommen, wenn heute ein Präsident Nachrichten fragwürdigen Wahrheitsgehaltes verbreiten kann, dann darf ich das auch. Wir beobachten sehr genau, was in der Presse oder den sozialen Netzwerken über Claas geschrieben wird. Denn wenn es an die Reputation des Unternehmens geht, wird es krisenrelevant. ☑