

# Stellenforecast Sicherheitsmanagement 2018



„Sicherheit ist ein  
Zukunftsmarkt!“

... steigende Umsatzzahlen, steigende Nachfrage, kaum ein Tag vergeht, an dem in den Medien nicht über Fragen der öffentlichen wie der privaten Sicherheit diskutiert wird.

„Mach irgendwas mit  
Sicherheit!“

... ist also ein Rat, den man Berufs- und Studienanfängern guten Gewissens geben kann.

„Wo geht die Reise hin?“

... welche Kompetenzen und Qualifikationen sind aktuell gefragt, welche werden es in Zukunft sein und wo gibt es weltweit die größte Nachfrage für Sicherheitsmanager?

Diesen Fragen geht der erste Stellenforecast Sicherheitsmanagement nach, der gemeinsam von der HRForecast GmbH und dem Studiengang Sicherheitsmanagement der Northern Business School Hamburg erstellt wurde. Unser Ziel ist es darzustellen, in welche Richtung sich die Nachfrage nach Sicherheitsmanagern weltweit entwickelt.

- Thematische Einordnung
- Vorgehen
- Auswertung der Stellenanzeigen
- Auswertung der Patentanmeldungen
- Bewertung und Ausblick
- Autoren
- Unternehmensportrait HRForecast
- Unternehmensportrait NBS Northern Business School

Die Bedeutung des Themas Sicherheit hat in den letzten Jahren in der öffentlichen Wahrnehmung in Deutschland deutlich zugenommen. Die Gründe dafür sind vielfältig. Dabei spielen veränderte gesellschaftliche Risikowahrnehmungen und Sicherheitsansprüche ebenso eine Rolle wie veränderte Akteursstrukturen oder tatsächlich neue und sich verändernde Gefahren.

Ausdruck dieser Entwicklung in Deutschland ist das seit 1990 stetige Wachstum des Umsatzes und der Beschäftigtenzahl der Sicherheitswirtschaft. Diese umfasst dabei weit mehr als den obligatorischen Wach- und Objektschutz. Tatsächlich führt heute die Vielzahl angebotener Dienstleistungen, verbunden mit verschiedensten integrierten Sicherheitstechnikkonzepten auch dazu, dass eine eindeutige Definition der Sicherheitswirtschaft oder des Sicherheitsgewerbes letztlich schwierig bleibt.

Dies ist zum einen aus rein statistischen Gründen eine Herausforderung, etwa wenn unternehmensinterne Sicherheitsmaßnahmen im Vergleich zur Beauftragung von Sicherheitsdienstleistungsunternehmen nicht erfasst werden können. Ebenso stellt sich bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Frage, welche Inhalte perspektivisch zwingend erforderlich sind und welche nicht.

Zugespielt formuliert können heute drei wesentliche Einflussquellen für die berufliche Aus- und Weiterbildung in der Sicherheitswirtschaft unterschieden werden. Dabei handelt es sich um Ausbildung im behördlichen Kontext und den anschließenden Wechsel in die Sicherheitswirtschaft, den Quereinstieg aus anderen nicht-sicherheitspezifischen Berufsfeldern und die interne Qualifizierung in der Sicherheitswirtschaft. Diese unterschiedlichen Qualifizierungshintergründe haben sich in der Praxis gut ergänzt und eine stetige Professionalisierung des Marktes vorangetrieben.

Allerdings ist auch zu beobachten, dass Sicherheit zunehmend als wesentliche Managementaufgabe in Unternehmen verstanden wird und entsprechend die Nachfrage nach unternehmensspezifischen Sicherheitsmanagementlösungen beständig zunimmt.

Im Gegensatz zu dieser unternehmensbezogene Nachfrageentwicklung steht die Übernahme von Aufgaben im öffentlichen Raum durch Sicherheitsdienstleistungsunternehmen häufig im Fokus der öffentlichen Diskussion. Angesichts aktueller Einstellungsoffensiven bei den Polizei- und sonstigen Sicherheitsbehörden sowie vereinzelter Organisationsprivatisierungen von Sicherheitsaufgaben stellt sich die Frage, ob hier weiterhin von einem weiter wachsendem Markt ausgegangen werden kann.

Eine besondere Bedeutung wird in der weiteren Entwicklung dem im zwischen CDU und SPD vereinbarten Koalitionsvertrag angekündigten Gesetz für das private Sicherheitsgewerbe zukommen. Dieses seit langem von Branchenverbänden geforderte Gesetz könnte Qualitätsanforderungen präzisieren und damit auch die Grundlage für neue Aufgaben sein.

Aktuell unterscheidet sich die Situation der Sicherheitswirtschaft in Deutschland noch von den Realitäten in vielen Nachbarstaaten und Partnerationen. Hier ist die Übernahme von Sicherheitsaufgaben durch private Sicherheitsdienstleister auch im öffentlichen Raum und in Kooperation mit staatlichen Behörden häufig eine auch im Alltag deutliche sichtbare Realität.

Die intensive grenzüberschreitende Verflechtung der Unternehmen infolge der Globalisierung wird aber vermutlich ebenso zu einer Angleichung beitragen wie die transnational geteilten Risiken von Naturkatastrophen über Kriminalität bis hin zu terroristischen Anschlägen.

# Thematische Einordnung

Neben der Globalisierung dürften aber auch die anderen Megatrends unserer Zeit einen maßgeblichen Einfluss auf die Sicherheitswirtschaft haben. Dazu zählen etwa Demografischer Wandel, Urbanisierung, Migration, Klimawandel oder Wasserknappheit. Unmittelbare Veränderungen wird es aber auch durch die Digitalisierung geben. Sie verändert grundlegend die Strukturen und Prozesse der zu schützenden Organisationen und Institutionen, schafft ebenso neue Instrumente wie neue Risiken für das Sicherheitsmanagement. Für die Sicherheitswirtschaft werden sich daraus einige tiefgreifende Neuerungen ergeben und es stellt sich die Frage, wie sich diese Veränderungen auf die „Profession Sicherheitsmanagement“ insgesamt auswirken werden.

Dieser Frage und weiteren Fragen zur Entwicklung der Personalstrukturen im Sicherheitsgewerbe wollen HRForecast und der Studiengang Sicherheitsmanagement der Northern Business School jährlich fortlaufend nachgehen.

Dabei beginnen wir zunächst mit einer globalen Perspektive. Durch eine weltweite Auswertung von Stellenportalen werden zunächst die aktuellsten Anforderungen aller Stellenanzeigen mit Sicherheitsbezug konkretisiert. Daraus ergibt sich ein genaues Lagebild der weltweiten Nachfrage, welches seine besondere Aussagekraft aus der Menge der berücksichtigten Daten zieht. Dadurch können Veränderungsprozesse und neue Schwerpunktsetzungen in der Praxis erkannt und beschrieben werden.

In einem zweiten Schritt werden aktuelle Patentanmeldungen mit Bezug zu Sicherheitsthemen ausgewertet. Es wird davon ausgegangen, dass die hier benannten technischen Lösungen den Rahmen setzen für die künftige Aufgabenerfüllung im Sicherheitsmanagement und daher ebenfalls eine Aussage ermöglichen, welche Kompetenzen und Qualifikationen künftig wo gefragt sein werden.

Die Ergebnisse werden anschließend auf die Situation in Deutschland übertragen.

Die Grundlage für den „Stellenforecast Sicherheitsmanagement“ bildet eine im Zeitraum von Oktober bis Dezember 2017 durchgeführte Analyse von Stellenanzeigen für Sicherheitsmanager auf über 500 weltweiten Webseiten für Stellenanzeigen. Unter Sicherheitsmanagement wurden dabei sowohl klassische Security- als auch klassische Safety-Aufgaben zusammengefasst. Dazu gehören auch die Anwendung und Einrichtung von Sicherheitstechnik. Der Bereich der Cyber-Security wurde dagegen im Kernbereich der Untersuchung nicht einbezogen.

Für die Analyse wurden künstliche Intelligenzen aus dem Bereich von Big Data Analytics eingesetzt. Dieser Algorithmus ist darauf trainiert Kompetenzen und Fähigkeiten, ebenso wie Bildungsanforderungen zu erkennen und im Kontext zu validieren. Der Algorithmus analysiert dabei jede Stellenbeschreibung basierend auf einer Datenbank mit mehr als 10 Millionen Fähigkeiten und Kompetenzen. Um neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen, verfügt der Algorithmus über eine selbstlernende Komponente, welche ihm ermöglicht nicht erkannte Wörter anhand von verifizierten Quellen zu prüfen. Final erfolgt eine Analyse des Kontexts innerhalb dessen die Fähigkeit erkannt wird. So können negierende Worte, wie z.B. „braucht keine Excel Kenntnisse“ erkannt und damit die Fähigkeit „Microsoft Office Excel“ ausgeschlossen werden. Das geforderte Erfahrungslevel der Kompetenz wird auf einer 4-stufigen Skala, angefangen von Anfängerlevel bis hin zum Expertenlevel, über den Kontext erkannt.

Um eine Analyse zu ermöglichen, sind alle Fähigkeiten und Kompetenzen in einem hierarchischen und themen- bzw. trendbasierten Skillkatalog eingeordnet. Die Auswahl der initialen Stellenprofile erfolgte anhand zuvor festgelegter Merkmale, die auf einen Bezug zu Aufgaben des Sicherheitsmanagements hinweisen. Mit Hilfe selbstlernender Prozesse bei der Datenauswertung erfolgte anschließend die Verknüpfung der ursprünglich festgelegten Merkmale mit weiteren, zuvor nicht identifizierten Merkmalen.

Im Ergebnis erweiterte sich die Bandbreite der ausgewerteten Stellenprofile. Die Merkmale wurden in der Auswertung nach Häufigkeit und Vernetzung kategorisiert. Final ergaben sich daraus folgende Kategorien zur Beschreibung der unterschiedlichen Arten von Stellenanzeigen für das Sicherheitsmanagement:

- Crime Detection & Forensics
- Protection & Surveillance
- Audits & Prevention
- Risk Management
- Safety

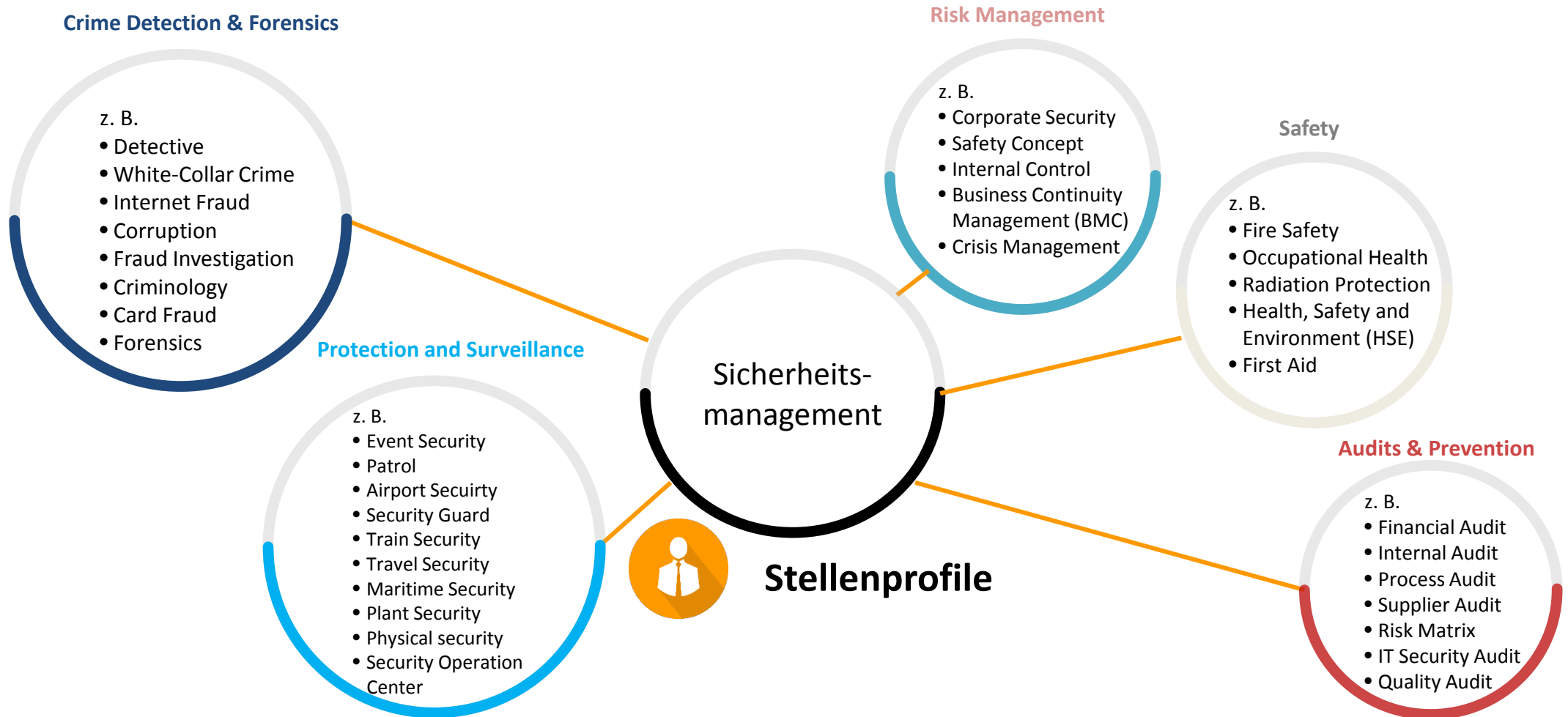
Die Merkmale wurden zunächst auf Englisch formuliert und anschließend mit Hilfe von Onlineresourcen in die Sprache der betrachteten Länder bzw. Stellenportale übersetzt. Die Ergebnisse schließen daher auch nicht englischsprachige Stellenanzeigen mit ein.

Die vorliegenden Stellenanzeigen wurden räumlich zugeordnet. Weiterhin erfolgte eine Auswertung, welche Unternehmen die meisten Stellenanzeigen geschaltet hatten und welches die am häufigsten gestellten Anforderungen in den jeweiligen Kategorien waren. Stellenanzeigen mit fehlenden Informationen wurden nicht in die Untersuchung einbezogen.

Ein vergleichbares Vorgehen wurde für die Analyse der Patente angewandt. Hierbei wurden folgende Datenbanken zunächst anhand initialer Merkmale durchsucht:

- China Patent & Trademark Office
- European Patent (EPO)
- WIPO
- Indian Patent Database
- Espacenet
- United States Patent and Trademark Office (USPTO)

Betrachtet wurden angemeldete und akzeptierte, vollständige Patente mit ausschließlichem Sicherheitsbezug. Da viele Unternehmen integrierte Sicherheitslösungen entwickeln, erschien hier eine Einbeziehung der IT-Sicherheit sinnvoll. Die Entwicklung der Patentanmeldungen wurde im Zeitverlauf dargestellt, räumlich und unternehmensbezogen zugeordnet.



Abgrenzung der betrachteten Stellenprofile: Für die Auswertung der Stellenanzeigen wurde das Themenfeld Sicherheitsmanagement in 5 Kategorien gegliedert. Diese wurden mit typischen Aufgaben näher beschrieben. Diese Beschreibungen dienen in der Datenanalyse als Grundlage für die Identifizierung typischer Qualifikationen, Fähigkeiten und formaler Bildungsanforderungen. Eine besondere Unschärfe gibt es dabei im Bereich Risk Management, da hier oft nicht zwischen Sicherheitsrisiken oder rein finanziellen Risiken für das Unternehmen unterschieden wird (oder unterschieden werden kann.) Für Sicherheitsmanager ist diese Abgrenzung unerheblich, solange ihnen aufgrund ihrer Kompetenzen die Karrierepfade im gesamten Themenfeld Risikomanagement offen stehen.

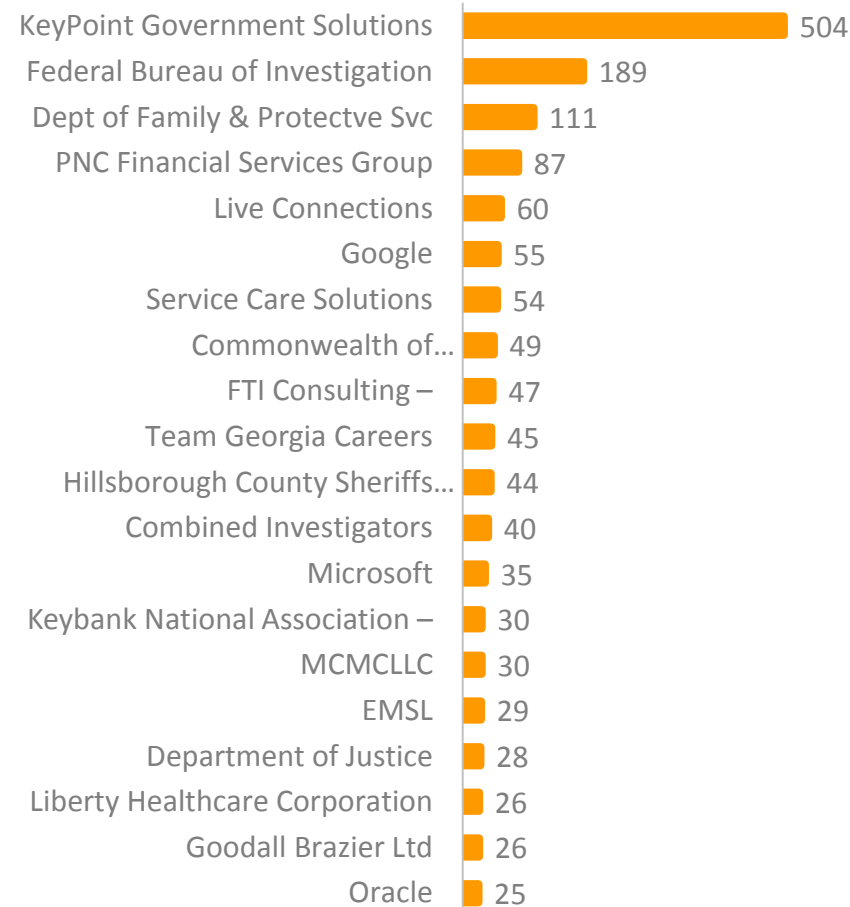


Cyber Security als eigene Sicherheitsprofession: In den Stellenportalen dominieren beim Thema Sicherheit Stellenausschreibungen mit Bezug zur Cyber Security. Dies spricht dafür, hier ein eigenes Berufsfeld abzugrenzen, da andernfalls andere Aufgabenbereiche überlagert werden könnten. Bei den „klassischen“ Stellenprofilen im Sicherheitsbereich erscheinen zunächst die hier unter Security Management zusammengefassten Stellenprofile am stärksten vertreten. Allerdings war diese Zusammenfassung aufgrund der Kleinteiligkeit der einzelnen Stellencluster erforderlich, so dass in der Betrachtung der 5 eingangs definierten Kategorien Stellenanzeigen für Safety-Aufgaben eindeutig überwiegen.

Dabei ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass gerade in den Aufgabenfeldern des Security Management neben öffentlichen Stellenausschreibungen vermutlich auch inoffizielle Wege der Stellenbesetzung über Netzwerke und Direktansprache eine große Rolle spielen. Im Vergleich der tatsächlich zur Verfügung stehenden offenen Stellen könnte der Anteil der Kategorie Security Management damit etwas höher ausfallen.



## Crime Detection & Forensics

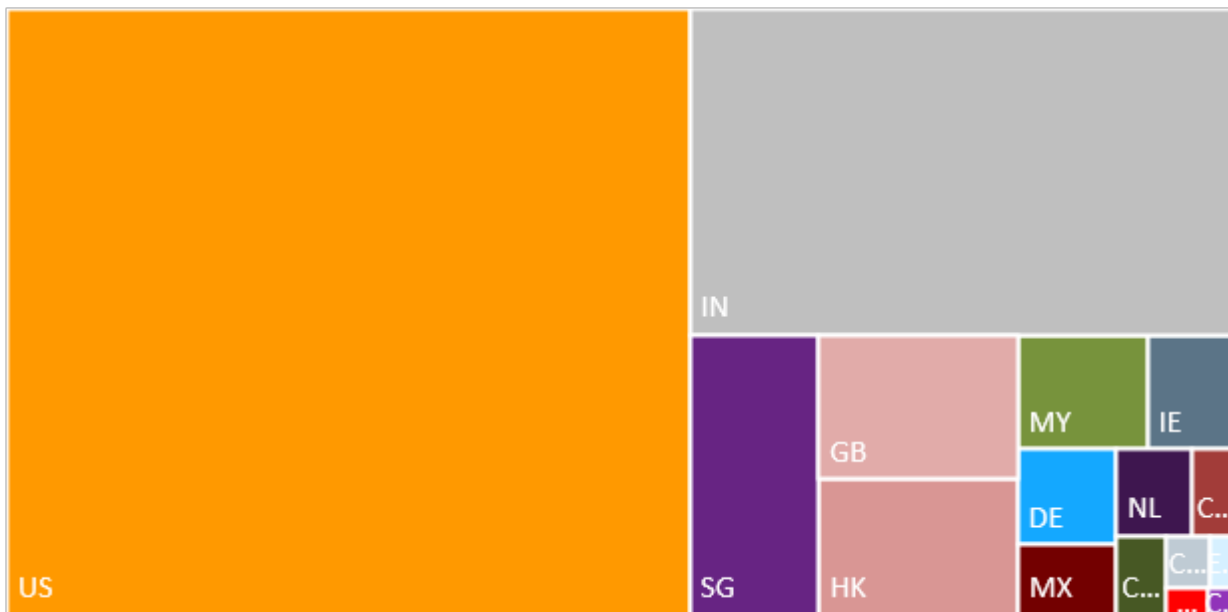


### Top Anforderungen

- Artificial intelligence
- Accounting / finance
- Programming
- Statistics
- Anti-corruption

Einfluss des Rechtssystems: In der Kategorie Detection & Forensics gibt es mit Abstand die häufigsten Stellenanzeigen in den Vereinigten Staaten. Ein Grund dafür lässt sich aus den Top 20 der Unternehmen mit den meisten Stellengesuchen zum Zeitpunkt der Datenerhebung ablesen. Hier gibt es eine Vielzahl von behördlichen Arbeitgebern, einschließlich lokaler Sicherheitsbehörden sowie von Sicherheitsdienstleistern, die explizit für Behörden tätig sind. Dies trifft u.a. auch auf das Unternehmen KeyPoint Government Solutions zu, welches die Liste der Arbeitgeber anführt. Daneben finden sich aber auch mit Google und Microsoft Weltkonzerne mit Sitz in den USA. Bei einem Blick auf die nächstplatzierten Staaten fällt auf, dass es sich hierbei ebenfalls um englischsprachige Nationen handelt. Deutschland durchbricht diese Reihe auf Platz 5.

## Audits & Prevention

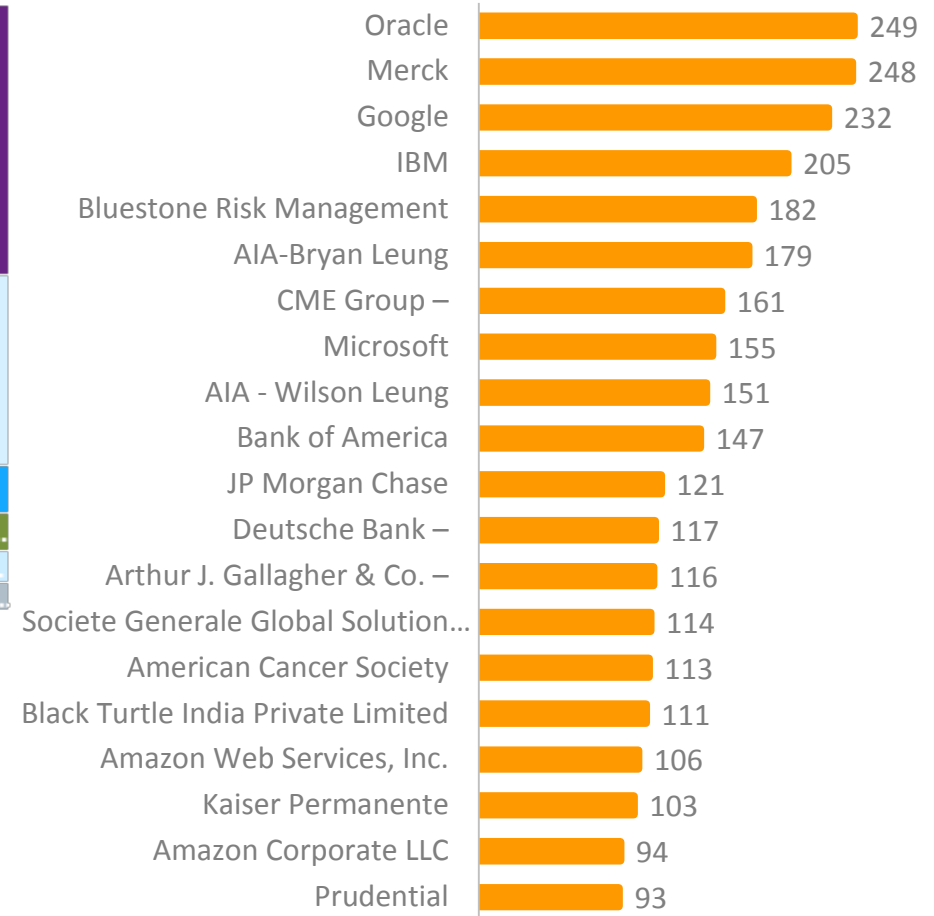
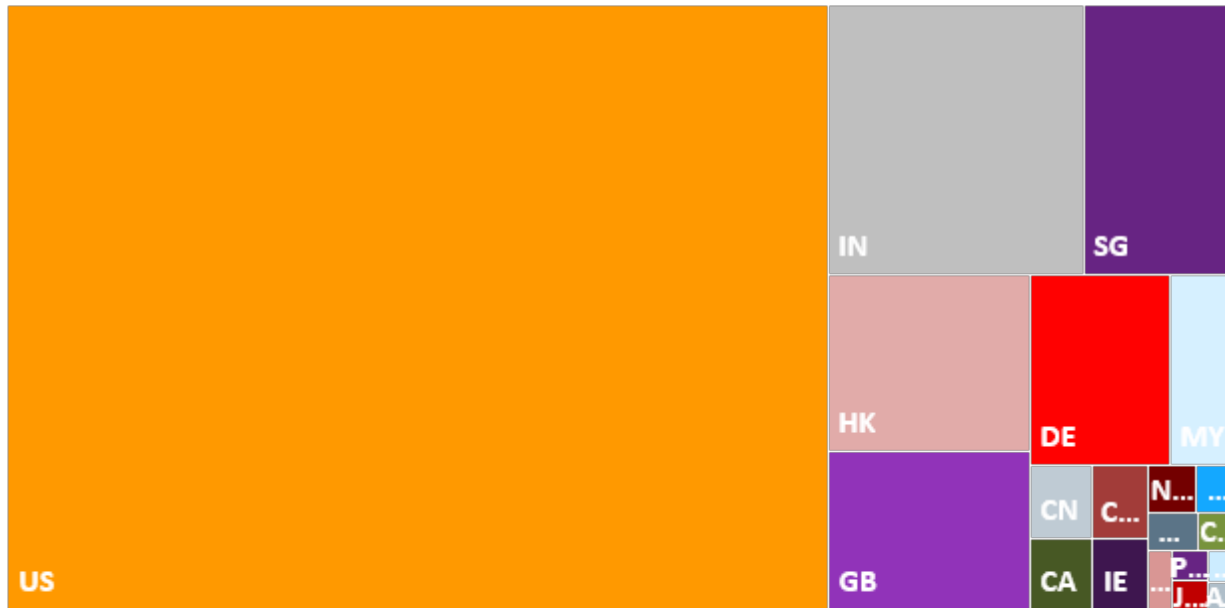


### Top Anforderungen

- Risk management assurance
- Accounting / finance
- IT
- Industry-specific knowledge
- Data mining and analytics

Große Stellennachfrage in Asien: Neben der auch in der Kategorie Audits & Prevention dominierenden Nachfrage in den USA, fällt vor allem große Anzahl an Stellenangeboten in Indien, Singapur, Hong Kong oder Malaysia auf. Diese sich stark entwickelnden Volkswirtschaften weisen eine ausgeprägte Orientierung an den USA und die dort geltenden Normen auf (vgl. auch Irland oder Mexiko). Hinzu kommt die Bedeutung Singapurs und Hong Kongs als Finanzplätze, woraus branchenspezifisch eine hohe Regulierungsdichte folgt. Weitere Gründe für die große Nachfrage könnten das Outsourcing von Auditaufgaben oder auch Programmieraufgaben für Analysesysteme etwa nach Indien sein. Ebenfalls einen Hinweis auf die Automatisierung könnte die hohe Stellennachfrage bei IBM liefern, während sich Merck als Chemie- und Pharmaunternehmen ebenfalls in einem stark regulierten bzw. risikosensiblen Markt bewegt.

## Risk Management

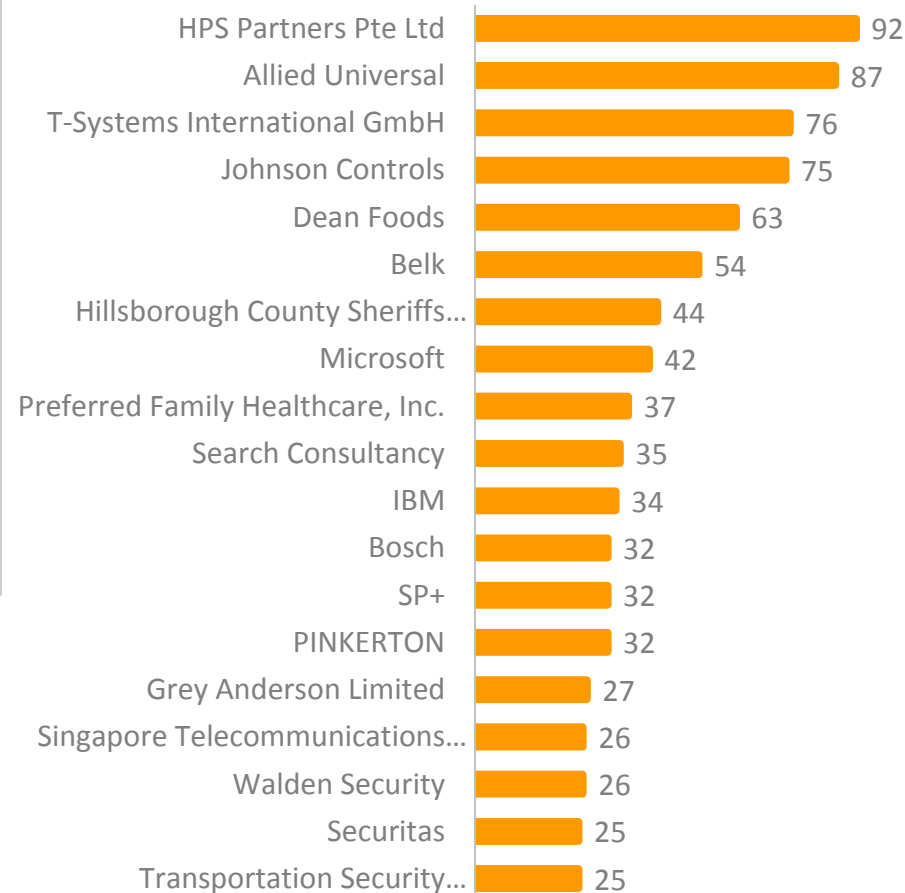
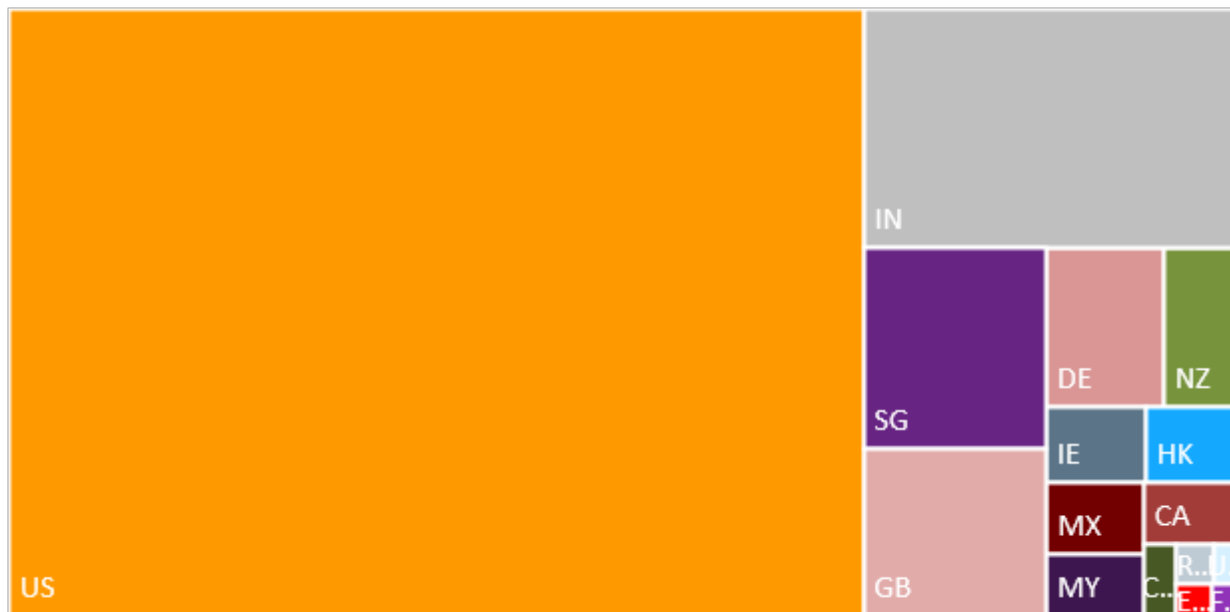


### Top Anforderungen

- Finance
- Regulatory risk
- Business continuity management
- Corporate governance
- Negotiation
- Certified in risk and information systems control (CRISC)

Branche & Region schlagen BIP: In der Kategorie Risk Management zeigt wie in der vorhergehenden Kategorie der Einfluss der Rechts- und Wirtschaftshistorie auf die Anzahl der offenen Stellenangebote. Die meisten Stellenanzeigen gibt es in den Ländern, in denen sich frühzeitig Regulierungssysteme zum Risk Mangement oder verwandten Themen wie dem Business Continuity Management entwickelt haben. Entsprechend findet sich Deutschland trotz seiner Rolle als führende Wirtschaftsnation erst auf Platz 6 wieder. Gleichzeitig wird aus der Betrachtung der Top 20 Unternehmen auch die Bedeutung der Branchen deutlich. Hier sind mit dem Finanz- und Pharmasektor jene Branchen stark vertreten, in denen Risikoawareness und Regulierungsdichte bereits sehr hoch sind. Interessant auch hier Stellenangebote der Technologieunternehmen, die auf Automatisierungsbestrebungen deuten könnten.

## Protection and Surveillance



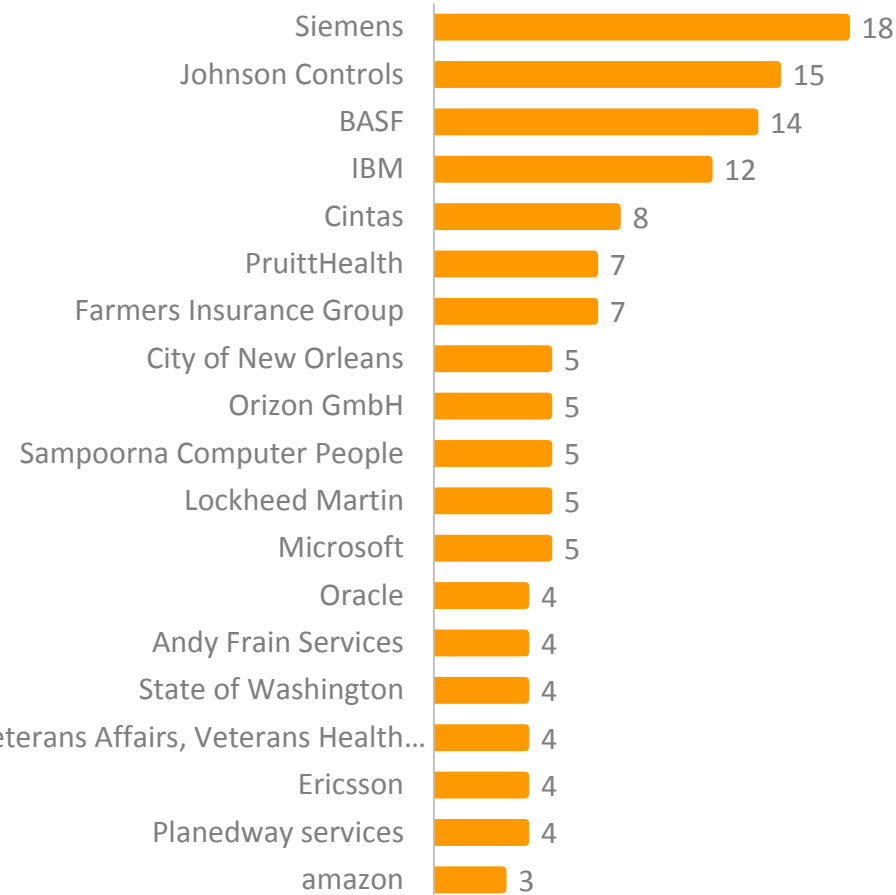
### Top Anforderungen

- Team working
- Intrusion detection
- Security procedures
- Security assessment
- Surveillance technology

Vermittlung, Manpower und Technik: In der Kategorie Protection and Surveillance zeigt sich in den Top 20 der Unternehmen mit den meisten Stellenausschreibungen zum Zeitpunkt der Datenerhebung ein sehr vielfältiges Bild. An der Spitze steht mit HPS Partners Ltd ein Personalvermittlungsunternehmen, welches zum betrachteten Zeitpunkt Personal für die Entwicklung von technischen Objektschutzlösungen suchte. Auch Search Consultancy oder Grey Anderson haben sich auf die Vermittlung von Personal spezialisiert. Sie suchten allerdings vorrangig Mitarbeiter, die operativ tätig sein sollten. Dies stützt die These, dass im klassischen Sicherheitsgewerbe viele Stellen über Dritte vermittelt werden. Hinzu kommen offene Stellenangebote von Sicherheitsbehörden, Sicherheitsdienstleistern oder kritischen Infrastrukturen. Eine dritte Gruppe von Unternehmen bilden Sicherheitstechnikunternehmen.

# Auswertung der Stellenanzeigen

## Safety

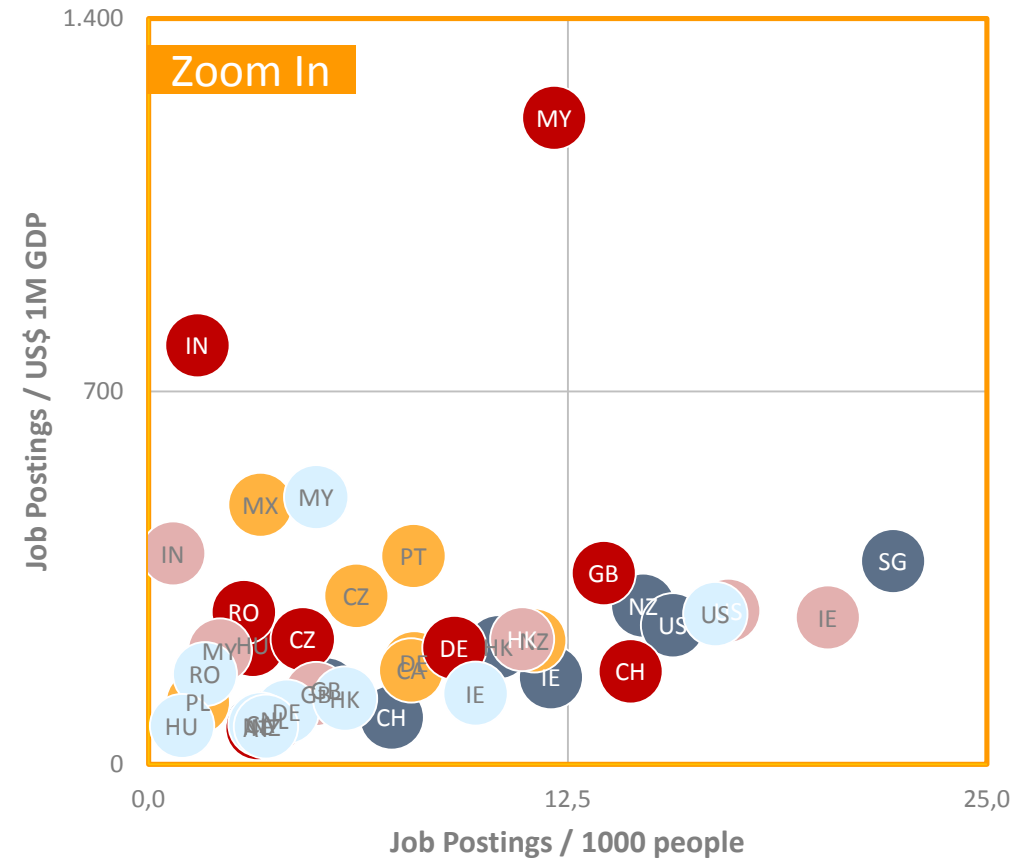
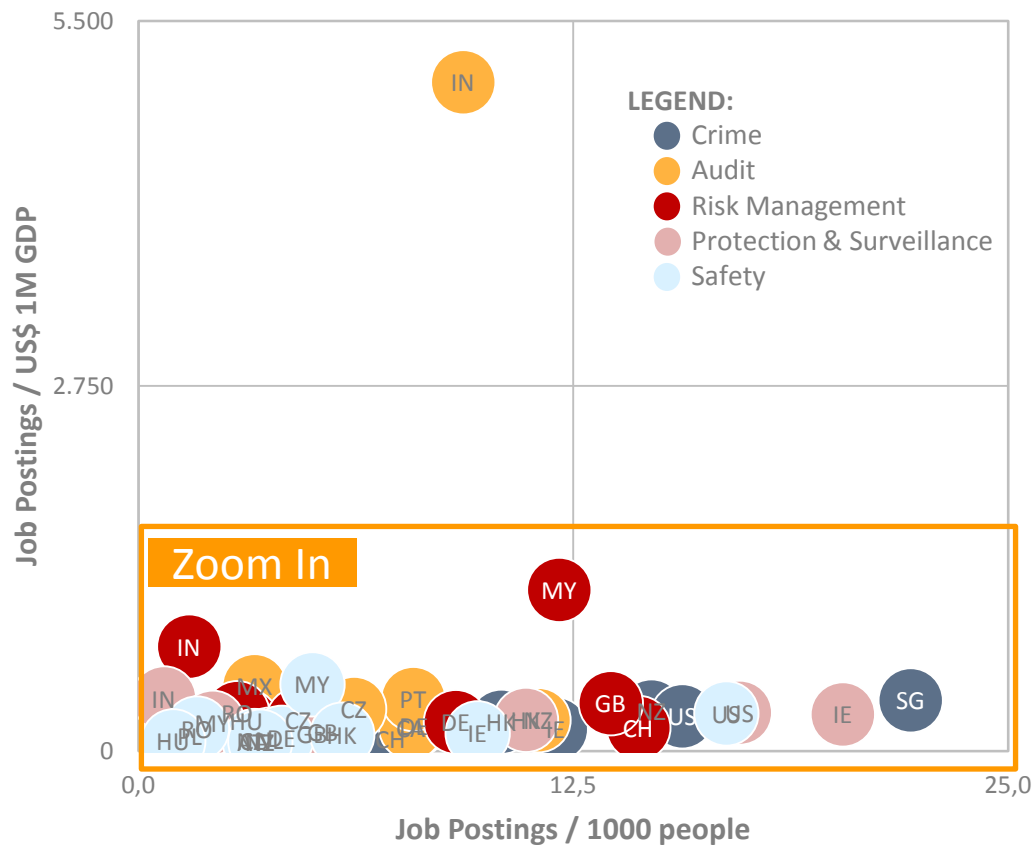


### Top Anforderungen

- Environmental regulation
- Risk planning
- Emergency management
- Ergonomics
- Reporting

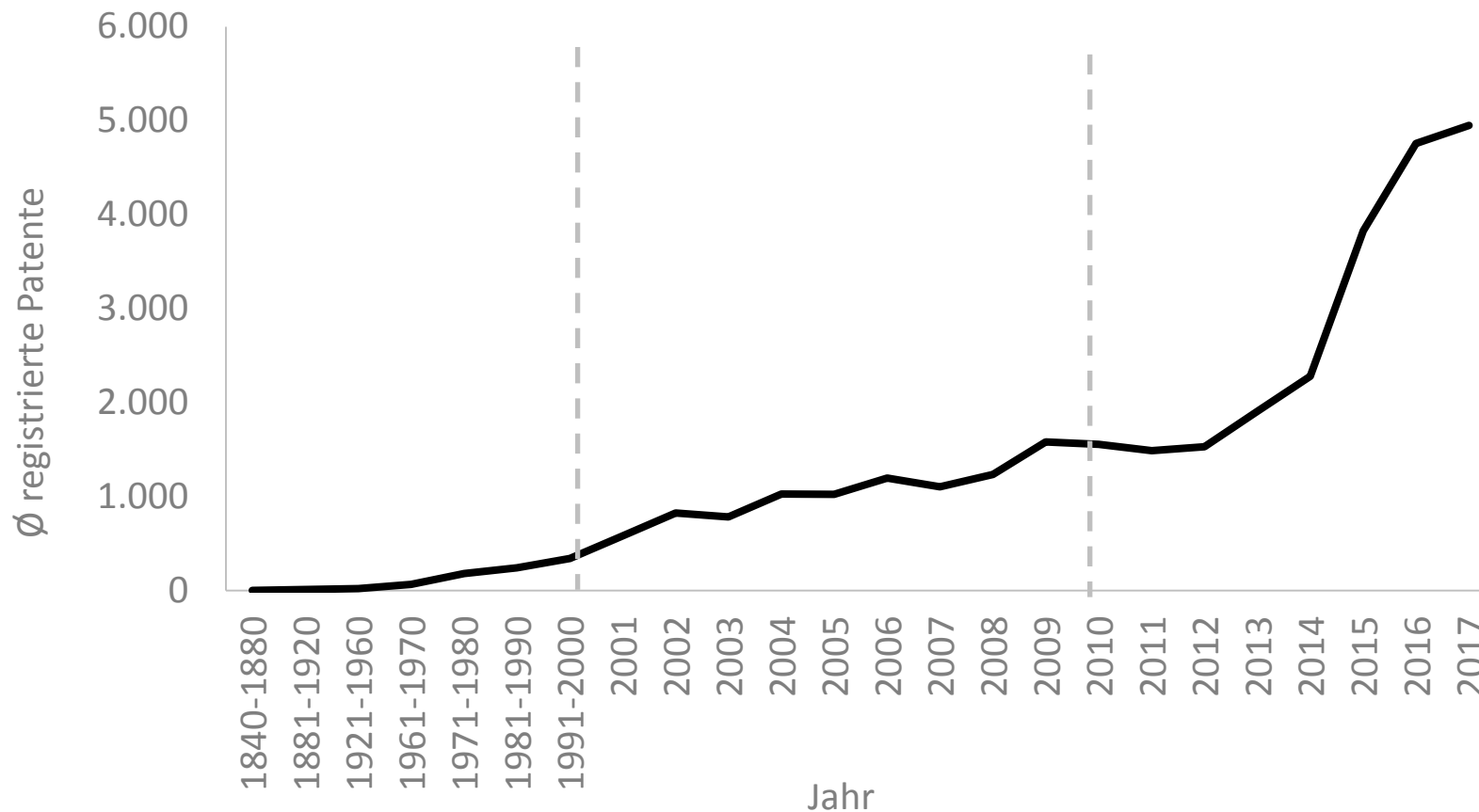
Starke Nachfrage in Deutschland: Beim Vergleich der Anzahl der Stellenangebote in der Kategorie Safety liegt Deutschland an zweiter Stelle hinter den wieder dominierenden USA und damit erstmals unter den ersten Drei. Die Gründe dafür dürften in den historisch früh durch staatliche Auflagen und Selbstverwaltungskörperschaften in Unternehmen verankerten Safety-Prozessen und -Strukturen liegen. Auch das in Deutschland wichtige Thema Umweltschutz fließt in dieses Ergebnis mit ein. Bei den Top 20 der Unternehmen mit entsprechenden Stellenangeboten finden sich neben Anwendern auch Unternehmen aus dem Bereich der technischen Entwicklung. Dabei sind mit Siemens und BASF auch zwei deutsche Unternehmen unter den ersten Drei. Allerdings ist die Anzahl der durch die Unternehmen gesuchten Stellen gering und sind die Stellenangebote viel stärker im Markt gestreut als in anderen Kategorien.

## Zusammenfassende Betrachtung der globalen Verteilung



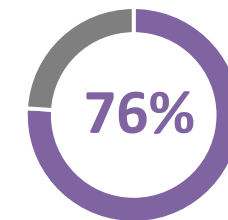
Große Unterschiede in den Ländern: Schon bei Betrachtung der absoluten Zahlen von Stellenangeboten zeigten sich große länderspezifische Unterschiede. Diese werden noch deutlicher, wenn sie in Beziehung zur Einwohnerzahl (x-Achse) und zum Bruttoinlandprodukt (y-Achse) sowie zu den anderen betrachteten Kategorien gesetzt werden. Hierbei fällt in der Gesamtübersicht (linke Abb.) die im Vergleich zum BIP sehr hohe Anzahl an Stellenangeboten für die Kategorie Audits & Prevention in Indien auf. Dies könnte auf einen im Vergleich zur Entwicklung der Wirtschaft starken Nachholbedarf hindeuten oder durch Outsourcing von Dienstleistungen aus anderen Ländern getrieben worden sein. Betrachtet man dagegen ausschließlich die übrigen Ergebnisse (rechte Abb.) fällt der Stadtstaat Singapur mit einer im Verhältnis zur Einwohnerzahl hohen Anzahl an Stellenangeboten in der Kategorie Crime auf, gefolgt von Irland, mit einer im Vergleich zur Einwohnerzahl hohen Nachfrage in der Kategorie Protection and Surveillance. Deutschland findet sich im Verhältnis zum BIP insgesamt eher im niedrigen Bereich, im Verhältnis zur Einwohnerzahl bei Risk Management und Audits & Prevention im Mittelfeld wieder.

# Auswertung der Patentanmeldungen <sup>1, 2, 3, 4, 5</sup>



**41.000**

registrierte Patente mit **ausschließlichem Sicherheitsbezug**



**76%**  
aller bestehenden Patente

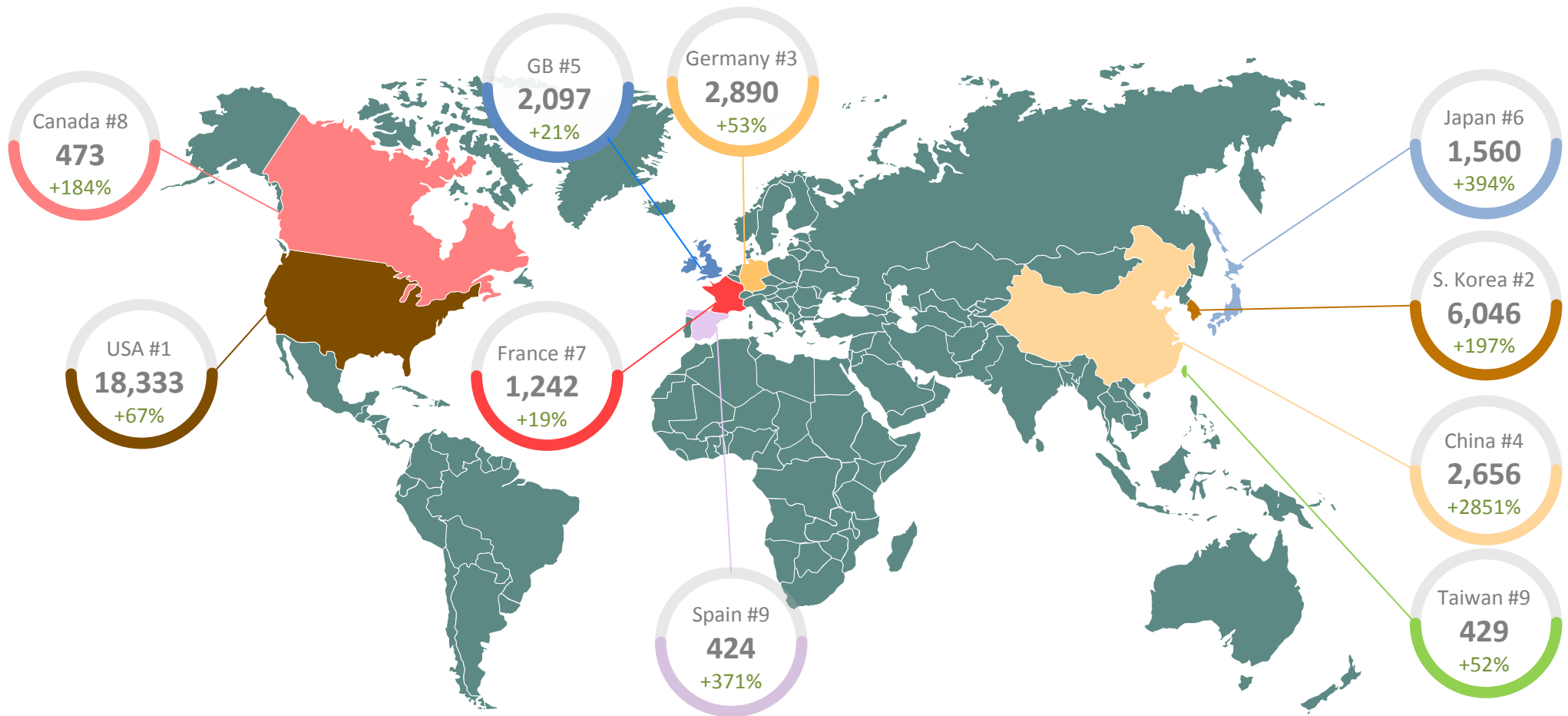
wurden nach dem Jahr 2000 eingereicht.

Legend:

- 1 incl. patents before 31/12/2017
- 2 excl. patents with missing information
- 3 security related unique patents
- 4 Ø annual number of patents registered
- 5 excl. category ‚Audits & Prevention‘

Deutliche Zunahme von Patentanmeldungen mit Sicherheitsbezug: In den letzten Jahren fand ein starker Anstieg der Anzahl der weltweiten Patentanmeldungen mit Sicherheitsbezug statt. Gab es im Zeitraum zwischen den Jahren 2001 und 2010 durchschnittlich pro Jahr leicht über 1.000 Anmeldungen, stieg dieser Wert im Zeitraum zwischen 2011 und 2017 auf jährlich fast 3.000 akzeptierte Patentanmeldungen an – bei stark steigender Tendenz! Selbst in Anbetracht der Tatsache, dass die Abgrenzung der Patente schwierig ist oder viele Patente aufgrund kurzer Lebenszyklen wieder an Bedeutung verlieren, verbindet sich durch die Gesamtzahl damit auch ein steigender Einfluss von Sicherheitstechnik und integrierten Sicherheitslösungen. Für die Unternehmen erweitert sich damit die Bandbreite der Möglichkeiten - aber auch der Innovationsdruck.

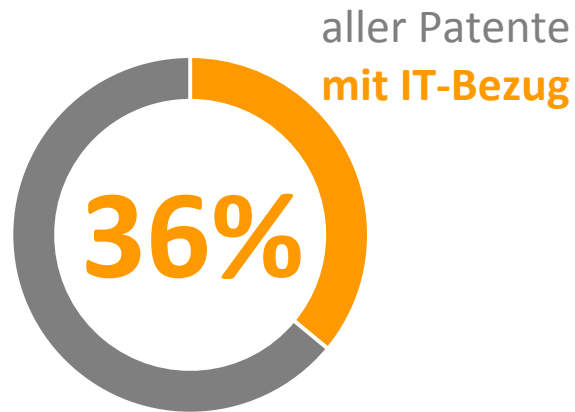
# Auswertung der Patentanmeldungen



Innovativste Nationen in der Sicherheitsforschung: Mit Abstand die stärkste Nation bei Patentanmeldungen sind die Vereinigten Staaten, die für das Jahr 2017 in absoluten Zahlen rund das Dreifache der Patentanmeldungen des zweitplatzierten Südkorea und rund das Sechsfache der Anmeldezahlen in Deutschland aufweisen. Ein gänzlich anderes Bild ergibt sich jedoch, wenn die Steigerungsraten bei den Patentanmeldungen zugrunde gelegt werden. Hier dominiert bei einem Vergleich der Anzahl der Patentanmeldungen im Zeitraum 2000-2009 mit dem Zeitraum 2010-2017 China mit einem Plus von 2851% deutlich vor allen anderen Nationen. Bleibt diese Entwicklung bestehen, wird China Deutschland in absehbarer Zeit bei den Patentanmeldungen mit Sicherheitsbezug überholen.



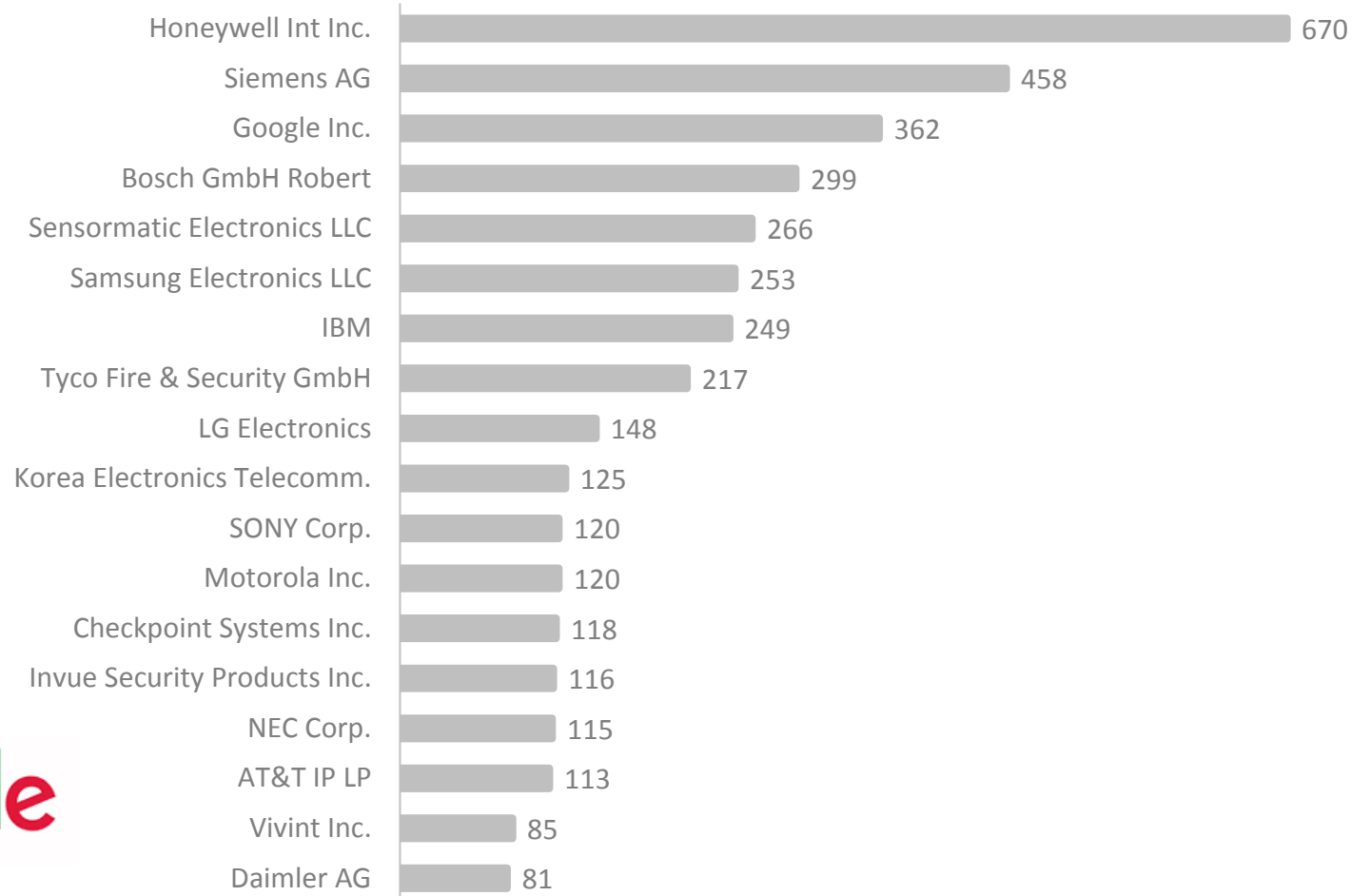
# Auswertung der Patentanmeldungen



**Honeywell**

**SIEMENS**

**Google**



Traditionelle Großkonzerne noch führend: Im Vergleich der innovativsten Sicherheitstechnikunternehmen – gemessen an der Anzahl der registrierten Patente – rangiert aktuell mit Siemens ein deutsches Unternehmen hinter dem US-amerikanischen Großkonzern Honeywell und noch vor Google auf Platz 2. Insgesamt weisen rund ein Drittel der betrachteten Patente einen IT-Bezug auf. Typische Beispiele für Patente ohne IT-Bezug sind Sensorik-Konzepte zur Detektion von äußeren Einwirkungen oder Systemabweichungen.

## Wesentliche Erkenntnisse:

- Die Stellenangebote mit Bezug zur Cyber Security übersteigen die Anzahl der Stellenangebote mit klassischen Sicherheitsaufgaben. Trotz bestehender Schnittstellen spricht dies für eine gesonderte Profession, damit die spezifischen Anforderungen der jeweiligen Aufgabenfelder sich nicht überlagern.
- Bei Stellenanzeigen sind die Tätigkeiten und geforderten Kompetenzen genau zu beschreiben, um die Zielgruppe auch konkret anzusprechen und Überschneidungen z.B. zwischen klassischen Sicherheitsaufgaben und Cyber Security oder im Themenfeld Risk Management zu vermeiden. Die Personalverantwortlichen müssen sich bei der Vielfalt von Online-Anzeigen genau überlegen, mit welchen Stichworten ihre Stellenanzeigen von den richtigen Kandidaten gefunden werden.
- Die Anzahl der Stellenangebote wird stark durch die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Struktur der staatlichen Sicherheitsvorsorge sowie branchenspezifische Anforderungen beeinflusst. Dies zeigt sich insbesondere durch die hohe Nachfrage im englischsprachigen Raum und in Ländern, die starke wirtschaftliche Beziehungen zu den USA haben. Es spiegelt sich aber auch in der vergleichsweise hohen Zahl an Stellenangeboten in Deutschland in der Kategorie Safety wieder.
- Insbesondere in der Kategorie Protection and Surveillance deuten Stellenanzeigen von Personalvermittlungsunternehmen auf einen großen Einfluss von Dritten bei der Personalvermittlung hin.
- Es gibt seit einigen Jahren einen starken Anstieg der Anzahl von Patentanmeldungen im Themenfeld der Sicherheit. Dadurch entsteht für Anbieter und Anwender ein starker Innovationsdruck. Die Bedeutung von Sicherheitstechnik wie von integrierten Lösungen wird weiter deutlich zunehmen. Die Digitalisierung ist damit im Bereich der Stellennachfrage der maßgebliche Megatrend. Der Einfluss anderer Rahmenbedingungen konnte nicht bewertet werden.

- Die Vereinigten Staaten dominieren den Sicherheitsmarkt sowohl hinsichtlich der Stellenangebote als auch hinsichtlich technischer Innovationen. Bei gleichbleibender Steigerungsrate ihrer Innovationen werden Staaten wie China oder Südkorea die europäischen Staaten in naher Zukunft bei der technologischen Entwicklung hinter sich lassen.
- In allen definierten Kategorien finden sich unter den Top-Anforderungen Fähigkeiten und Kompetenzen im Umgang mit Sicherheitstechnik, IT-Auswertesystemen o.ä. Auf der anderen Seite werden konkrete Prozess- und Handlungserfahrungen sowie Kenntnisse in „klassischen“ Managementdisziplinen nachgefragt. Sicherheitsmanager bedürfen daher einer zugleich fokussierten und interdisziplinären Ausbildung.

## Schlussfolgerungen für Deutschland

- Im internationalen Vergleich befindet sich die Anzahl der Stellenausschreibungen in Deutschland in den unterschiedlichen Kategorien eher im niedrigen oder im mittleren Bereich.
- Die im Koalitionsvertrag formulierte Absicht, ein eigenständiges Gesetz zur Regulierung des Sicherheitsgewerbes zu schaffen, bietet für die Sicherheitswirtschaft erhebliche Chancen, insbesondere wenn hierbei eine Orientierung an dem englischsprachigen Rechtsraum erfolgt. Eine große Rolle spielen dabei Aufgabenübertragungen von und Kooperationen mit Sicherheitsbehörden.
- Davon unabhängig werden branchenspezifische Regularien aufgrund ihres grenzüberschreitenden Charakters die Aufgaben der Sicherheitswirtschaft und damit den Bedarf an gut ausgebildeten Mitarbeitern auch weiterhin vergrößern.
- Die Innovationskraft im Themenfeld Sicherheit muss in Deutschland gestärkt werden. Bestehende Forschungs- und Förderprogramme müssen weiterentwickelt werden.

## Reflexion & Ausblick

- Die betrachteten Stellenprofile wurden in einem begrenzten Zeitraum erhoben. Es ist nicht ausgeschlossen, dass bei Betrachtung eines anderen Zeitraumes spezifische unterjährige Routinen in der Einstellungspraxis der Unternehmen und Organisationen zu abweichenden Ergebnissen führen könnten.
- Durch Erstellung einer Zeitreihe wird daher in den Folgejahren die Genauigkeit der Aussagen verbessert werden. Gleichzeitig kann davon ausgegangen werden, dass sich durch diese langfristige Betrachtung Entwicklungen auch deutlicher hervorheben werden.
- Eine grundsätzliche Einschränkung der Aussagekraft der Analyse von Stellenportalen könnte sich durch alternative Methoden der Personalsuche ergeben. Für Teile der Sicherheitswirtschaft kann vermutet werden, dass aufgrund der Sensibilität des mit der zu besetzenden Stelle verbundenen Aufgabenbereiches die diskrete Beauftragung von Personalvermittlern einer öffentlichen Stellenausschreibung vorgezogen wird. Gleichzeitig könnten der starken Vernetzung von Fach- und Führungskräften innerhalb der Sicherheitswirtschaft auch viele informelle Direktansprachen und Stellenempfehlungen folgen, die sich ebenfalls nicht in offiziellen Stellenausschreibungen finden.
- Ergänzend zu den vorgestellten Ergebnissen sollten daher in der weiteren Betrachtung auch Umfang und Besonderheiten einer verdeckten Personalvermittlung durch qualitative Interviews erhoben werden. Hierbei könnte ebenfalls näher beleuchtet werden, welche Ursachen den beobachteten Einstellungstrends zugrunde liegen.

Es gibt also noch viele spannende Fragen zu beantworten! Wir würden uns freuen, wenn Sie uns dabei unterstützen! Ebenso beantworten wir gerne weitergehende Fragen und nehmen Ihre Anmerkungen auf. Bis zum nächsten Stellenforecast Sicherheitswirtschaft 2019!

**Florian Fleischmann (florian.fleischmann@hrforecast.de)**

**André Röhl (roehl@nbs.de)**

**Samyak Ratna Tamrakar (samyak.tamrakar@hrforecast.de)**

**Florian Fleischmann** ist Mitbegründer und Geschäftsführer von HRForecast. Er studierte Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Informationsmanagement und statistische Methoden. Als Finance-Analyst definierte er Unternehmensplanungsprozesse und war für das Controlling im Industrieumfeld tätig. Als Projektleiter war er an der Entwicklung eines auf Big Data basierenden Personalmanagementkonzeptes beteiligt, welches die Grundlage für die Gründung von HRForecast bildete. Inhaltlich hat er sich auf Personal- und Makro-Ökonomische Simulationen sowie strategischen Personalplanung spezialisiert und hat dabei zahlreiche Projekte im nationalen und internationalen Umfeld innerhalb unterschiedlicher Branchen durchgeführt.

**Prof. Dr. André Röhl** ist Studiengangleiter des Studienganges Sicherheitsmanagement an der Northern Business School in Hamburg. Er begann seine berufliche Laufbahn als Marineoffizier, studierte Politikwissenschaften und Arbeits- und Organisationspsychologie und war später u.a. als Referent im Inneren Dienst der Landtagsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern sowie als Unternehmensberater tätig. Ein Forschungsschwerpunkt ist die Nutzung von Datenanalysen für Entscheidungsprozesse im Sicherheitsmanagement und in der Zivilen Sicherheit.

**Samyak Ratna Tamrakar** ist Data Scientist und Analyst bei HRForecast. Er studierte Physik mit Schwerpunkt auf Computerphysik und erneuerbaren Energien. Bei HRForecast ist er für die Sammlung, Auswertung und Modellierung von makro-ökonomischen Daten verantwortlich. In seinen Verantwortungsbereich fällt die Nutzung von künstlicher Intelligenz und prädiktiven Algorithmen für die Analyse von Arbeitsmärkten, welche sein Team für Kunden aus unterschiedlichen Branchen bereitstellt.

# Unternehmensportrait

## HRForecast GmbH

Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sowie über Kooperations- und Entwicklungsprojekte mit namhaften Beratungs- und Industrieunternehmen, wurde HRForecast als Start-up im Jahr 2013 aus der Taufe gehoben. Die Gründung folgte der Erkenntnis, dass es bislang an geeigneten Ansätzen für ein gesamtheitliches Personalmanagement fehlte, um mit Hilfe von internen und externen Daten faktenbasierte Entscheidungen treffen zu können. HRForecast schließt diese Lücke mit selbst entwickelten, modernsten Tools zur Big Data-Analyse und Visualisierung mit Hilfe von Virtual Reality Brillen. Somit ist ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Personalmanagement, welches auf Fakten basiert, möglich. Die entwickelten Algorithmen hat HRForecast inzwischen auf andere Bereiche, wie z.B. „Predictive Maintenance“ für Autos erfolgreich übertragen.

Das Portfolio von HRForecast umfasst Lösungen für das gesamte Spektrum strategischer Personal- und Unternehmensplanung. Ganzheitliche Modelle und Konzepte, die Nutzung vernetzter Daten, proaktives Personalmanagement oder die Dynamisierung von Belegschaften: Unaufhörlich wachsende Datenbestände reduzieren wir auf die wirklich wichtige Essenz. Für aktuelle und künftige Herausforderungen aus nahezu allen HR-relevanten Bereichen liefern wir bessere und umfassendere Lösungen, als es mit herkömmlichen Methoden möglich wäre.

HRForecast wurde für seine innovativen Konzepte vielfach ausgezeichnet, u.a. mit dem HR Excellence Award 2016, dem European HR Excellence Award 2017 und dem HR Startup Award 2014. Im Februar 2018 wurde HRForecast mit dem European Business Award für Innovation 2018 ausgezeichnet.

[www.hrforecast.de](http://www.hrforecast.de)

# Unternehmensportrait

## NBS Northern Business School

Die Northern Business School – Hochschule für Management und Sicherheit ist eine staatlich anerkannte Hochschule in privater Trägerschaft. Die Anerkennung durch die Behörde für Wissenschaft und Forschung der Freien und Hansestadt Hamburg wurde am 19. Februar 2014 ausgesprochen. Ziel der Hochschule ist es, praxisnahe, qualitativ hochwertige Studiengänge mit einer hohen Serviceorientierung den Studierenden und Lehrenden gegenüber zu verbinden. Dabei soll vor allem den sich heutzutage rasch verändernden Lebensumständen der Studierenden Rechnung getragen werden, indem für fast alle Studiengänge ein Vollzeit- und Teilzeitangebot geschaffen wird, welches den Studierenden ermöglicht, sich flexibel auf wechselnde Lebenssituationen einzustellen.

Unmittelbar nach der staatlichen Anerkennung der NBS Hochschule durch die Freie und Hansestadt Hamburg wurde zum Sommersemester 2014 der Studienbetrieb im Studiengang „Sicherheitsmanagement“ (B.A.) im Vollzeit- und im Teilzeitmodell aufgenommen. Planung und Durchführung des Studienganges erfolgen in enger Kooperation mit der Polizei Hamburg, insbesondere mit dem Hochschulzweig der Akademie der Polizei sowie in enger Zusammenarbeit mit der Sicherheitswirtschaft. Über einen Studiengangsbeirat, der sich aus Vertretern der Sicherheitsbehörden und der Sicherheitswirtschaft zusammensetzt, wird der regelmäßige Austausch zwischen Lehre, Forschung und Praxis sichergestellt.

[www.nbs.de](http://www.nbs.de)

© Urheberrecht und Copyright: 2018 NBS Northern Business School in Zusammenarbeit mit HRForecast

Alle Rechte vorbehalten. / All rights reserved.

Titelbild: Africa Studio/Shutterstock.com

Die in diesem Dokument enthaltenen Inhalte, Grafiken und Werke unterliegen dem deutschen Urheberrecht.

Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes bedürfen der schriftlichen Zustimmung des jeweiligen Autors bzw. Erstellers.

Der Download dieses Dokumentes sowie die Nutzung in Teilen oder in Gänze ist nicht für den kommerziellen Gebrauch gestattet. Die anderweitige Nutzung ist lediglich unter Nennung der Quellenangabe und der Urheber gestattet.

Soweit die Inhalte in diesem Dokument nicht von der NBS Northern Business School oder HRForecast erstellt wurden, werden die Urheberrechte Dritter beachtet. Insbesondere werden Inhalte Dritter als solche gekennzeichnet. Sollten Sie trotzdem auf eine Urheberrechtsverletzung aufmerksam werden, bitten wir um einen entsprechenden Hinweis.