

# Zwischen fachlichem Tabu und alltäglicher Praxis – Sicherheitskräfte in der Jugendhilfe

Jakob Tetens, Bremen

*Im folgenden Beitrag wird der Frage nachgegangen, weshalb der Einsatz von Sicherheitskräften in der Kinder- und Jugendhilfe einerseits häufig als ein fachliches Tabu angesehen wird, andererseits in der Praxis aber offenkundig verbreitet ist. Auf Basis einer kleinen Befragung, von Fallbeispielen aus der Praxis, Ausschnitten aus Interviews sowie theoretischen Bezügen werden verschiedene Positionen zu dem Thema dargestellt und abschließend einige Vorschläge zur weiteren Beschäftigung mit der Thematik sowie zum praktischen Umgang damit skizziert.*

Spricht man mit Fach- und Führungskräften aus der Kinder- und Jugendhilfe über den Einsatz von Sicherheitskräften in Jugendhilfeeinrichtungen, wird häufig die Gefahr von Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und Gewalt thematisiert, weshalb Sicherheitskräfte wenn überhaupt nur als Notlösung betrachtet werden (vgl. Baumann 2020; Schwabe 2018). Zugleich werden aber in der Praxis durchaus Sicherheitsdienste beauftragt, oft als kurzfristige Reaktion auf vermehrte Krisen- und Gewaltvorfälle, teilweise aber auch als dauerhafte Antwort auf ein wahrgenommenes Sicherheitsproblem (Caritas 2019). Vor diesem Hintergrund erweitern einige Sicherheitsfirmen sogar ihre Leistungspalette mit speziellen Angeboten für die Kinder- und Jugendhilfe.<sup>1</sup>

Es handelt sich also um ein vielschichtiges Thema. Dies zeigt sich auch in der Ad-hoc-Befragung, die zum Zwecke dieses Artikels in den Fachgruppen »Soziale Arbeit« auf Facebook sowie auf LinkedIn durchgeführt wurde. Für 34 Prozent der 87 Befragten ist der Einsatz von Sicherheitskräften in der Kinder- und Jugendhilfe ein »prinzipielles Tabu«, 29 Prozent halten den Einsatz »als Notlösung für legitim« und für 37 Prozent kann er

»konzeptioneller Bestandteil« der Hilfe sein. Dieses Ergebnis ist zwar nicht repräsentativ, bestätigt aber den Eindruck, dass es sich um ein Thema handelt, zu dem es unterschiedliche fachliche Haltungen gibt und das in der Praxis offensichtlich unterschiedlich gehandhabt wird. Das zeigt sich auch in den Kommentaren der Befragten. So interpretiert ein Befragter den »Einsatz von Sicherheitspersonal ganz klar als Professionalisierungsdefizit«, während eine andere Befragte davon ausgeht, dass »es in manchen Fällen sehr hilfreich ist, jemand unterstützend dabei zu haben«, der als Sicherheitskraft ausgebildet ist.

Umso überraschender ist es, dass das Thema bisher kaum beleuchtet wurde, zumal im Kontext eines lauter werdenden »Risiko-, Schutz- und Kontrolldiskurs[es]« (Lutz 2017, S. 284) innerhalb der Sozialen Arbeit. Bis auf einen Beitrag von Baumann (2020) findet sich keine Literatur, geschweige denn empirische Forschung. Auch der vorliegende Beitrag kann weder fundierte Daten noch eindeutige Antworten liefern, möchte aber zum Nachdenken und zur Diskussion anregen. Er speist sich aus praktischen Erfahrungen des Autors, einer kleinen qualitativen Interviewstudie von Studierenden (Cordes/Gambalat/Mende 2021) sowie dem Austausch mit Führungskräften im Rahmen eines Dialogforums auf der EREV-Bundesfachtagung 2022.

## 1. Ein Blick in die Praxis

Erste Berührungspunkte mit dem Thema Sicherheitskräfte in der Kinder- und Jugendhilfe ergaben sich im Rahmen der Leitung einer Erstaufnahmeeinrichtung für unbegleitete minderjährige Geflüchtete in den Jahren 2015 und 2016. In dieser Zeit herrschte bekanntermaßen bundesweit eine Ausnahmesituation, da eine

sehr große Zahl an jungen Geflüchteten betreut werden musste. Zeitweilig mussten in der Erstaufnahmeeinrichtung bis zu 200 Jugendliche in Mehrbettzimmern untergebracht und in einem kleinen Essensraum bewirtet werden, was fast täglich zu massiven Eskalationen und häufigen Polizeieinsätzen führte. Hinzu kam, dass besagte Erstaufnahmeeinrichtung kurzfristig von einem anderen Träger übernommen worden war und daher kein eingearbeitetes und stabiles Team bestand, geschweige denn, dass dieses professionell geschult gewesen wäre in Methoden der Gewaltprävention und Deeskalation. In dieser Ausnahmesituation erschien daher – wie in vielen anderen Großeinrichtungen im gesamten Bundesgebiet – der Einsatz von Sicherheitskräften alternativlos. Diese Einschätzung wird auch von der Einrichtungsleitung einer Jugendhilfeeinrichtung bestätigt, die im Rahmen des oben erwähnten studentischen Forschungsprojektes interviewt wurde: »Also, wenn ich nicht jemanden habe, der hier auch aufpasst, [...] der anders als Pädagogen vielleicht auch körperlich auftreten kann, dann muss ich die Einrichtung schließen« (Interviewauszug aus Cordes et al. 2021). Die Zusammenarbeit mit dem behördlich beauftragten Sicherheitsdienst erwies sich jedoch als problematisch. So wirkte das Handeln der Sicherheitskräfte wenig professionell und teilweise regelrecht stümperhaft. Wiederholt äußerten sich Mitarbeitende des Sicherheitsdienstes offen rassistisch gegenüber Jugendlichen, ließen sich von diesen provozieren oder reagierten in Konfliktsituationen impulsiv und vorschnell physisch. Bei diesem körperlichen Eingreifen waren wiederum häufig auch keine professionellen Techniken erkennbar, weshalb sich die Situationen teilweise eher noch verschärften als entspannten. Der Abstimmungs- und Schulungsbedarf erwies sich somit als riesig und kaum zu decken, es konnten dann jedoch schrittweise entsprechende Vereinbarungen getroffen und Verbesserungen initiiert werden.

Das Fazit aus dieser Erfahrung fällt insgesamt negativ aus, vor allem da der Einsatz der Sicher-

heitskräfte kaum zu einer Abnahme der Gewaltvorfälle führte. Im Kontext der Betreuung von unbegleiteten, minderjährigen Geflüchteten erscheint der Einsatz von Sicherheitspersonal somit zwar als befristete Notlösung legitim, nicht jedoch als konzeptionelle Dauerlösung, zumal die Zielgruppe kein besonders ausgeprägtes Gewaltverhalten zeigt, sondern sich das Eskalationspotenzial maßgeblich aus einer Überbelegung der Einrichtungen ergibt. Naheliegender als der Einsatz von Sicherheitskräften erscheint daher, auf räumliche Entzerrung zu achten sowie auf eine angemessene Ausstattung mit Dolmetschenden und eine intensive und regelmäßige Schulung des pädagogischen Personals in Konfliktklärung, Deeskalationstechniken und Krisenmanagement.

Als zweites Beispiel dient eine Einzelfallhilfe für eine Jugendliche mit einer manifesten schizophrenen Psychose und einem als hoch eingeschätzten Selbst- und Fremdgefährdungspotenzial. Für diese Jugendliche wurde nach langem Aufenthalt in der Psychiatrie eine dauerhafte Unterbringung in der Kinder- und Jugendhilfe gesucht. Nach vielen Helferrunden, an denen der Autor beteiligt war, wurde schließlich ein Setting geschaffen, bei dem auch ein Sicherheitsdienst eine tragende Rolle spielte. Dieser war Tag und Nacht in der Kleinsteinrichtung anwesend und war in Ausnahmefällen (Teamsitzungen oder Krankheit des pädagogischen Personals) auch allein mit der Jugendlichen.

In diesem Fall fällt das Fazit ambivalent aus. Auf der anderen Seite war der Einsatz eines Sicherheitsdienstes die Voraussetzung für den beteiligten freien Jugendhilfeträger, überhaupt in die Hilfe einzusteigen, da aufgrund der Vorerfahrungen mit der Jugendlichen Übergriffe auf das pädagogische Personal befürchtet werden mussten. Zudem agierte der Sicherheitsdienst im Gegensatz zu den oben geschilderten Erfahrungen in der Erstaufnahmeeinrichtung in eskalierenden Situationen augenscheinlich geschult und professionell und konnte auf diese Weise wiederholt

sowohl Fremdgefährdungen als auch Selbstgefährdungen verhindern. Auch wenn die praktischen Erfahrungen also positiv sind, erscheint es auf der anderen Seite fachlich fragwürdig, den Einsatz von Sicherheitspersonal in diesem Fall nicht nur als Übergangslösung anzulegen, sondern als konzeptionelle Dauerlösung, indem die Sicherheitskräfte eine tragende Rolle übernahmen und teilweise auch Betreuungsaufgaben übernahmen. Es stellt sich somit die Frage, ob nicht statt solcher Hilfskonstrukte, die nur mit Ausnahmegenehmigungen realisierbar sind, dauerhafte Schnittstellen-Einrichtungen zwischen Kinder- und Jugendhilfe sowie Psychiatrie aufgebaut werden müssten, ausgestattet mit einem multiprofessionellen Team, das intensiv in Techniken der Gewaltprävention und Deeskalation geschult ist.

Im dritten Beispiel wird eine niedrigschwellig-individualpädagogische Einrichtung für sogenannte Systemsprenger/-innen in den Blick genommen, die vom Autor mit aufgebaut wurde. Zunächst war es ausdrücklich nicht vorgesehen, dort Sicherheitskräfte einzusetzen, da es fachlich nicht zum akzeptierenden Ansatz des Angebots zu passen schien. Denn dieses sollte sich gerade abgrenzen von intensivpädagogischen oder gar geschlossenen Maßnahmen, wo Sicherheitskräfte häufiger zum Einsatz kommen. Nachdem in der Einrichtung jedoch eine deutliche Zunahme von Gewaltandrohungen sowie realen Gewaltvorkommnissen zu verzeichnen war und dadurch das Team wachsenden Belastungen ausgesetzt war, die Krankmeldungen bis hin zu Kündigungen zur Folge hatten, wurde kurzfristig ein externer Sicherheitsdienst beauftragt. Dieser war zunächst nur nachts im Einsatz als Ergänzung des pädagogischen Nachtdienstes, wurde dann aber auch auf den Tag ausgeweitet. Von Beginn an gab es klare Absprachen zwischen dem betreibenden freien Jugendhilfeträger und dem Sicherheitsdienst und die Sicherheitskräfte waren eingebunden in Teamsitzungen, Supervisionstermine und Teamschulungen. Es wurde ein festes Team von Sicherheitskräften in der Einrichtung

eingesetzt, das bereits aus Einrichtungen für minderjährige unbegleitete Geflüchtete Vorerfahrungen mitbrachte. Diese Sicherheitskräfte trugen weder Uniform noch waren sie beauftragt oder befugt, körperlich einzugreifen, mit Ausnahme von akuten Notsituationen. Stattdessen bestand ihre Aufgabe darin, gemeinsam mit den pädagogischen Fachkräften im Haus präsent zu sein und regelmäßig das Außengelände abzulaufen, um ungebetene externe Gäste, die vorher häufiger Streit und Gewalt in die Einrichtung gebracht hatten, am Betreten des Hauses zu hindern.

Das Fazit fällt in diesem Fall positiv aus, denn die Gewaltvorfälle nahmen schnell und dauerhaft ab. Hierbei war bis auf eine Ausnahme tatsächlich kein physisches Eingreifen durch die Sicherheitskräfte notwendig. Die pädagogischen Fachkräfte bewerteten es aber als sehr hilfreich, dass sie im Falle eines Konfliktes mit einem Bewohner oder einer Bewohnerin beziehungsweise einer externen Person durch die anwesende Sicherheitskraft eine personelle Unterstützung im Hintergrund hatten, was ihnen Ängste nahm und ihr Sicherheitsgefühl stärkte. Ähnliche Erfahrungen zeigen sich auch in anderen Einrichtungen. So beschreibt die Einrichtungsleitung einer Inobhutnahmeeinrichtung, dass es ab einem bestimmten Zeitpunkt notwendig war, die Angst vor Übergriffen auf die pädagogischen Fachkräfte zu reduzieren, da Angst lähmend wirke und somit ein professionelles pädagogisches Eingreifen behindere: »Also es ging nur mit Security, dass die Kollegen keine Angst mehr hatten« (Interviewauszug aus Cordes et al. 2021). Der Einsatz von Sicherheitskräften war im Fall dieser niedrigschwelligen Einrichtung also zwar aus der Not heraus geboren, ist aber aus fachlicher Perspektive durchaus dauerhaft zu legitimieren, unter der Voraussetzung, dass die Konfliktklä rung nicht an das Sicherheitspersonal delegiert wird und zwischen den sozialarbeiterischen Fachkräften und den Sicherheitskräften Aufgaben- und Rollenklarheit herrscht. Diese Notwendigkeit wird auch im Interview mit der Heimauf-

sicht eines Landesjugendamtes deutlich: »Also, wenn das so klar definiert ist und das gelingt der Pädagogik und den Sicherheitsdiensten auch wirklich im Rahmen des Konzeptes zusammen zu arbeiten [...], also die Aufgaben zu verteilen, [...], dass sie voneinander profitieren. Dann kann das gewinnbringend sein. [...], dass sagen dann auch die pädagogischen Mitarbeiter« (Interviewauszug aus Cordes/Gambalat/Mende 2021).

## 2. Mehr Fragen als Antworten

Die drei Beispiele machen deutlich, weshalb es hinsichtlich der Frage nach dem Einsatz von Sicherheitskräften in besonderen Settings der Jugendhilfe keine einfache Antwort gibt. Denn es ist einerseits sicherlich fragwürdig, das Recht auf Sicherheit im Sinne körperlicher Unversehrtheit der Heranwachsenden wie der Mitarbeitenden dadurch gewährleisten zu wollen, dass man kurzerhand einen Sicherheitsdienst dazubucht (vgl. Baumann 2020). Andererseits bedeutet der Einsatz von Sicherheitskräften auch nicht automatisch, dass Machtmissbrauch und Gewalt Tür und Tor geöffnet werden. Denn wie Foucault verdeutlicht, lautet die Frage weniger, »wie Macht sich manifestiert, sondern wie sie ausgeübt wird« (Foucault 2005, S. 251). Nach diesem Verständnis ist Macht also weniger ein festzustellender Tatbestand, vielmehr versteht Foucault die Auseinandersetzung mit Macht als fortlaufende Suchbewegung.

Insofern hat der Einsatz von Sicherheitspersonal nicht per se fachlich illegitim und ethisch fragwürdige Machtausübung zur Folge, sondern maßgeblich ist, wie dieses Personal agiert und wie es in den systemischen Gesamtzusammenhang der Einrichtung eingebunden ist. Dieser Gedanke ist wichtig, weil wir aus der Historie der Heimerziehung wissen, in welch erschreckendem Ausmaß auch pädagogische Fachkräfte Macht und Gewalt ausüben können (Rudloff 2018). Weder ist also die Sicherheitskraft per se illegitim machtvoll noch handelt die pädagogische Fachkraft per se machtfrei oder automatisch ein-

wandfrei (vgl. Sagebiel/Pankofer 2015). Insofern ist die Frage, ob und wenn ja unter welchen Voraussetzungen Sicherheitskräfte in der Jugendhilfe eingesetzt werden können, ein gutes Beispiel für die Ambiguitäten, mit denen eine postmoderne Sozialarbeit konfrontiert ist und die am ehesten im Diskurs und im Widerstreit bearbeitet werden können (vgl. Kleve 2007). Es stellen sich somit im Kern drei Fragen:

1. Unter welchen Voraussetzungen ist der Einsatz von Sicherheitskräften in der Kinder- und Jugendhilfe fachlich sinnvoll und begründbar?
2. Welche konkreten Aufgaben kann ein Sicherheitsdienst im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe haben und wo liegen die Grenzen?
3. Wie kann eine gute Zusammenarbeit zwischen dem pädagogischen Fachpersonal und den Sicherheitskräften gewährleistet werden?

Diese Fragen können an dieser Stelle und vor dem Hintergrund bisher fehlender empirischer Daten nicht erschöpfend beantwortet werden. Trotzdem wird im folgenden Kapitel versucht, einige – wenn auch nur vorläufige – praktische Schlüsse zu ziehen. Denn angesichts des sich verschärfenden Fachkräftemangels wird es zunehmend schwerer, die sozialarbeiterische Eierlegende-Woll-Milch-Sau zu finden, die neben sozialarbeiterischen Kernkompetenzen wie Kommunikationsstärke, Empathie und Reflexionsfähigkeit auch die notwendigen Spezialkenntnisse zum Umgang mit psychischen Auffälligkeiten, Traumata, Sucht oder Gewalt sowie praktische Fähigkeiten im Bereich der Deeskalations- und Interventionstechniken mitbringt. für die Arbeit in Settings, in denen massive Gewaltvorkommnisse wahrscheinlich sind. Ganz praktisch gesehen ergeben sich somit verschiedene Optionen, die nicht exklusiv zu verstehen sind, sondern vielmehr einander ergänzend. Diese werden im Folgenden skizziert.

### 3. Fazit? Work in progress!

Die Fallbeispiele zeigen auf, wie wichtig es ist, Bemühungen im Bereich von Fortbildungen, Trainings und Reflexionsräumen zum Thema Deeskalations- und Krisenmanagement in der Kinder- und Jugendhilfe zu intensivieren und zu systematisieren. Hierzu gehört auch die Vermittlung der rechtlichen Rahmenbedingungen zum Gewaltschutz, zur Notwehr und zur unterlassenen Hilfeleistung sowie die Auseinandersetzung mit einem verantwortungsvollen Machtgebrauch und einer professionellen »Machtsensibilität« (Misamer 2020, S. 6).

Die Kombination von ausnehmend spezialisierten Settings und einem akuter werdenden Fachkräftemangel macht es erforderlich, Teams in der Kinder- und Jugendhilfe multiprofessioneller zu denken und sie entsprechend aufzustellen. Das bedeutet, gegebenenfalls auch Personen einzusetzen, die zwar nicht über einen pädagogischen oder sozialarbeiterischen Abschluss verfügen, dafür aber über die für das konkrete Handlungsfeld erforderlichen Softskills wie Präsenz, Gelassenheit oder kommunikative Klarheit sowie Hardskills wie professionelle verbale und notfalls auch physische Deeskalationstechniken. Denn der Gedanke von Multiprofessionalität in der Jugendhilfe endet ja nicht zwingend bei Teams, die aus Erziehern und Erzieherinnen, Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen, Pädagogen und Pädagoginnen sowie Psychologen und Psychologinnen bestehen, zumal man immer wieder aus Teams und vor allem auch von Kindern und Jugendlichen hören kann, wie wichtig etwa die Kollegen und Kolleginnen aus der Hauswirtschaft oder der Haustechnik für das Klima in den Wohngruppen sind. Dass es beim Thema Multiprofessionalität noch Diskussionsbedarf und Entwicklungspotenzial gibt, verdeutlicht auch dieses Zitat aus einem Interview mit der Heimaufsicht eines Landesjugendamtes: »[...] und da geht es schon auch ein bisschen um das Arbeitsethos. Warum kann ich das nicht? Das müsste ich doch als Pädagoge allein schaffen. Also das

ist doch meine Profession. Ich muss das bewältigen. Egal wie schwierig ein Kind ist, egal wie schwierig es in der Gruppe ist. Das spielt glaube ich eine große Rolle. Warum [tut] sich gerade die pädagogische Welt so schwer damit [...], überhaupt andere Professionen [anzuerkennen], da geht's gar nicht mal nur um Sicherheitsdienste« (Interviewauszug aus Cordes/Gambalat/Mende 2021).

In der Konsequenz könnte es fachlich sinnvoll und zudem auch kostengünstiger sein, als in einer Jugendhilfeeinrichtung basisqualifizierte Sicherheitskräfte<sup>2</sup> selbst einzustellen und entsprechend der spezifischen Bedarfe der Einrichtung beziehungsweise des Settings weiterzubilden. Ein solches auf eine langfristige Perspektive angelegtes Personalmanagement erscheint fachlich eher begründbar als die Heranziehung von Sportstudierenden, die Baumann (2020) vorschlägt.

Alternativ bleibt schließlich die Option der Kooperation mit einem Sicherheitsdienst, der die Qualifikationen seines Personals nachweisen kann. Dabei sollten dann unbedingt Absprachen dazu getroffen werden, wie das externe Personal systematisch in Teamentwicklungsprozesse und Qualitätssicherungsinstrumente wie zum Beispiel Supervision eingebunden werden kann.

Unabhängig davon, ob intern beschäftigt oder extern beauftragt: Es muss klar sein, wer in einem solchen multiprofessionellen Team welche Aufgaben hat. Dabei kann es nicht das Ziel sein, dass Sicherheitskräfte regelmäßig körperlich eingreifen und somit zu einer »im Fachdiskurs zunehmende[n] Legitimation von (auch körperlichen) Zwangsmaßnahmen« (Lutz 2017, S 293) beitragen, die Lutz zu Recht problematisiert. Vielmehr geht es im Kern um eine Erhöhung der personellen Präsenz mit dem Ziel eines erhöhten Sicherheitsgefühls für alle Beteiligten sowie um die Möglichkeit zur systematischen Umsetzung eines Vier-Augen-Prinzips in Gewaltsituationen, auch in Zeiten des Fachkräftemangels.

Festzuhalten bleibt also: Der Einsatz von Sicherheitskräften kann ein Baustein des Deeskalations- und Krisenmanagements einer Einrichtung sein, aber auf keinen Fall der einzige. Die Diskussion über multiprofessionelle Teams in besonders herausfordernden Jugendhilfesettings sollte fachlich fundiert, differenziert und ohne professionelle Scheuklappen geführt werden. Dafür braucht es zum einen mehr Diskussionsräume und -gelegenheiten und zum anderen mehr empirische Daten. □

## Literatur

Baumann, M. (2020): Kommentar: Braucht Jugendhilfe Security? In: Theorie und Praxis der Jugendhilfe, Band 31, Evangelischer Erziehungsverband, S. 90-95

Caritas (2019): Sicherheitsdienst in der Jugendhilfe – Aus Notlösung entstand sinnvolles pädagogisches Handeln. In: Neue Caritas, Jg. 2019, verfügbar unter: <https://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2019/artikel/sicherheitsdienst-in-der-jugendhilfe-aus-notloesung-entstand> (abgerufen am 02.10.22)

Cordes, N. / Gambalat, S. / Mende, L. (2021): Der Einsatz von Sicherheitspersonal in der Sozialen Arbeit. Unveröffentlichte Fallstudie, IU Internationale Hochschule

Foucault, M. (2005): Analytik der Macht. Berlin: Suhrkamp

Kleve, H. (2007): Postmoderne Sozialarbeit. Ein systemtheoretisch-konstruktiver Beitrag zur Sozialarbeitswissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Lutz, T. (2017): Sicherheit und Kriminalität aus Sicht der Sozialen Arbeit: Neujustierungen im Risiko- und Kontrolldiskurs. In: Soziale Passagen, Jg. 9, Heft 2, S. 283-297

Misamer, M. (2020): Der verantwortungsvolle Machtgebrauch. In: Evangelische Jugendhilfe, Jg. 97, Heft 2, S. 4-12

Rudloff, W. (2018): Eindämmung und Persistenz. Gewalt in der westdeutschen Heimerziehung und familiäre Gewalt gegen Kinder. In: Zeithistorische Forschungen, Jg. 15, Heft 2, S. 250-276

Sagebiel, J. / Pankofer, S. (2015): Soziale Arbeit und Machttheorien: Reflexionen und Handlungsansätze. Freiburg: Lambertus

Schwabe, M. (2018): Grenzen setzen mit Hilfe von Körpereinsatz: Verstoß gegen das »Gewaltverbot in der Erziehung« und/oder entwicklungsförderliche Intervention? In: Jugendhilfe, Jg. 56, Heft 1, S. 41-51

Prof. Dr. Jakob Tetens  
Lehrgebiet Soziale Arbeit  
IU Internationale Hochschule  
Universitätsallee 18  
28359 Bremen  
jakob.tetens@iu.org  
<https://www.iu.de/hochschule/lehrende/tetens-jakob/>



1 Siehe zum Beispiel der Anbieter Schider GmbH & Co. KG, der auf seiner Website [www.schider.de](http://www.schider.de) Unterstützung bei der Arbeit mit sogenannten Systemsprengern anbietet.

2 Mit Basisqualifizierung ist hier eine Sachkundeprüfung im Bewachungsgewerbe nach § 34a Gewerbeordnung gemeint, eine bloße Unterrichtung wird als nicht ausreichend erachtet.