

Karin Giangrande, Günter Holzhauser

Der Mitarbeiter als Sicherheitsrisiko

Präventionskonzept Pre-Employment Screening (PES)

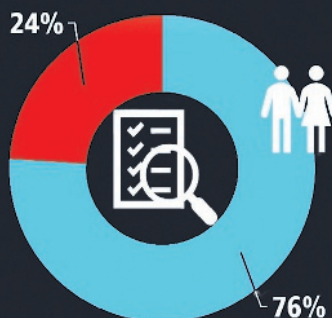
Mitarbeiter sind in Zeiten der Digitalisierung mehr denn je der Schlüssel zum Erfolg eines Unternehmens. Im Wettbewerb um gute Fach- und Führungskräfte muss eine Entscheidung schnell getroffen und dem Kandidaten ein attraktives Angebot unterbreitet werden. Dabei liegt das Augenmerk allerdings weniger auf den neuen Risiken, die sich in der Folge auftun. So sind Unternehmen vor Deliktformen wie Datenklau, Know-how-Diebstahl oder Haftungsrisiken – verursacht aus den eigenen Reihen – weitgehend ungeschützt, quasi ohne „Firewall“. Es wäre also ratsam, noch vor der Besetzung sicherheitsrelevanter Positionen die Angaben der Bewerber zu Abschluss und Berufserfahrung auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen.

Der durch dolose und kriminelle Handlungen in Unternehmen verursachte Schaden kann immens sein. Abgesehen von den direkten finanziellen Schäden, Fehlbesetzungs- und Managementkosten zur Bewältigung von Straftaten sind auch die immateriellen Folgen von Kriminalität nicht zu unterschätzen. Delikte, die in der Außenwirkung zu Image- und Reputationsschäden führen, sind für Unternehmen besonders verheerend.

Gerade im Kontext der rasant zunehmenden Globalisierung, der zunehmenden Vernetzung unseres Lebens und der einfachen Manipulation und Beschaffung von Informationen und Identitäten werden „Firewalls“ in Form von Prüfmechanismen für die Auswahl von neuen Mitarbeitern immer wichtiger. HR-Abteilungen erhalten Schlüsselfunktionen für die risikobasierte Personalbeschaffung in Unternehmen.

DIAGRAMM VERIFIZIERUNGSERGEBNIS
VON LEBENSLÄUFEN

Verifizierung von 10.000 Informationen in Lebensläufen



24% der Bewerberangaben weisen Diskrepanzen auf

76% der Bewerberangaben stimmen

„Der durch dolose und kriminelle Handlungen in Unternehmen verursachte Schaden kann immens sein.“

Lebensläufe und Abschlüsse können so einfach gefälscht und manipuliert werden wie noch nie

Verfügt der junge IT-Consultant tatsächlich über die Senior-Qualifikation oder hat der Security-Spezialist auch wirklich den Master? Hat der Top-Favorit für den Corporate Blog-Job einen guten Leumund im Netz gemäß des unternehmerischen Wertekanons? Personalabteilungen sind in heutigen Zeiten mit Bewerbungen und digitalisierten, fremdsprachigen Unterlagen aus aller Welt konfrontiert, für deren Überprüfung Spezialistenwissen gefragt ist. Gleichzeitig sollen Recruiting-Prozesse optimiert und die wichtige Kennzahl „Time-to-hire“ reduziert werden. So entsteht die Gefahr, dass manipulierte oder gefälschte Dokumente nicht erkannt und Personen mit einem Sicherheitsrisiko eingestellt werden. International variierende Berufs- oder Positionsbezeichnungen geben nicht immer Aufschluss über die tatsächliche Betätigung oder berufliche Stellung bei früheren Arbeitgebern. So stellt sich beispielsweise die Frage, ob in einem vorherigen Unternehmen gegen einen Mitarbeiter ermittelt wurde. Gerade bei risikosensitiven Bereichen wie IT, Administratoren, Einkauf, Security und F&E sollte die objektiv nachweisbare Eignung eines Bewerbers geprüft werden, da es mit ein wenig grafischem Geschick ohne weiteres möglich ist, sich Abschluss- und Arbeitszeugnisse aus dem Internet herunterzuladen und auf die eigene Person anzupassen.

24% von 10.000 Bewerberangaben weisen Abweichungen auf. 1-3% davon sind tatsächliche Straftatsbestände, die per se gegen die Einstellung eines Kandidaten sprechen. Dabei handelt es sich um Delikte wie Urkundenfälschung, Datendiebstahl, Sabotage, Manipulation, Spionage, Betrug und Untreue oder verfassungswidrige Stellungnahmen in sozialen Medien. Das kann ein Unternehmen schnell teuer zu stehen kommen.

Das Präventionskonzept Pre-Employment Screening ist wie ein Sicherheits-Check für Unternehmen.

Die Verifizierung von relevanten Bewerberangaben auf ihre Richtigkeit unter Beachtung aller Vorgaben des Datenschutzes,

kurz Pre-Employment Screening (PES) genannt, ist vergleichbar mit dem Sicherheits-Check am Flughafen. Schließlich kommen auch in Unternehmen regelmäßig neue Mitarbeiter „an Bord“, eine solide Vertrauensbasis ist dann gefragt. Die Durchführung der Screenings wird in der Regel von hochspezialisierten, mehrsprachig aufgestellten Personaldienstleistern übernommen, die Aus- und Weiterbildung, Studium und

Promotion, Beschäftigungshistorie, mögliche Vorstrafen prüfen sowie Interviews mit Referenzgebern führen. Überprüft werden ausschließlich die Eigenangaben eines Bewerbers im Lebenslauf. Des Weiteren können Medienreputations-Recherchen, Negativlisten-, Kreditwürdigkeits- und Adressverifizierungen durchgeführt werden. Die Kontrolle der Angaben im Lebenslauf dient der Entscheidungsfindung zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses.

Wer ein „Onboarding“ anstrebt, muss sich einer Sicherheitsprüfung unterziehen. Diese muss eine Relevanz für die künftige Tätigkeit haben, wie etwa der Bildungsabschluss oder die bisherige Berufserfahrung. Die Vielfalt und Wertigkeit von Universitätsabschlüssen oder berufsrelevanten Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, ist allerdings sehr aufwändig zu prüfen und datenschutzkonform zu bewerten. Mittlerweile ist es durchaus üblich, die Bewerber zu „googeln“. Auch hierbei sind die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Generell gilt, egal, ob der Arbeitgeber selbst recherchiert oder einen unabhängigen Dienstleister beauftragt: Bewerber-Checks sollten einer Qualitätskontrolle unterliegen, Ergebnisse sollten angemessen beurteilt und ggf. von geschultem, mehrsprachig ausgebildetem Personal durchgeführt werden. Werden gesetzliche Bestimmungen bei der Suche nach Informationen verletzt, hat das zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen.

PES als Schutz für Unternehmen

Unternehmen sind zunehmend gefordert, internationale Regularien und Compliance-Vorgaben zu erfüllen, sie möchten aktiv und präventiv etwas gegen kostenintensive Fehlbesetzungen tun. Um sich in puncto Datenschutz abzusichern, ist vor der Einführung von PES der datenschutzkonforme Ablauf auf Basis der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) zu definieren. Grundvoraussetzung für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des Recruiting-Prozesses ist, dass der Bewerber über die Verifizierung sowie Art, Zweck und Erhebung seiner gemachten Angaben gemäß EU-DSGVO Art. 13, 14 frühzeitig und transparent informiert wird.

Die Verarbeitung und Speicherung von Bewerberdaten sind nur erlaubt, wenn der Bewerber einwilligt, dass seine Daten zu diesem Zweck an Dritte, z. B. Institutionen, weitergegeben werden gemäß Art. 7 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Die Aufklärung über diesen Vorgang ist ein wichtiges Element hinsichtlich einer positiven Candidate Experience und beseitigt etwaige Vorbehalte.

Ein Prüfverfahren muss an die Herausforderungen der Recruiting-Praxis angepasst und operativ umgesetzt werden. Dazu empfiehlt sich ein globales Konzept, das in den HR- und Compliance-Vorgaben eines Unternehmens verankert ist. Die Definition von Risikoprofilen bildet dabei die Grundlage für die Zweckmäßigkeit der Überprüfung, sie legt also die risikokritischen Jobs oder sicherheitssensitiven Bereiche fest, die ein Pre-Employment Screening erfordern. Auf Basis der sich daraus ergebenden verschiedenen Sicherheitslevels werden die erforderlichen Prüfumfänge abgeleitet. Diese müssen dann im Rahmen des Recruiting-Prozesses implementiert werden. Wichtig ist außerdem festzulegen, welche Entscheidungsprozesse durch möglicherweise festgestellte Diskrepanzen oder Auffälligkeiten ausgelöst werden. Sind diese Fragen erst einmal unternehmensübergreifend beantwortet, fügt sich Pre-Employment Screening ganz selbstverständlich in den Recruiting-Prozess ein.

Fazit

Das Unternehmen erfüllt internationale Sicherheitsanforderungen von Mitarbeitern, es kommt dem Schutz geistigen Eigentums nach und reduziert Haftungsrisiken aufgrund von fahrlässigen Einstellungen. Die Fairness des Auswahlprozesses wird gesteigert, da die angemessene Sorgfaltspflicht bei der Bewerberauswahl objektiv sichergestellt wurde. Mit Blick auf die zunehmend international verpflichtenden Sicherheitsstandards und die Anforderungen der ISO 27001 wird deutlich, dass Präventionskonzepte wie Pre-Employment Screening zunehmend an Bedeutung gewinnen. ■

INFOGRAFIK
PES IM RECRUITING-
PROZESS

