

Risikominimierung bei der
Personalauswahl

Momentaufnahme zur Lage von
Unternehmen in Deutschland



Risikominimierung bei der
Personalauswahl

Momentaufnahme zur Lage von
Unternehmen in Deutschland

Vorwort

Die wichtigste Ressource erfolgreicher Unternehmen ist der Mensch. Umso wichtiger ist es, sich von zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfassendes Bild zu machen. Denn nicht immer entsprechen die vorgelegten Bewerbungsunterlagen der Realität, sodass sich einige Risiken bereits vor der Einstellung andeuten.

Recherchen über Bewerber im Internet und Pre-Employment Screenings sind umstritten, die datenschutzrechtliche Zulässigkeit spielt eine wichtige Rolle. Dies zeigt sich auch an den noch immer als unzureichend kritisierten rechtlichen Rahmenbedingungen zum Arbeitnehmerdatenschutz. Die Forderung danach besteht schon seit vielen Jahren. Der Gesetzgeber reagierte zwar 2009 mit der Einführung des § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Doch diese Novellierung gilt eher als Übergangsnorm zu einem eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz. Der hierzu vorliegende Gesetzentwurf vom 25. August 2010 soll diesem Rechnung tragen, doch ein gültiges Gesetz ist bis heute nicht verabschiedet.

Einigkeit herrscht jedoch darüber, dass auch den Unternehmen die Möglichkeit offenstehen muss, sich vor allen Schäden zu bewahren. Folglich werden bereits jetzt präventive bzw. proaktive Methoden und Praktiken von potenziell betroffenen Unternehmensbereichen wie z.B. Personal, Sicherheit, Compliance, Datenschutz u.v.m. erarbeitet, um Risiken, die durch die Ressource „Mensch“ entstehen könnten, frühzeitig zu erkennen bzw. auch zu vermeiden.

Um einen Überblick über die Methoden zur Risikominimierung bzw. -vermeidung zu erhalten, haben wir Unternehmen in DAX und MDAX befragt, welche Maßnahmen sie derzeit während eines Personalauswahlprozesses gezielt ergreifen. Die Ergebnisse sind nachfolgend detailliert aufbereitet.

Wir hoffen auf großes Interesse zu einem in Deutschland immer noch sehr kontrovers diskutierten Thema.

Düsseldorf, März 2012

Inhaltsverzeichnis

2	Vorwort
4	Executive Summary
5	1. Pre-Employment Check: Begriffsbestimmung
5	1.1 Hinführung zur Thematik
5	1.2 Begriffsbestimmung und Fokus
6	1.3 Rechtliche Aspekte
8	1.4 Informationsquellen sowie deren Möglichkeiten und Grenzen
12	2. Notwendigkeit und Nutzen von Pre-Employment Checks
12	2.1 Risiko interner Täter
12	2.2 Pre-Employment Checks im Vergleich zu anderen präventiven Maßnahmen
12	2.3 Erforderlichkeit und Effektivität von Pre-Employment Checks
14	3. Stand der Forschung und Literaturlage
14	3.1 Überblick
14	3.2 Situation in Deutschland
14	3.3 USA und Großbritannien
16	4. Ergebnis der Studie
16	4.1 Studiendesign, Methode und Zielgruppe
18	4.2 Ergebnisse zum Bewerbungsmanagement
20	4.3 Ergebnisse zur Überprüfung der Bewerberangaben
22	4.4 Ergebnisse zu Maßnahmen der Risikoreduzierung
25	4.5 Ergebnisse zu eigenen Erfahrungen der Befragten
27	5. Literatur (Auswahl)

Executive Summary

Ziel der vorliegenden Kurzstudie ist es, eine Momentaufnahme zum Umgang großer deutscher Unternehmen bei der Durchführung von Pre-Employment Checks zu erstellen.

Zielsetzung, Begriffsbestimmung und Methode

- Der Begriff Pre-Employment Check ist nicht einheitlich definiert. Es existieren verschiedene Konzepte und unterschiedliche rechtliche Grundlagen im In- und Ausland.
- Die Entwicklung dieses Themas ist insbesondere von Studien aus den USA und Großbritannien geprägt. In Deutschland hat man sich angesichts der schwierigen Rechtslage primär mit abstrakten rechtlichen Fragestellungen befasst, während in vorgenannten Ländern vielfach die praktische Umsetzung von Pre-Employment Checks im Vordergrund steht.
- Dieser Studie lag eine Online-Befragung zugrunde, die durch strukturierte Interviews sowie eigene Erfahrungen zu der Thematik ergänzt wurde.
- Zielgruppe der Online-Befragung waren Unternehmen des DAX und des MDAX. Die Beteiligung an der Online-Befragung betrug 22% und lag damit deutlich höher als bei vergleichbaren Befragungen.

Überprüfung von Bewerberangaben (Ergebnis)

- Lediglich 28% der Befragten fordern Originalunterlagen (Zeugnisse) von Bewerbern ein. Angegebene Referenzen werden nur bei 5% der Befragten tatsächlich kontaktiert. Zwei Drittel der Befragten greifen jedoch in besonderen Fällen darauf zurück.
- Ca. 44% der Befragten gaben an, dass im Unternehmen – zumindest für bestimmte Bereiche – die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses notwendig ist. Nur vereinzelt fordern Unternehmen die Vorlage grundsätzlich bei jedem Bewerber an.
- Ein Pre-Employment Check wird nur bei 13% der befragten Unternehmen durchgeführt. Es ist aber davon auszugehen, dass der tatsächliche Anteil bei DAX- und MDAX-Unternehmen deutlich höher liegt.

Erfahrungen der Befragten zur generellen Überprüfung von Bewerbern (Ergebnis)

- 80% schätzen, dass eine generelle Überprüfung zwar übertrieben sei, im Einzelfall jedoch durchführbar sein sollte.
- 13% schätzen eine generelle Überprüfung als notwendig ein.
- 7% halten eine Überprüfung von Bewerberangaben nicht für erforderlich.

Die Ergebnisse dieser Kurzstudie decken sich mit unseren Erfahrungen als Dienstleister

- Pre-Employment Checks sind sowohl aus operativen Gründen als auch aus rechtlichen Gründen notwendig.
- Ihre Umsetzung sollte einem risikoorientierten Ansatz folgen und in den HR- und Compliance-Prozessen des Unternehmens verankert sein.

1. Pre-Employment Check: Begriffsbestimmung

1.1 Hinführung zur Thematik

Pre-Employment Checks sind in Deutschland ein mit großer Ambivalenz betrachtetes Thema. Die Durchführung ist für Unternehmen eine sensitive Angelegenheit mit diversen Stolpersteinen. Auf der einen Seite hat jedes Unternehmen stets das Interesse daran, gute Mitarbeiter einzustellen, die sich im Verlauf ihres Arbeitslebens ordnungsgemäß verhalten. Auf der anderen Seite müssen sie bei der Durchführung eines Pre-Employment Checks die Rechte der Mitarbeiter wahren. Missachtungen dieser Rechte verursachen zumeist Situationen mit fatalen Folgen für Image und Reputation. In diesem Zusammenhang hatte die deutsche Wirtschaft mit verschiedenen Datenskandalen zu kämpfen – mit den bis heute bestehenden moralischen und ethischen Nebenwirkungen und Spätfolgen.

Nachdem die einfache Form des „Googelns“ von Bewerbern für den Personalverantwortlichen schon fast zum Alltagsgeschäft gehört, scheinen Pre-Employment Checks für Unternehmen eine unsichtbare Grenze darzustellen, deren Überschreitung der Großteil der Verantwortlichen nicht wagt. Für viele Unternehmen ist dies sogar ein völlig neues Thema, das mit großer Vorsicht behandelt wird. Fragen wie:

- Brauchen wir das überhaupt als Unternehmen?
- Für welche Mitarbeiter macht dies Sinn?
- Wie führt man so etwas durch?
- Welche Gesetze sind dabei zu berücksichtigen?

sind berechtigt, angesichts der Gefahren, insbesondere für die Reputation, die durch unsachgemäß durchgeführte Pre-Employment Checks entstehen können. Beispiele hierfür sind die Verletzung von Persönlichkeitsrechten des Bewerbers, unvollständige Informationsaufbereitung u.v.m.

Während der Befragung fiel auf, dass die Zuständigkeitsbereiche in den Unternehmen zu dieser Thematik nicht scharf getrennt bzw. gar nicht definiert waren. Diese Situation verdeutlicht den Bedarf an rechtssicheren Informationen sowie fundierten wissenschaftlichen Erkenntnissen zum Thema Pre-Employment Checks.

Die Kurzstudie ist eine Momentaufnahme und soll dazu beitragen, dieses Thema weiter greifbar zu machen. Sie soll hierzu einen Überblick geben, wie das Thema Pre-Employment Screening in großen Unternehmen in Deutschland gehandhabt wird.

1.2 Begriffsbestimmung und Fokus

„Pre-Employment Screenings“, „Pre-Employment Checks“, „Background Checks“ oder „Background Investigations“ sind Synonyme für Hintergrundrecherchen zu Bewerbern.

Diese Art der Recherche hat je nach Nationalität des Unternehmens und durchführender Organisation zahlreiche Ansätze und Ausprägungen.¹

So wird in Deutschland unter Background Checks „eine präventive Maßnahme zur Vermeidung von Korruptionsrisiken durch Ablehnung potenziell riskanter Bewerber“² verstanden, mit dem Zweck, „umfassende Erkenntnisse über den jeweiligen Bewerber zu erlangen und zu verifizieren“³ oder etwas weiter gefasst „im Rahmen von Einstellungsverfahren umfassende Erkenntnisse über Charakter, Fähigkeiten, Zuverlässigkeit und Integrität des jeweiligen Bewerbers“⁴ zu erlangen.

Ebenso wie die Definitionen des Begriffs, so sind auch die praktischen Ansätze sehr unterschiedlich: Während die genannten Definitionen aus deutschen Publikationen mehrheitlich im Zusammenhang mit Compliance und Prävention von Wirtschaftskriminalität genannt sind, ist dies in der englischsprachigen Literatur nicht derart fokussiert.

Die Definition der US-amerikanischen Organisation „National Association of Professional Background Screeners“ (NAPBS) für Pre-Employment Screenings ist zwar ähnlich:

„... inquiry into an individual's character, general reputation, personal characteristics, and/or mode of living“⁵,

aber die Prävention von Wirtschaftskriminalität ist lediglich als einer von vielen Gründen für die Durchführung angegeben. Brody (2010) hingegen sieht die Prävention von Wirtschaftskriminalität im Mittelpunkt.⁶

¹ Vgl. Perritt et al.: Employment Law Update, Edition 2008, S. 6-6.

² Siehe Schimmelpfennig: Pre-Employment Screening & Integrity Assessment, S. 35, in: Methoden der Korruptionsbekämpfung, Röhrich (Hrsg.), 2008.

³ Thum/Szczesny: Background Checks im Einstellungsverfahren, S. 2405.

⁴ Vogt: Compliance and Investigations, 2009, S. 3755.

⁵ Vgl. NAPBS: Background Screening – Past, Present and Future, S. 2.

⁶ Vgl. Brody: Beyond the basic background check: hiring the „right“ employees, in: Management Research Review, 33, 3, 2010, S. 210.

Als weiterer wichtiger Grund für die Überprüfung von Bewerbern wird das „negligent hiring“, frei übersetzt „fahrlässiges Einstellen“ eines vermeintlich ungeeigneten Bewerbers, hervorgehoben. In der US-amerikanischen wie in der britischen Literatur findet sich zudem häufig der ursprüngliche Grund für Pre-Employment Checks als Argument: die Gewaltprävention.⁷ Anders als in Deutschland werden Pre-Employment Checks in den USA und Großbritannien zudem regelmäßig nicht nur für Bewerber auf Managementebene oder für andere Positionen in unternehmenssensiblen Bereichen durchgeführt, sondern es werden „Pre-Employment Screening Programs“ durchgeführt, die vorsehen, nahezu alle Bewerber zu überprüfen.⁸

Das britische „Chartered Institute of Personnel and Development“ (CIPD) weist in seiner Außendarstellung zum Thema Pre-Employment Screening auch auf die Risiken durch Arbeitnehmer hin, die mit Kindern, älteren Menschen und Pflegebedürftigen arbeiten. Sogar die Notwendigkeit der Überprüfung von Freiwilligen wird angesprochen.⁹

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Gesetzgebungen und dem daraus resultierenden unterschiedlichen Verständnis von Pre-Employment Screenings kann man bereits die Fragen und Probleme internationaler Konzerne zur richtigen und einheitlichen Durchführung erahnen.¹⁰

An der großen und steigenden Anzahl von Anbietern von Pre-Employment Checks in den USA und in zunehmendem Maße auch in Großbritannien lässt sich ablesen, dass Pre-Employment Checks vor allem im angelsächsischen Raum verbreitet sind. Während die amerikanische NAPBS über 300 Mitgliedsunternehmen hat, die direkt oder indirekt mit Pre-Employment Checks

beschäftigt sind, liegen zur Situation in Deutschland keinerlei vergleichbare Zahlen vor.¹¹

1.3 Rechtliche Aspekte

Obgleich die Rechtslage zum Thema Pre-Employment Screening je nach Land sehr unterschiedlich ist, gibt es eine Gemeinsamkeit:¹² Wie u.a. von Küttner (2010) beschrieben, sind Pre-Employment Checks gekennzeichnet durch das Spannungsfeld zwischen der Intention des Arbeitgebers, einen geeigneten neuen Mitarbeiter einzustellen und daher alle relevanten Informationen über diesen in Erfahrung zu bringen, und dem Persönlichkeitsrecht des einzelnen Bewerbers.¹³

Zum einen sind die Gesetze zu berücksichtigen, die dem Arbeitgeber die Anwendung von Pre-Employment Checks überhaupt erst ermöglichen und sogar einfordern, zum anderen die Schutzgesetze der Betroffenen, die die Pre-Employment Checks wiederum einschränken. Nachfolgend sind beispielhaft einige Gesetzesgrundlagen für Deutschland und die USA genannt und kurz erläutert. Die Auswahl ist nicht abschließend.

1.3.1 Deutschland

Als Compliance-relevante Gesetzesgrundlagen für deutsche Unternehmen sind insbesondere § 130 OwiG und § 91 Abs. 2 AktG zu nennen, auch wenn diese nicht spezifisch das Thema der Personalauswahl adressieren.¹⁴

Über § 130 OwiG sind in Zusammenhang mit der Auswahl von Personal verschiedene Aspekte relevant. So gilt laut Karlsruher Kommentar zum einen:

„Der Tatbestand der Aufsichtspflichtverletzung sieht den Menschen unter den Bedingungen der arbeitsteiligen Wirtschaft als Risikofaktor an und verpflichtet den Geschäftsherrn, den spezifischen personellen Gefahren entgegenzuwirken, die sich aus der Beschäftigung von Arbeitnehmern ergeben“.¹⁵

⁷ Vgl. NAPBS: Background Screening – Past, Present and Future ebenda, S. 1f.; Devate et al.: Safe Screening, Safe Hiring, in: HR Advisor, July/August 2009, S. 12.; Chartered Instituted of Personnel and Development, 2010: Pre-Employment Checks, <http://www.cipd.co.uk/subjects/recruitment/general/pre-employment-checks.htm> letzter Zugriff am 28.02.2011; ASIS, 2006: Pre-employment Background Screening Guideline, S. 11f.; Levashina und Campion: Expected Practices in Background Checking: Review of the Human Resource Management Literature, 2009, in: ERRJ, 21, S. 232f.

⁸ Devate et al.: Safe Screening, Safe Hiring, in: HR Advisor, July/August 2009, S. 12.

⁹ Chartered Instituted of Personnel and Development, 2010: Pre-Employment Checks, <http://www.cipd.co.uk/subjects/recruitment/general/pre-employment-checks.htm>, letzter Zugriff am 28.02.2011.

¹⁰ Vgl. Perritt et al.: Employment Law Update, Edition 2008, S. 6-6.

¹¹ Vgl. NAPBS, National Association of Professional Background Screeners [Präsentation], S. 8, <http://www.napbs.com/i4a/pages/index.cfm?pageid=3280>, letzter Zugriff am 28.02.2011.

¹² Vgl. Perritt et al.: Employment Law Update, Edition 2008, S. 6-6.

¹³ BAG in ständiger Rspr. seit 5.12.57, DB 58; vgl. Kania: Personalauswahl, Rn. 10, in: Küttner, Personalbuch 2010; Wybitul: Das neue Bundesdatenschutzgesetz, in: BB 2009, S. 1582.

¹⁴ Vgl. Schimmelpfennig: Pre-Employment Screening & Integrity Assessment, 2009, S. 36.

¹⁵ Karlsruher Kommentar, § 130 OwiG Verletzung der Aufsichtspflicht in Betrieben und Unternehmen, Rn. 2.

Zum anderen beginnt die Aufsichtspflicht dem Karlsruher Kommentar zufolge bereits

„mit der sorgfältigen Auswahl des Personals bei der Einstellung“.¹⁶

Hierbei sind die Sorgfaltsanforderungen je nach Gefährdungspotenzial der zukünftigen Position im Unternehmen zu beachten und zu berücksichtigen.¹⁷

Auch § 91 Abs. 2 AktG macht keine genauen Angaben, sondern verpflichtet Unternehmen allgemein, ein Überwachungssystem einzuführen, um gefährdende Entwicklungen für den Fortbestand des Unternehmens frühzeitig zu erkennen.¹⁸

Eingeschränkt werden die vorgenannten gesetzlichen Anforderungen in Deutschland von datenschutzrechtlichen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die den Schutz des Arbeitnehmers sicherstellen sollen und zwar insbesondere dessen Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG.

Datenschützer (Bundes- und Landesdatenschutzbeauftragte) legen nach zahlreichen Datenschutzskandalen in größeren Unternehmen besonderen Wert darauf, dass Arbeitnehmer vor dem Missbrauch der technischen Möglichkeiten geschützt werden. Die zentrale Gesetzesgrundlage ist das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) mit dem Grundsatz, Daten nur dann erheben, verarbeiten oder nutzen zu dürfen, sofern hierfür eine Rechtfertigung vorliegt, in Form einer Rechtsgrundlage oder etwa der Einwilligung des Bewerbers.¹⁹

Die relevante gesetzliche Bestimmung zum Schutz des Arbeitnehmers im Arbeitsrecht ist laut BAG (Bundesarbeitsgericht) das Fragerecht des Arbeitgebers. Dies ist als Maßstab für die Zulässigkeit der Maßnahmen im Rahmen eines Pre-Employment Checks zu betrachten.²⁰

1.3.2 USA

Ähnlich wie in Deutschland sind auch in den USA bei den Pre-Employment Screenings die Grundsätze des fairen Ausgleichs zwischen den Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers maßgebend. Hinzu kommt, dass in den USA das Fragerecht des Arbeitgebers in Vorstellungsgesprächen inzwischen stark durch die Anwendung von Anti-Diskriminierungsvorschriften (Title VII des Civil Rights Act 1964 sowie einzelstaatliche Gesetze) eingeschränkt ist (z.B. Fragen nach Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht etc.). Überdies darf der Arbeitgeber keine Bewerbungsfotos verlangen.

Insgesamt ist festzustellen, dass in den USA der Arbeitgeber in der Bewerbungsphase in der Regel weitgehende Überprüfungen des potenziellen Arbeitnehmers durchführt und derartige Überprüfungen auch rechtlich zulässig sind. Der Arbeitgeber muss jedoch zahlreiche bundes- und einzelstaatliche Gesetze zu Verfahrensgrundsätzen einhalten. Die bundesstaatlichen, einzelstaatlichen, kommunalen sowie gewohnheitsrechtlichen Vorschriften im US-amerikanischen Arbeitsrecht, die häufig nicht aufeinander abgestimmt sind bzw. sich überschneiden²¹, erschweren jedoch den Überprüfungsprozess.

Bereits seit Jahrzehnten spielen in den USA in Arbeitsverhältnissen haftungsrechtliche Erwägungen eine Rolle. Unternehmen, die sich des „negligent hiring“ schuldig machen, übersetzt der „fahrlässigen Einstellung“, sind von Haftungsrisiken in Millionenhöhe bedroht. Hier spielt eine sorgfältige Mitarbeiterauswahl für die Unternehmen also eine existenzielle Rolle.²²

Ferner ist in diesem Zusammenhang der Sarbanes-Oxley Act (SOX) als Grundlage für Compliance-Maßnahmen zu nennen, der auch die Durchführung von Pre-Employment Checks ermöglicht.

¹⁶ Vgl. Karlsruher Kommentar, § 130 OwiG Verletzung der Aufsichtspflicht in Betrieben und Unternehmen, Rn. 52.

¹⁷ Vgl. Karlsruher Kommentar, § 130 OwiG Verletzung der Aufsichtspflicht in Betrieben und Unternehmen, Rn. 2.

¹⁸ Vgl. Schimmelpfennig: Pre-Employment Screening & Integrity Assessment, 2009, S. 36.

¹⁹ Vgl. Hugger und Simon: Compliance und Personal-Management, in: Handbuch Compliance Management, 2010.

²⁰ Vgl. Kania: Personalauswahl, a.a.O., Rn. 10.

²¹ Vgl. Reinmann: Einführung in das US-amerikanische Privatrecht, S. 5 ff.

²² Vgl. Maxwell: A Job Hunter's Secret, 2006, S. 12; Mathis and Jackson: Human resource management, S. 248.

- Der SOX schreibt z.B. für börsennotierte Gesellschaften u.a. die Einrichtung eines internen Überwachungssystems und die Berichtspflicht über die Einführung eines Ethik-Kodex im Unternehmen vor. Hohenstatt et al. (2006) erläutern, dass die Sec. 406 des SOX die Verfolgung der Einhaltung des Ethik-Kodex vorschreibt. Dieser sei gemäß den Ausführungsregeln zum SOX als eine Richtlinie zur Vermeidung von Fehlverhalten zu verstehen. Demzufolge spielten auch Mechanismen, die das Risiko für diese Art von Fehlverhalten von vornherein ausschließen, eine wichtige Rolle. Zu diesen Mechanismen gehört daher die Durchführung von Pre-Employment Checks als eine sich aus dem SOX ergebende Notwendigkeit.²³
- Weitere Aspekte enthalten die United States Sentencing Guidelines (USSG) 8B2.1 (b) (3), 8B2.1 (c), die Vorgaben zu einer sorgfältigen Due-Diligence-gestützten Personalauswahl für verantwortliche Positionen im Rahmen effektiver Compliance (inkl. regelmäßiger Maßnahmenüberprüfung) umfassen.

Deutsche Unternehmen, die an amerikanischen Börsen gelistet sind, und Tochtergesellschaften von US-amerikanischen Unternehmen fallen ebenfalls unter die SOX-Regelungen²⁴ und sind damit amerikanischen Praktiken zur Prävention von Wirtschaftskriminalität unterworfen. Sie führen daher teilweise längst Pre-Employment Checks durch.²⁵

Dem geschilderten Umstand zufolge ist die Entwicklung zur Durchführung von Background Checks folglich stark US-amerikanisch/britisch geprägt.

1.4 Informationsquellen sowie deren Möglichkeiten und Grenzen

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Erkenntnisse aus einer Bewerbung über eine Person zu gewinnen. Die Anwendung all dieser Methoden unterliegt verschiedenen Rechtsvorschriften. Insbesondere ist hier – wie bereits oben erwähnt – das Fragerecht des Arbeitgebers nach dem BAG als Maßstab für die Zulässigkeit der Informationsbeschaffungsmaßnahmen anzulegen.²⁶

1.4.1 Überprüfung von Zeugnissen, Zertifikaten und Referenzen

Die klassische Möglichkeit der Recherche über einen Bewerber ist die Überprüfung der Angaben, die in Zeugnissen und Zertifikaten gemacht wurden. Auf diese Weise können Fragen beantwortet werden wie: „Hat der Bewerber sein Studium wirklich in der Regelstudienzeit mit Auszeichnung abgeschlossen?“

Bei der Überprüfung von Zeugnissen und Zertifikaten sind insbesondere zwei Punkte zu beachten: Zum einen ist es aufgrund der heutigen technischen Möglichkeiten einfach, Kopien von Zeugnissen und Zertifikaten zu manipulieren. Der Personalverantwortliche sollte sich daher Originale vorlegen lassen, um dieses Risiko zu reduzieren. Zum anderen besitzen Zeugnisse nur eine begrenzte Aussagekraft, da sie aus rechtlichen Gründen eine wohlwollende Aussage treffen müssen. Der Personalverantwortliche sollte im Idealfall daher Rücksprache mit dem früheren Arbeitgeber halten.²⁷

Die Überprüfung von Referenzen und/oder die Rücksprache mit ehemaligen Arbeitgebern im Rahmen des Fragerechtes des Arbeitgebers ist eine sogenannte weitergehende Maßnahme. Im Gegensatz zur Ausstellung von Zeugnissen unterliegen Arbeitgeber und Referenzpersonen bei Nachfragen nicht der gesetzlichen Verpflichtung einer wohlwollenden Aussage. Im Falle eines Risikokandidaten genauere Informationen zum tatsächlichen Verhalten des Bewerbers durch eine Nachfrage zu erhalten, kann also je nach Aussagebereitschaft des vormaligen Arbeitgebers eine gute Möglichkeit sein.

²³ Vgl. Hohenstatt et al.: Background Checks von Bewerbern in Deutschland: Was ist erlaubt?, S. 1065, in: NZA 2006, S. 1065.

²⁴ Vgl. Hohenstatt et al.: a.a.O.

²⁵ Vgl. Thum/Szczesny: Background Checks im Einstellungsverfahren: Zulässigkeit und Risiken für Arbeitgeber

²⁶ Vgl. Kania: Bewerberauswahl, in: Küttner, Personalbuch, 17. Auflage, Rn. 10.

²⁷ Vgl. Röhrich, 2008, S. 37., Hohenstatt et al.: a.a.O. S. 1067ff.; Levashina und Campion: Expected Practices in Background Checking, in: ERRJ, 2009, S. 237.

Hat der Bewerber Referenzpersonen angegeben, ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass diese einem Dritten womöglich nur wohlgesonnene Informationen mitteilen.²⁸

1.4.2 Amtliche Auskünfte und kommerzielle Dienstleister

Für den Arbeitgeber bleibt daneben auch die Option, sich amtliche Auskünfte vorlegen zu lassen. Der Arbeitgeber kann diese Auskünfte nicht direkt bei den zuständigen Stellen anfordern, sondern ist darauf angewiesen, dass der Bewerber die Auskunft entweder freiwillig vorlegt oder dass er eine Auskunft aufgrund eines berechtigten Interesses im Rahmen des Fragerechtes des Arbeitgebers verlangen kann. Hierbei hat der zukünftige Arbeitgeber sicherzustellen, dass die Persönlichkeitsrechte des Bewerbers gewahrt bleiben.²⁹

Polizeiliches Führungszeugnis

Die kriminelle Vergangenheit eines Arbeitnehmers kann zum Teil mithilfe des polizeilichen Führungszeugnisses nachvollzogen werden. Dort sind Straftaten aufgenommen, die mindestens mit einer Geldstrafe von mehr als 90 Tagessätzen oder einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten geahndet wurden. Sind bereits Straftaten eingetragen, werden auch Straftaten unterhalb der oben genannten Schwellen eingetragen. Das polizeiliche Führungszeugnis unterliegt nach §§ 32II, 33f. BZRG Löschungspflichten.

Auf der einen Seite tragen die Lösungsfristen (zwischen drei und zehn Jahren) der Resozialisierung von vorbestraften Bewerbern Rechnung.³⁰ Auf der anderen Seite sollte einem Personalverantwortlichen damit auch die begrenzte Aussagekraft von polizeilichen Führungszeugnissen bewusst sein. Hiermit verbunden ist das Risiko, dass Straftaten nicht mehr aufgeführt sind und vom Bewerber ein unvollständiges Bild gezeichnet wird.

Als Beispiel kann hier der Fall einer Vorzimmerdame und späteren Gruppenleiterin im Sicherheitsbereich der Vorstandsetage einer großen Bank in Frankfurt am Main

genannt werden, die von dort aus einen Kokainhandel führte. Sie hatte die Abgabe ihres polizeilichen Führungszeugnisses so lange herausgezögert, bis eine dreijährige Haftstrafe wegen Raubes gelöscht war.³¹

Gewerbezentralregister

Soweit ein gewerberechtlicher Bezug des zukünftigen Arbeitnehmers vorhanden ist, gibt ein Auszug aus dem Gewerbezentralregister dem zukünftigen Arbeitgeber Auskunft über verwaltungsbehördliche Entscheidungen, in welche der Bewerber verwickelt war. Sind zum Beispiel wegen Unzuverlässigkeit oder Ungeeignetheit Gewerbeuntersagungen ausgesprochen worden, oder ist dem Bewerber eine Konzession oder Erlaubnis für ein Gewerbe entzogen worden, so ist das an dieser Stelle vermerkt.³²

SCHUFA-Auskunft

Die finanziellen Verhältnisse des Bewerbers können auch mit einer Auskunft der SCHUFA oder von vergleichbaren Dienstleistern beleuchtet werden. Diese Daten können jedoch nicht ohne Zustimmung des Bewerbers (Einverständniserklärung) angefordert werden. Im Rahmen eines Pre-Employment Checks kommt daher allenfalls eine Selbstauskunft des Bewerbers in Betracht. Zunächst ist festzuhalten, dass es sich bei der SCHUFA nicht um eine Behörde, sondern um eine Auskunft in Form einer AG handelt. Die SCHUFA erteilt Bonitätsauskünfte und gibt Informationen über alle Geld- und Warenkreditverträge aus, die der Bewerber mit Vertragspartnern der SCHUFA abgeschlossen hat. Zu den Vertragspartnern gehören Banken, Sparkassen, Versandhäuser und Telefongesellschaften. Die SCHUFA kann daher Auskunft über ein positives Zahlungsverhalten gegenüber den Vertragspartnern oder über Zahlungsausfälle geben.³³

²⁸ Vgl. Brody: a.a.O., S. 213ff; Levashina und Campion, a.a.O., S. 237.

²⁹ Vgl. Hohenstatt et al.: 2006, S. 1070; Thum/Szczesny (2007) beschreiben die Anforderung des polizeilichen Führungszeugnis durch den Arbeitgeber als unzulässig, da dort sämtliche Straftaten aufgelistet sind und nicht nur jene, die für die zukünftige Position relevant sein könnten (S. 2406).

³⁰ Vgl. Hohenstatt et al., 2006, S. 1067; Thum/Szczesny, 2007, S. 2406.

³¹ Vgl. Lambrecht: Die geheimnisvolle Dame bei der Heleba, in: <http://www.impulse.de/management/karriere/Vom-Foyer-in-den-47-Stock-Die-geheimnisvolle-Dame-bei-der-Helaba/1014823.html>, letzter Zugriff am 9.3.2011.

³² Vgl. Thum/Szczesny, a.a.O., S. 2407.

³³ Vgl. Internetseite der SCHUFA AG, in: https://www.meineschufa.de/index.php?site=112_3, letzter Zugriff am 10.03.2011.

1.4.3 Presse- und Internetrecherche

Die Durchführung einer Medienrecherche kann ebenfalls wichtige Informationen über den Bewerber ergeben. So können Informationen über Unternehmen, in denen die Person zuvor tätig war, aber auch Informationen über das persönliche Verhalten des Bewerbers gewonnen werden.³⁴

Andere im Internet verfügbare Informationen über den Bewerber könnten ebenfalls für den Arbeitgeber bedeutend sein (Angaben über eine verschwiegene Selbstständigkeit oder Nebentätigkeiten, oder wenn keine Informationen über eine angeblich vorhandene intensive Verbandstätigkeit zu finden sind).³⁵

Die Nutzbarkeit dieser Informationen ist aufgrund der rechtlichen Vorgaben begrenzt. So ist es ausschließlich erlaubt, die Informationen einzusehen, die über eine allgemein zugängliche Suchmaschine für jedermann abrufbar sind. Informationen, die nur für einen „Freundeskreis“ bestimmt sind, dürfen nicht verwendet werden.³⁶ Bei allen Recherchen im Internet ist zu berücksichtigen, dass in den meisten Fällen nicht hinreichend festzustellen ist, ob es sich bei der im Internet gefundenen Person tatsächlich um den Bewerber handelt und ob die gefundenen Informationen der Wahrheit entsprechen.³⁷

1.4.4 Psychologische Tests und graphologische Gutachten

Die in Amerika wesentlich weiter verbreiteten „Integrity oder Honesty Tests“ sollen die zukünftigen Verhaltensweisen des Bewerbers bezüglich Compliance-relevanter Situationen vorhersagen. Die Wirksamkeit dieser Tests ist bei Wissenschaftlern umstritten und bisher nicht geklärt. Verlässt ein Arbeitgeber sich ausschließlich auf einen solchen Test, kann dies fatale Folgen haben. Ein Bewerber könnte fälschlicherweise aufgrund eines Tests für nicht integer gehalten und abgelehnt werden oder andersherum, gravierender für das Unternehmen, könnte ein Bewerber durch einen solchen Test als integer eingestuft werden, obwohl dies nicht zutrifft.³⁸

MacLane und Walmsley (2010) stellen fest, dass die Tests vor allem zurückliegendes Verhalten bewerten und dann auf ein bestimmtes zukünftiges Verhalten schließen. Die bestehenden Tests seien nicht spezifisch darauf ausgerichtet, betrügerisches Verhalten vorherzusagen. Es fehle hier an Tests, die Variablen zur Persönlichkeit, Einstellung und Motivation des Bewerbers enthalten und auch bewerten.³⁹

In Deutschland ebenfalls bisher kaum bekannt im Personalbereich ist die Durchführung von weitergehenden psychologischen Gutachten zur Eignung eines Bewerbers. Dazu kann ein graphologisches Gutachten gehören, ebenso wie die Analyse von Stimme und Körpersprache.

Obwohl der wissenschaftliche Nachweis von graphologischen Gutachten bisher nicht erbracht ist, scheint es einen Trend zur Durchführung in den Bereichen des mittleren und gehobenen Managements zu geben. Zumindest die wenigen Unternehmen, die diese Methode durchgeführt haben, meldeten Erfolge.⁴⁰ Es sind hierzu keine wissenschaftlichen Erkenntnisse bekannt, auch wenn Dienstleister mit der Wissenschaftlichkeit dieser Methoden werben.⁴¹

Für sämtliche Arten des psychologischen Tests von Bewerbern gilt, dass dessen Einwilligung hierzu vorliegen muss und dass sich die Aussage des Psychologen auf die Eignung für die angestrebte Tätigkeit beziehen muss.⁴²

1.4.5 Gesundheitschecks, Alkohol- und Drogentests

Die Durchführung von Gesundheitschecks durch den Arbeitgeber unterliegt einer sorgfältigen Abwägungsfrage: Es ist dem Arbeitgeber zwar erlaubt, im Rahmen eines Pre-Employment Screenings ein Gesundheitszeugnis vom Bewerber zu verlangen, aber nur bezogen auf Krankheiten, die die Arbeitsleistung auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen beeinträchtigen und die körperliche und geistige Eignung für die konkrete angestrebte Tätigkeit betreffen. Der gleiche Grundsatz der Abwägung gilt für die Durchführung von Alkohol- und Drogentests.

³⁴ Vgl. Brody: a.a.O., S. 214.

³⁵ Vgl. Hucht: Wenn der Personaler online schnüffelt, in: FAZ online hochschulanzeiger, 18.06.2007; Jones et al.: The Ethics of Pre-Employment Screening Through the Use of the Internet, 20XX, S. 3.

³⁶ Vgl. Schmid und Appt: Was vom Background Check übrig bleibt, in: Arbeit und Arbeitsrecht, Sonderausgabe 2010, S. 23 ff.

³⁷ Vgl. Jones et al.: a.a.O., S. 3.

³⁸ Vgl. Brody: a.a.O., S. 217f.

³⁹ Vgl. MacLane und Walmsley: Reducing Counterproductive work behavior through employee selection, in: HRMR, 20, S. 71.

⁴⁰ Vgl. ebenda, S. 219.

⁴¹ Vgl. Schenz: Profilerin für Bewerber – Verdeckte Ermittlung, in: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/profilerin-fuer-bewerber-verdeckte-ermittlung-1.118725>, letzter Zugriff am 14.03.2011.

⁴² Vgl. Kania: a.a.O., Rn. 14.

In der Literatur findet sich zum Thema Gesundheitscheck die Empfehlung, die Untersuchung nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, aber noch vor Arbeitsbeginn durchzuführen. Das Ergebnis eines solchen Checks sollte unter eine auflösende Bedingung im Arbeitsvertrag gestellt werden. Im Rahmen von Pre-Employment Checks spielen sie also nicht unbedingt eine Rolle, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt im Einstellungsprozess. Gentests von Bewerbern bleiben weiterhin verboten.⁴³

Generell gilt, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen von Land zu Land stark variieren.⁴⁴

⁴³ Vgl. Fuhlrott und Hoppe: Einstellungsuntersuchungen und Gentests von Bewerbern, in: Arbeitsrecht aktuell, 2010, S. 183ff.

⁴⁴ In den USA gibt es über diese Quellen hinaus wesentlich weitergehende Möglichkeiten für Unternehmen, Informationen über Bewerber einzuholen, von denen hier exemplarisch nur einige wenige genannt werden: So ist es dort beispielsweise möglich, je nachdem, wo man sich befindet, online kostenlos oder gegen eine bestimmte Gebühr in das Strafregister oder in die Gerichtsunterlagen eines Bewerbers Einblick zu nehmen. Auch die Fahrthistorie, ob der Bewerber beispielsweise bereits betrunken am Steuer saß oder dazu neigt die Geschwindigkeitsgrenze zu überschreiten, ist für den potenziellen Arbeitgeber nachvollziehbar und liefert in Amerika Informationen für den Arbeitgeber. In Amerika besteht darüber hinaus die Möglichkeit, Sexualstraftäter landesweit über alle 50 Staaten hinweg in einer Online-Datenbank zu suchen. Auch der Einsatz von Polygraphen (Lügendetektoren) ist unter bestimmten Bedingungen in bestimmten Bereichen möglich. Nachbarn werden ebenso befragt wie vormalige Arbeitgeber und Referenzpersonen.

Vgl. Shaw et al.: Insider Risk Evaluation and Audit, Defense Personnel Security Research Center (Hrsg.), 2009, S. 21 ff., A -11 bis A -14.

2. Notwendigkeit und Nutzen von Pre-Employment Checks

2.1 Risiko interner Täter

Dass die Schäden, die durch Wirtschaftskriminalität verursacht werden, für Unternehmen gravierend sind, belegen zahlreiche Untersuchungen. Hier sollen die Ergebnisse verschiedener Studien dargestellt werden.

Das Bundeskriminalamt (BKA) veröffentlicht jährlich das Lagebild Wirtschaftskriminalität und beziffert den Schaden im Jahr 2009 auf 3,43 Milliarden Euro und im Jahr 2010 auf 4,66 Milliarden Euro. Die Dunkelziffer wird bei einem erheblich höheren Wert vermutet, basierend auf dem Umstand, dass bei den offiziellen Zahlen nur polizeilich bekannt gewordene Fälle erfasst sind. Auch immaterielle Schäden wie zum Beispiel Reputationschäden, die für sich genommen bereits negative Auswirkungen sind, können zu weiteren finanziellen Belastungen für das Unternehmen führen. Diese Art der Schäden lässt sich allerdings schwer beziffern.⁴⁵

Auch die aktuelle Studie des Sicherheitsforums Baden-Württemberg mit einem Fokus auf Informationsschutz weist auf die Gefahr durch interne Täter hin und stellt fest, dass bei einem Informationsdiebstahl über 70 Prozent der Täter aus den eigenen Reihen die Informationen entwenden. Insgesamt stellt die Studie selbst bei Unternehmen, die intensiv Forschung und Entwicklung betreiben und deren Kapital im Know-how liegt, fest, dass das Risiko eines Informationsdiebstahls unterschätzt und Potenzial für weitere Maßnahmen nicht gesehen wird. Die Unternehmen schätzten insbesondere die Gefahr, durch eigene Mitarbeiter Opfer von Informationsabfluss zu werden, als gering ein.⁴⁶

Diese in den unterschiedlichen Studien gemachten Erfahrungen decken sich weitgehend mit unseren Einschätzungen.

2.2 Pre-Employment Checks im Vergleich zu anderen präventiven Maßnahmen

Aus dieser Lage kann die Notwendigkeit eines Pre-Employment Checks als präventive Maßnahme abgeleitet werden, um potenzielle Täter bereits vor der Einstellung zu identifizieren und ihren Zugang zum Unternehmen zu verhindern.⁴⁷ Obgleich dies ein logischer Schritt zu sein scheint, ist verschiedenen Studien zu entnehmen, dass Pre-Employment Checks von Unternehmen ver-

gleichsweise selten eingesetzt werden, im Gegensatz zu anderen Präventionsmaßnahmen wie beispielsweise Hinweisgebersystemen, Compliance-Programmen oder ethischen Richtlinien.

Pre-Employment Checks sind in der Studie des Sicherheitsforums Baden-Württemberg zwar nicht explizit erwähnt, aber in den parallel herausgegebenen Handlungsempfehlungen werden eine sorgfältige Mitarbeiterauswahl und eine genaue Überprüfung der Bewerberunterlagen auf „Echtheit, Lückenlosigkeit und Schlüssigkeit“ empfohlen.⁴⁸

2.3 Erforderlichkeit und Effektivität von Pre-Employment Checks

Neben Pre-Employment Checks als Präventionsmaßnahme gegen Mitarbeiterkriminalität gibt es weitere Argumente rechtlicher Natur und finanzieller Art.

Börsennotierte Unternehmen sind zunächst, wie bereits erläutert, aufgrund der Gesetzeslage verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, um Wirtschaftskriminalität zu bekämpfen.⁴⁹

Die finanziellen Aspekte bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters werden unter anderem von Maxwell (2006) erläutert. Für Maxwell stellen die Kosten für das Recruiting und die Einarbeitung eines Mitarbeiters eine echte Investition dar, die nicht an die falsche Person „verschwendet“ werden sollte. Hierbei ist auch die Zeit, die intern bis zum Management hierfür aufgewendet werden muss, zu berücksichtigen. Die Entlassung eines unsorgfältig ausgewählten Mitarbeiters ist also per se schon ein finanzieller Verlust, weil die getätigten Investitionen in diesen Mitarbeiter weitgehend unnötig und ergebnislos waren. Darüber hinaus werden das Unternehmen und die übrigen Mitarbeiter durch die unsorgfältig ausgewählte Person in ihrer Arbeitskraft geschwächt. Es sinkt die Arbeitsmoral, was die Produktivität des Unternehmens negativ beeinflusst.⁵⁰ Der finanzielle Vorteil für ein Unternehmen durch die Auswahl eines hochqualifizierten Mitarbeiters, der sich auf seinen Job versteht und produktiv zum Gewinn des Unternehmens beiträgt, anstatt ein Risiko darzustellen, findet auch in den American

⁴⁵ BKA, PKS, 2010, S. 7f. 244, BKA Lagebericht Wirtschaftskriminalität 2010, S. 6f.

⁴⁶ SiFo, 2010, S. 72–75; SiFo, Handlungsempfehlungen, 2010, S. 22.

⁴⁷ Vgl. Schimmelpfennig, 2009, a.a.O., S. 12.

⁴⁸ SiFo, 2010, S. 72–79; SiFo, Handlungsempfehlungen, 2010, S. 22.

⁴⁹ Vgl. Schimmelpfennig, 2009, a.a.O., S. 36; Hohenstatt et al., 2006, a.a.O., S. 1065.

⁵⁰ Vgl. Maxwell, 2006, a.a.O., S. 12ff.

Society for Industrial Security (ASIS) Guidelines (2006) und bei Hor et al. (2008) Würdigung.⁵¹

In den USA haben sich sogenannte „Pre-Employment Screening Programs“ (die Background Checks beinhalten) bereits seit über zehn Jahren etabliert. Dabei hat sich gezeigt, dass das Wissen über derartige Background Checks Bewerber abschreckt, die Lücken in ihren Bewerbungsunterlagen haben. Stattdessen bewerben sich nur diejenigen, die den Herausforderungen des zukünftigen Arbeitsplatzes auch tatsächlich gewachsen sind.⁵²

Schätzungen zum Anteil gefälschter Bewerbungsunterlagen sind sehr unterschiedlich.

Der Anteil an Bewerbern, die im Rahmen ihrer Bewerbung unrichtige Angaben machen, ist nach einer Studie von Powerchex aus dem Jahre 2010 für den Finanzsektor in den USA nicht zu unterschätzen. 15 Prozent der Lebensläufe wiesen hiernach Diskrepanzen auf. Die häufigsten Diskrepanzen in Bewerbungen beziehen sich auf die Arbeitszeiträume in Unternehmen, Studienabschlüsse und Qualifikationen und auf die Nichtbekanntgabe von „undisclosed directorship“.⁵³

Laut Association of Profession Background Screeners (NAPBS) liegt der Anteil an Unwahrheiten und Auslassungen in Lebensläufen sogar bei 40 Prozent.⁵⁴ Der Powerchex-Wert von 15 Prozent ist im Vergleich zu den Vorjahren gesunken. Powerchex wertet dies als Anzeichen für das zunehmende Wissen der Bewerber in den USA, dass Pre-Employment Checks durchgeführt werden.⁵⁵ Diese Argumentation stimmt mit der kriminologischen Forschung des BKA zum 2. Periodischen Sicherheitsbericht überein, wonach die Angst vor Entdeckung einen potenziellen Täter stärker von kriminellen Handlungen abhält als hohe Sanktionen.⁵⁶

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass der Nutzen von Pre-Employment Checks über die nachgewiesene Verminderung des Betrugsrisikos hinausgeht und das Risiko finanzieller Nachteile vermindert.

⁵¹ Vgl. ASIS, S. 10, Hor et al., 2008, S. 56f.

⁵² Vgl. Devata et al., 2009, S. 12f.

⁵³ Vgl. Powerchex, 2010, S. 4–12

⁵⁴ Vgl. NAPBS, National Association of Professional Background Screeners [Präsentation]. S. 3, <http://www.napbs.com/i4a/pages/index.cfm?pageid=3280>, letzter Zugriff am 28.02.2011.

⁵⁵ Powerchex, 2010, S. 4–12.

⁵⁶ BKA, 2006, a.a.O., 2. Periodischer Sicherheitsbericht, S. 685f.

3. Stand der Forschung und Literaturlage

3.1 Überblick

Informationen zum Thema Pre-Employment Screening sind hauptsächlich in amerikanischer und englischer Literatur zu finden. Die deutsche Literatur beschränkt sich fast ausschließlich auf rechtswissenschaftliche Abhandlungen über die Zulässigkeit einzelner Maßnahmen aus Pre-Employment Checks.

Der US-Kongress hatte bereits vor 1990 eine Studie zum Thema Pre-Employment Screening „The Use of Integrity Tests for Pre-Employment Screening“ in Auftrag gegeben, ein Indiz dafür, wie wichtig Pre-Employment Checks schon vor 20 Jahren waren.⁵⁷ Wissenschaftliche Beiträge finden sich daneben in der Literatur in den Bereichen Personalwesen und Unternehmenssicherheit.

3.2 Situation in Deutschland

Studien, die sich direkt der Thematik Pre-Employment Screening widmen, gibt es in Deutschland nicht. Das Thema wird aber in Untersuchungen zum Thema Prävention von Wirtschaftskriminalität angeschnitten.

Bei der Auswertung der wissenschaftlichen Artikel in Deutschland bleibt zu berücksichtigen, dass sich das Datenschutzrecht 2009 wesentlich geändert hat. Maßgebend ist der Artikel von Hohenstatt et al. aus dem Jahre 2006, der das Thema Pre-Employment Screening und in diesem Rahmen diverse durchzuführende Maßnahmen umfassend aus rechtlicher Sicht behandelte.⁵⁸ Wybitul (2009) beschäftigt sich direkt mit dem neuen Datenschutzrecht und den Auswirkungen für Compliance-Maßnahmen in Unternehmen.⁵⁹ Schimmelpfennig (2009), Hugger und Simon (2009) behandeln das Thema unter dem Fokus Compliance.⁶⁰

Weitere wichtige Beiträge zum neuen Datenschutzrecht im Zusammenhang mit Pre-Employment Screening und Compliance sind Fuhlrott und Hoppe (2010), Thum und Szczesny (2007), Vogt (2009) und Schmid und Appt (2010).⁶¹

Beiträge aus dem Bereich Personalwesen finden sich zudem bei Küttner zum Thema Personalauswahl von

Kania (2010) und im Artikel von Brand-Noé (2007).⁶² In diesem Artikel wird auch die Feststellung getroffen, dass sich das deutsche Personalwesen noch nicht mit der Thematik Risikominimierung bzw. der Prävention von Wirtschaftskriminalität beschäftigt.⁶³

3.3 USA und Großbritannien

In der US-amerikanischen Literatur lassen sich deutliche Unterschiede feststellen. So lässt sich bei Levashina und Campion, 2009, aus „Expected Practices in Background Checking: Review of the Human Resource Management Literature“ entnehmen, dass das Thema Pre-Employment Screening in den USA eindeutig im Personalwesen angesiedelt ist⁶⁴ und dort besonders fokussiert. Es existieren zahlreiche wissenschaftliche Artikel und Beiträge, zum Thema Pre-Employment Screening und Background Checks. Diese gehen über den rechtlichen Blickwinkel hinaus und beschäftigen sich mit der Wirksamkeit, dem finanziellen Nutzen und ethischen Aspekten, hierzu genannt seien Perritt et al. (2008), Brody (2009), Devate et al. (2008), Jones et al. und Hor et al. (2008).⁶⁵

In den USA und teilweise auch in Großbritannien wurden Studien zum Thema Pre-Employment Screening von unterschiedlichsten Dienstleistern durchgeführt. Als Beispiel lässt sich die bereits oben herangezogene Studie von Powerchex aus dem Jahre 2010 nennen, die sich mit dem Umfang von Diskrepanzen in Bewerbungen beschäftigt.⁶⁶

Was in Deutschland noch weitgehend fehlt, ist in den USA weit verbreitet: Best Practice Guidelines zur effektiven und rechtmäßigen Durchführung von Pre-Employment Checks. Herausgeber sind Verbände wie die NAPBS und verschiedene private Anbieter, wie beispielsweise ASIS mit ihrer „Pre-Employment Background Screening Guideline“ aus dem Jahre 2006.⁶⁷ Weiterhin gibt es eine Veröffentlichung vom US-Defence Personnel Security Research Center aus dem Jahr 2009. In Großbritannien haben The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) als Verband zum Thema Per-

⁵⁷ U.S. Congress, Office of Technology Assessment: The Use Of Integrity Tests for Pre-Employment Screening, OTA-SET-442 (Washington, DC: U.S. Government Printing Office, September 1990).

⁵⁸ Vgl. Hohenstatt et al.: a.a.O., S. 1065.

⁵⁹ Vgl. Wybitul: a.a.O., S. 1582.

⁶⁰ Vgl. Hugger und Simon: a.a.O., Schimmelpfennig: a.a.O., S. 35.

⁶¹ Vgl. Fuhlrott und Hoppe: a.a.O., Thum/Szczesny: a.a.O., Vogt: a.a.O., Schmid und Appt: a.a.O.

⁶² Vgl. Kania: a.a.O., Brand-Noé, Christine: Aufgaben des Personalwesens im Hinblick auf die Prävention von unternehmensschädigendem Verhalten, in: ZRFG 2, 2007, S. 63.

⁶³ Vgl. Kania, a.a.O.

⁶⁴ Vgl. Levashina und Campion: a.a.O., S. 232.

⁶⁵ Vgl. Perritt et al.: a.a.O., Brody, R.: a.a.O., S. 210; Devate et al.: a.a.O., S.12; Hor et al.: a.a.O.

⁶⁶ Vgl. Powerchex: a.a.O.

⁶⁷ Vgl. ASIS: a.a.O.

sonnel Development seine Best Practice Guidelines⁶⁸ und das Transportation Research Board im Jahre 2010 sein „Guidebook for Recruiting, Developing and Retaining Transit Managers for Fixed-Route Bus and Paratransit Systems“ veröffentlicht.

Die vorgenannten Guidelines behandeln die Notwendigkeit von Pre-Employment Checks und geben praktische Hinweise zur Informationsbeschaffung und zu den einzuhaltenden rechtlichen Rahmenbedingungen.

Darüber hinaus beschäftigt sich in den USA unabhängig davon ein Teil der Literatur auch kritisch mit dem Thema Diskriminierung im Zusammenhang mit sogenannten „Criminal Background Checks“. Als Beispiel wäre hier der Artikel von Harris und Keller zu nennen.⁶⁹ Zwar ist es wichtig, diese Ausprägung zu kennen, dennoch ist dieser Aspekt in der vorliegenden Studie nicht berücksichtigt, da in Deutschland grundsätzlich die Möglichkeit fehlt, Einsicht in das Strafverfolgungsregister zu nehmen.

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass das Thema Pre-Employment Screening mangels Verbreitung in Deutschland in der Literatur noch wenig behandelt wird, aber aufgrund der potenziellen Nachfrage an Pre-Employment Screening erheblicher Forschungsbedarf besteht. Insbesondere existiert die Notwendigkeit zur Entwicklung von in Deutschland anwendbaren Best Practice Guidelines, wie bereits im angelsächsischen Rechtskreis geschehen. Aufgrund der unterschiedlichen Gesetzeslage sind die Guidelines aus dem angelsächsischen Rechtskreis allerdings nur sehr begrenzt für deutsche Unternehmen anwendbar.

⁶⁸ Vgl. CIPD <http://www.cipd.co.uk/subjects/recruitment/general/pre-employment-checks.htm>, letzter Zugriff am 28.02.2011.

⁶⁹ Vgl. Harris und Keller: Ex-Offenders Need Not Apply, The Criminal Background Check in Hiring Decisions, in: *Journal of Contemporary Criminal Justice*, February 2005, 21, 1, S. 6.

4. Ergebnis der Studie

4.1 Studiendesign, Methode und Zielgruppe

4.1.1 Zielsetzung, Studiendesign und Methode

Zielsetzung der Studie war es, den Umgang und die Befindlichkeiten von Unternehmen in Deutschland zur Thematik Pre-Employment Screenings zu beleuchten und eine Momentaufnahme zu erstellen.

Hier waren insbesondere folgende Fragen von Interesse:

- Wie stellt sich die Risikowahrnehmung von Unternehmen dar?
- Wie gehen Unternehmen mit dem Thema Pre-Employment Screening um?
- Wie werden Pre-Employment Checks umgesetzt?

Als Methode wurde ein anonymes Online-Survey gewählt. Dadurch sollte den Befragten die Teilnahme möglichst leicht gemacht werden. Im Vorfeld erfolgte eine telefonische Einladung zu dieser Umfrage, um den richtigen Ansprechpartner im Unternehmen als Teilnehmer für die Studie gewinnen zu können. Hierzu wurden im Zeitraum vom 23.11.2010 bis 16.12.2010 gezielt Daten ausgewählter Unternehmen erhoben.

Neben dem Online-Survey fand eine Expertenbefragung in Form teilstrukturierter Interviews statt. Bei der Befragung wurde die Anonymität der Befragten vollständig gewahrt. Ein Rückschluss erteilter Antworten auf einzelne Befragungsteilnehmer ist nicht möglich.

4.1.2 Zielgruppen des Online-Survey: Beschreibung und Resonanz

Die Zielgruppe der Befragung umfasste insgesamt 81 Unternehmen. Diese setzte sich aus den 30 im DAX und 50 bzw. 51 im MDAX gelisteten Unternehmen zusammen.⁷⁰

Angesprochen, am Online-Survey teilzunehmen, wurden vor allem Personalleiter oder Sicherheitsverantwortliche, je nach Situation aber auch einfach die für diese Thematik im Unternehmen zuständige Person.

Die Zielgruppe DAX und MDAX wurde gewählt, da hier aufgrund strenger Compliance-Vorgaben die Wahrscheinlichkeit am größten ist, dass entsprechende Risikoversorgemaßnahmen, wie z.B. Pre-Employment Checks,

auch tatsächlich getroffen werden. Dies trifft für international agierende Unternehmen in besonderem Maße zu.

Von den insgesamt 81 Unternehmen zeigten sich 22 DAX- und 39 MDAX-Unternehmen interessiert, an der anonymen Befragung teilzunehmen, und bekamen eine E-Mail mit Link zur Umfrage zugeschickt. 14 Unternehmen (vier DAX- und zehn MDAX-Unternehmen) gaben vor, kein Interesse zu haben oder lehnten eine Teilnahme von vornherein ab. Nach Versand des Links gaben weitere fünf Unternehmen an, nicht teilnehmen zu wollen. Diese Ablehnung macht die Brisanz dieses Themas erneut deutlich.

Die tatsächliche Teilnahme an der Online-Befragung entsprach einem Anteil von 22 Prozent aller Unternehmen. Statistisch gesehen ist dies ein hoher Wert. Gewöhnlich liegen die Rücklaufquoten bei vergleichbaren Umfragen kaum höher als 10%. Hinsichtlich der Aussagekraft der Studie muss diese quantitativ eingeschränkte Anzahl an Antworten jedoch berücksichtigt werden.

4.1.3 Inhalte der Befragung

Der Online-Survey bestand aus zehn Fragen zur Recruiting-Praxis im Unternehmen und hierbei insbesondere zu Maßnahmen, die das Risiko eines ungeeigneten oder sogar kriminellen Bewerbers bereits an dieser Stelle reduzieren.

Hierzu wurden Fragen zum Bewerbungsmanagement, zur Überprüfung von Bewerberangaben sowie zu Maßnahmen zur Risikoreduzierung und eigenen Erfahrungen gestellt. Die Fragen des Online-Surveys lauteten im Einzelnen:

A. Bewerbungsmanagement

1. Wird das Bewerbungsmanagement an externe Dienstleister übertragen?
Wenn ja, für welche Positionen (ggfs. allgemein umschreiben)?
2. Werden Assessment-Center durchgeführt?
Wenn ja, für welche Positionen (ggfs. allgemein umschreiben)?

B. Überprüfung der Bewerberangaben

3. Wird der Bewerber innerhalb des Prozesses angefordert, Originalunterlagen (Zeugnisse) vorzulegen?
4. Wird Auskunft von früheren Arbeitgebern des Bewerbers eingeholt?

⁷⁰ Aufgrund einer Veränderung in der Zusammensetzung des MDAX im Befragungszeitraum wurden hier insgesamt 51 Unternehmen befragt.

5. Wird der Bewerber aufgefordert, Referenzen anzugeben?
Wenn ja, werden angegebene Referenzpersonen kontaktiert?

C. Maßnahmen zur Risikoreduzierung

6. Teilweise verlangen Unternehmen die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses durch den Bewerber. Ist dies in Ihrem Unternehmen auch der Fall?
Wenn ja, für welche Positionen (ggfs. allgemein umschreiben)?
7. Eine weitere effiziente Möglichkeit zur Risikoreduzierung sind Background Checks bzw. Pre-Employment Screenings vor einer Einstellung. Diese können unter Wahrung der Datenschutzgesetze entweder durch das Unternehmen selbst oder durch externe Dienstleister erbracht werden. Werden Pre-Employment Screenings in Ihrem Unternehmen ebenfalls bei der Besetzung mancher Stellen durchgeführt?
Wenn ja, durch wen und für welche Positionen (ggfs. allgemein umschreiben)?
8. Welche weiteren Maßnahmen wenden Sie an, um Ungereimtheiten, mögliche Manipulationen oder Risiken zu erkennen?

D. Eigene Erfahrungen

9. Wie ist Ihre persönliche Einschätzung zur Erforderlichkeit der Überprüfung von Bewerbern?
10. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns ein Beispiel Ihrer Erfahrungen zu diesem Thema schildern könnten (bitte nennen Sie keine Namen).

Bei den obigen Fragen standen teilweise standardisierte Antwortmöglichkeiten zur Auswahl, teilweise konnten freie Antworten gegeben werden. Am Ende des Surveys wurden die Teilnehmer eingeladen, sich für einen Austausch zu einem Roundtable-Event einzufinden, und gefragt, ob sie ggf. bereit wären, weitere Fragen zu diesem Thema zu beantworten.

4.2 Ergebnisse zum Bewerbungsmanagement

Im Online-Survey wurden folgende Fragen zum Bewerbungsmanagement gestellt:

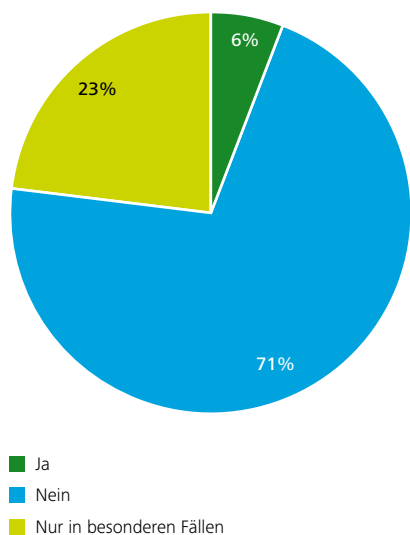
1. Wird das Bewerbungsmanagement an externe Dienstleister übertragen?
Wenn ja, für welche Positionen (ggfs. allgemein umschreiben)?

Hintergrund der Frage

Zur Beurteilung aller weiteren Fragen war es wichtig, festzustellen, ob der Bewerbungsprozess überhaupt vom Unternehmen selbst oder von einem externen Dienstleister durchgeführt wird – und das befragte Unternehmen damit Übersicht über alle Prozesse hat bzw. diese beherrscht.

Ergebnis

Abb. 1 – Wird das Bewerbungsmanagement an externe Dienstleister übertragen?



Ergänzende Kommentare bei Antwort „ja“:

- Führungskräfte und Spezialistenfunktionen
- Führungskräfte und nicht branchenspezifische Berufe
- Fast alle Positionen, jedoch mit klar definierten unterschiedlichen Prozessen. Faustregel: Je höher die Position, desto geringer ist der Anteil des externen Dienstleiters am Bewerbungsprozess.

- In 71 Prozent der antwortenden Unternehmen wird das Bewerbungsmanagement in den Unternehmen selbst durchgeführt.
- Nur in einem einzigen Fall (6%) wurde das gesamte Bewerbungsmanagement an einen externen Dienstleister abgegeben.
- In besonderen Fällen geben aber 23 Prozent der Unternehmen das Bewerbungsmanagement an einen externen Dienstleister ab. Die Hälfte davon gab an, dass insbesondere bei der Suche nach Führungskräften auf Dienstleister vertraut wird.
- Die freien Angaben zu diesem Thema divergierten stark: Während im Unternehmen des einen Teilnehmers die Faustregel aufgestellt war: „Je höher die Position, desto geringer ist der Anteil des externen Dienstleiters am Bewerbungsprozess“, galt in einem anderen Unternehmen die Abgabe des Bewerbungsmanagements an einen externen Dienstleister nur im Fall von „Führungskräfte[n] und Spezialfunktionen“. Ein anderer Teilnehmer gab an, zudem das Bewerbungsmanagement für „nicht branchenspezifische Berufe“ an einen externen Dienstleister zu vergeben.

Bewertung

Das Einstellen neuer Mitarbeiter scheint für Unternehmen ein grundsätzliches Anliegen zu sein, welches sie selten bereit sind, aus der Hand zu geben. Dennoch wird hier im Fall von Führungskräften offensichtlich eine Ausnahme gemacht.

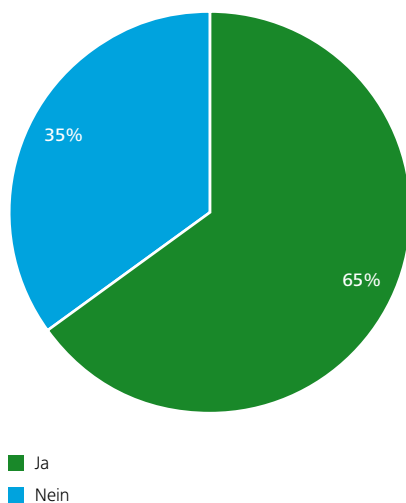
2. Werden Assessment-Center durchgeführt?
Wenn ja, für welche Positionen (ggfs. allgemein umschreiben)?

Hintergrund der Frage

Pre-Employment Checks können teilweise als Bestandteil eines AC betrachtet werden.

Ergebnis

Abb. 2 – Werden Assessment-Center durchgeführt?



Ergänzende Kommentare bei Antwort „ja“:

- Trainees
- Traineestellen
- Traineeprogramme
- Auszubildende
- Auszubildende, kfm. Trainees
- Azubis, einige Traineebereiche
- Einsteiger
- U.a. Vertrieb
- Nur für unsere Trainees bzw. für die in- bzw. externe Besetzung von Führungspositionen
- Alle Leitungsfunktionen

In etwa zwei Dritteln der Unternehmen werden Assessment-Center durchgeführt.

In den meisten Unternehmen ging es um die Bestimmung geeigneter Einsteiger, Auszubildender und Trainees für das Unternehmen. In 11 Prozent der Unternehmen wurden diese für Führungspositionen durchgeführt. In einem Fall fanden Assessment-Center unter anderem speziell für den Vertrieb statt.

Bewertung

Die Mehrzahl der befragten Unternehmen setzt Assessment-Center ein. Dieses Ergebnis entspricht den Erwartungen.

4.3 Ergebnisse zur Überprüfung der Bewerberangaben

Zur Überprüfung der Bewerberangaben wurden im Online-Survey folgende Fragen gestellt:

3. Wird der Bewerber innerhalb des Prozesses aufgefordert, Originalunterlagen (Zeugnisse) vorzulegen?

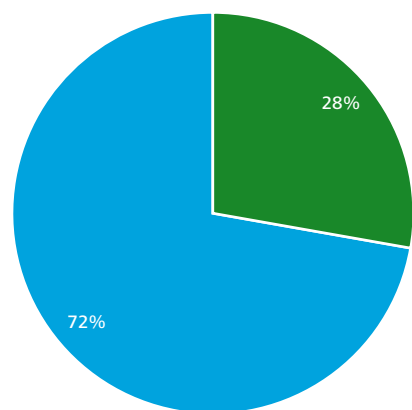
Hintergrund der Frage

Wichtig im Prozess ist die Vorlage von originalen Bewerbungsunterlagen bzw. Zeugnissen.

Bereits hierdurch kann das Risiko von Täuschung durch unwahre Angaben oder gefälschte Unterlagen reduziert werden.

Ergebnis

Abb. 3 – Wird der Bewerber innerhalb des Prozesses aufgefordert, Originalunterlagen (Zeugnisse) vorzulegen?



■ Ja
■ Nein

Weniger als ein Drittel der Unternehmen verlangt zu irgendeinem Zeitpunkt im Bewerbungsprozess die Vorlage von originalen Zeugnissen oder Zertifikaten.

Bewertung

Bereits durch diese einfache Maßnahme könnten gewisse Risiken reduziert werden. Die Antworten der Teilnehmer dürften auch vor dem Hintergrund zunehmender Online-Bewerbungen zu sehen sein.

Allerdings ist es eine sehr einfache Maßnahme, den Bewerber aufzufordern, zum Gespräch Originalunterlagen mitzubringen.

4. Wird Auskunft von früheren Arbeitgebern des Bewerbers eingeholt?
5. Wird der Bewerber aufgefordert, Referenzen anzugeben?
Wenn ja, werden angegebene Referenzpersonen kontaktiert?

Hintergrund der Frage

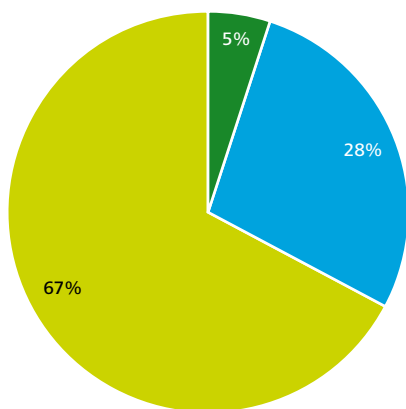
Die Intention der Fragen 4. und 5. war es, festzustellen, inwieweit Unternehmen die vom Bewerber zur Verfügung gestellten Unterlagen überprüfen und ob die dort angegebenen potenziellen Informationsquellen in Form von vormaligen Arbeitgebern und Referenzpersonen von den Unternehmen genutzt werden.

Die Auswahlmöglichkeiten waren hier „Ja“, „Nein“ und „Freiwillige Angabe“.

Darüber hinaus wurde gefragt, ob die angegebenen Referenzpersonen kontaktiert werden.

Ergebnis zu Frage 4: Auskunft früherer Arbeitgeber

Abb. 4 – Wird Auskunft von früheren Arbeitgebern des Bewerbers eingeholt?



- Ja
- Nein
- Nur in besonderen Fällen

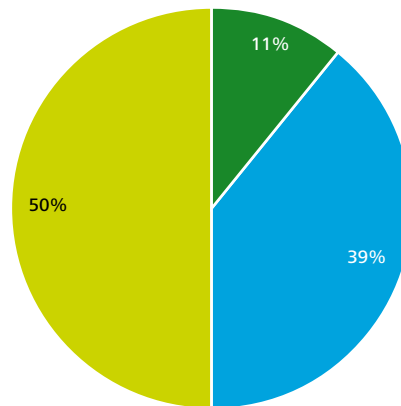
Eine Auskunft von früheren Arbeitgebern wird in jedem Fall nur von 5 Prozent der potenziellen neuen Arbeitgeber eingeholt. In besonderen Fällen jedoch wird diese Maßnahme in zwei Dritteln der Unternehmen ergriffen.

Ergebnis zu Frage 5: Angabe von Referenzen

Während die Hälfte der Unternehmen auf eine freiwillige Angabe von Referenzen setzt, fordern 11 Prozent diese ein. Knapp 40 Prozent der Unternehmen verzichten ganz auf eine Angabe von Referenzen.

In keinem der Fälle erfolgt eine automatische Kontaktaufnahme mit der Referenzperson, sondern fast ausschließlich „nur in besonderen Fällen“. Ein Befragter gab an, dass gar keine Kontaktaufnahme durchgeführt wird.

Abb. 5 – Wird der Bewerber aufgefordert, Referenzen anzugeben? Wenn ja, werden angegebene Referenzpersonen kontaktiert?



- Ja
- Nein
- Freiwillig

Bewertung

Die Antworten decken sich mit unseren eigenen Einschätzungen.

4.4 Ergebnisse zu Maßnahmen der Risikoreduzierung

Maßnahmen zur Risikoreduzierung wurden anhand folgender Fragen überprüft:

6. Teilweise verlangen Unternehmen die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses durch den Bewerber. Ist dies in Ihrem Unternehmen auch der Fall?

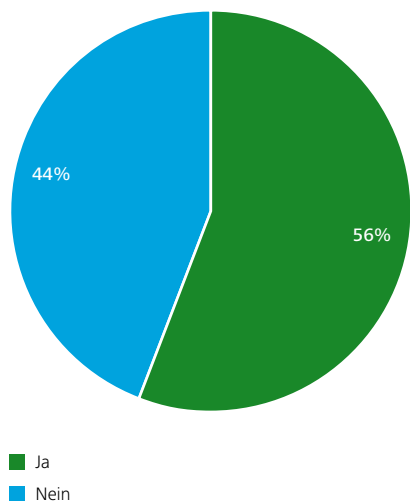
Hintergrund der Frage

Die Intention der Fragen zum Thema Pre-Employment Screening war es, herauszufinden, in welchem Umfang dieses Mittel genutzt wird.

Hier konnte der Teilnehmer entweder mit „Ja“ oder „Nein“ antworten. Im Fall einer positiven Antwort wurde um die Angabe der Positionen, für welche diese Maßnahmen getroffen werden, sowie ggf. eine allgemeine Umschreibung dieser gebeten.

Ergebnis

Abb. 6 – Teilweise verlangen Unternehmen die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses durch den Bewerber. Ist dies in Ihrem Unternehmen auch der Fall?



Ergänzende Kommentare bei Antwort „ja“:

- Bei sehr vertrauenswürdigen Positionen und bei den Gefahrgutfahrern
- Verpflichtend in einem benannten kritischen Bereich
- Werkschutz
- Kritische Funktionen
- Führungskräfte und Mitarbeiter, die für einen Auslandseinsatz vorgesehen sind
- Für alle Positionen/generell für alle/alle Positionen/immer

44 Prozent aller Unternehmen verlangen die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses – teilweise nur für bestimmte Positionen, teilweise jedoch auch für „alle“.

Bewertung

Obwohl die Befindlichkeiten zum Thema insgesamt in Unternehmen nicht besonders groß sind, ist dieses Ergebnis überraschend.

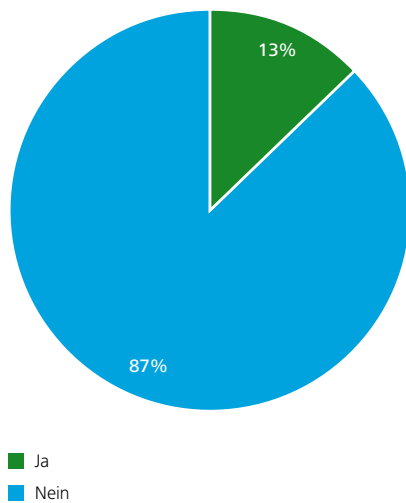
Erstaunlich ist, dass es Unternehmen gibt, die

- a. Führungszeugnisse einfordern und
- b. dies offenbar auch bei jedem Bewerber tun.

7. Eine weitere effiziente Möglichkeit zur Risikoreduzierung sind Background Checks bzw. Pre-Employment Screenings vor einer Einstellung. Diese können unter Wahrung der Datenschutzgesetze entweder durch das Unternehmen selbst oder durch externe Dienstleister erbracht werden. Werden Pre-Employment Screenings in Ihrem Unternehmen ebenfalls bei der Besetzung mancher Stellen durchgeführt?

Ergebnis

Abb. 7 – Werden Pre-Employment Screenings in Ihrem Unternehmen ebenfalls bei der Besetzung mancher Stellen durchgeführt?



Ergänzende Kommentare bei Antwort „ja“:

- Führungspositionen externe Dienstleister
- Exportcontrolcheck
- Besonders sicherheitsrelevante Positionen

Bewertung

Pre-Employment Checks werden nicht flächendeckend, wohl aber punktuell eingesetzt.

Es ist davon auszugehen, dass der prozentuale Anteil bei den DAX- und MDAX-Unternehmen höher liegt als 13%. Dies entspräche ca. zehn von 81 Unternehmen.

Nach unserer Erfahrung werden in deutlich mehr Unternehmen Checks durchgeführt.

Allerdings sind uns kaum Unternehmen bekannt, in denen dies anhand standardisierter, in Compliance-Systeme eingebundener Prozesse geschieht.

8. Welche weiteren Maßnahmen wenden Sie an, um Ungereimtheiten, mögliche Manipulationen oder Risiken zu erkennen?

Hintergrund der Frage

Hintergrund der Frage waren mögliche Erfahrungswerte der Befragten mit Kandidaten, die sich auf unlautere Art und Weise beworben haben.

Die Antwort konnte frei in ein Textfeld eingetragen werden.

Ergebnis

- Rücksprache mit ehemaligen Arbeitgebern
- Gezielte Fragen im Vorstellungsgespräch, Recherche im Internet zu Abschlüssen, Bildungseinrichtungen etc.
- In besonderen Fällen oder bei kritischen Positionen Online-Recherche
- Abgleich von Zeugnissen mit Lebenslauf
- Ansprechen beim persönlichen Kennenlernen, falls solche auftauchen sollten
- Überprüfung und Nachfragen
- Bewerbungsunterlagen werden vor dem Vorstellungsgespräch intensiv geprüft. Bei Ungereimtheiten wird der Bewerber hierauf im Gespräch angesprochen.
- Exportcontrollcheck bei jedem Mitarbeiter, der zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird.

Bewertung

Einige der gegebenen Antworten können bereits Teil eines Pre-Employment Checks sein.

Somit könnten einige befragte Unternehmen entsprechende Maßnahmen durchführen, ohne diese als Pre-Employment Check zu bezeichnen.

4.5 Ergebnisse zu eigenen Erfahrungen der Befragten

Die eigenen Erfahrungen der Befragten wurden mit folgenden Fragen berücksichtigt:

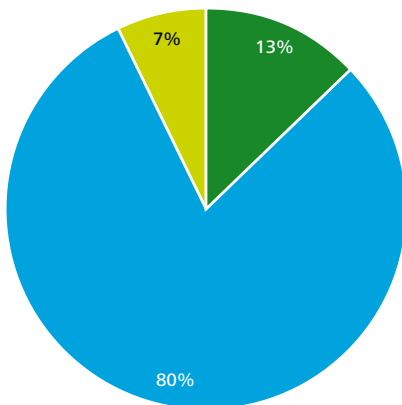
9. Wie ist Ihre persönliche Einschätzung zur Erforderlichkeit der Überprüfung von Bewerbern?

Hintergrund der Frage

Bei dieser Frage ging es um die grundsätzliche Meinung der einzelnen Teilnehmer zur Erforderlichkeit einer Überprüfung von Bewerbern.

Ergebnis

Abb. 8 – Wie ist Ihre persönliche Einschätzung zur Erforderlichkeit der Überprüfung von Bewerbern?



- Es ist notwendig, die Angaben von Bewerbern zu prüfen.
- Eine generelle Überprüfung ist übertrieben, im Einzelfall sollte eine Überprüfung jedoch durchführbar sein.
- Eine Überprüfung des Bewerbers ist nicht erforderlich, die fachliche und persönliche Eignung lässt sich spätestens im Bewerbungsgespräch beurteilen.

80 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, eine generelle Überprüfung für übertrieben zu halten, dass diese im Einzelfall jedoch möglich sein sollte. Einer der Befragten hielt eine Überprüfung für nicht erforderlich und gab an, eine persönliche und fachliche Eignung spätestens im Bewerbungsgespräch zu erkennen.

Bewertung

Während in vielen Fällen eine flächendeckende Überprüfung von Bewerbern übertrieben sein dürfte, muss es jedoch auf Basis eines risikoorientierten Ansatzes klare Regelungen geben, wann ein Pre-Employment Check durchgeführt werden muss.

Damit könnte auch rechtlichen Anforderungen Rechnung getragen werden.

10. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns ein Beispiel Ihrer Erfahrungen zu diesem Thema schildern könnten (bitte nennen Sie keine Namen).

Hintergrund der Frage

Die Fragen sollten einem Erkenntnisgewinn darüber dienen, welche Erfahrungen die Verantwortlichen in den Unternehmen zu diesem Thema gemacht haben und welche persönliche Einschätzung sie zu diesem Thema treffen würden.

Ergebnis

- Da Zeugnisse oft Gefälligkeitscharakter haben, ist die Rücksprache bei den ehemaligen Arbeitgebern teilweise sinnvoll und aufschlussreich.
- Häufig geht es um Regelstudienzeiten oder den Beleg von Lücken im Lebenslauf, die einer Überprüfung nicht standhalten können.
- Besetzung einer Position im Bereich Öffentlichkeitsarbeit für eine Betriebsstätte, die unter besonderer Kritik der Öffentlichkeit steht; Befürchtung war, dass der Kandidat Verbindung zu Bürgerinitiativen o.ä. Organisationen hat und Insider-Informationen beschaffen sollte. Recherchen haben ergeben, dass keinerlei Verbindung zu o.g. festzustellen war.
- Je nach Position und Verantwortungsbereich ist eine Prüfung bei Auffälligkeiten sinnvoll.
- Überprüfungen z.B. durch Referenzen sind m.E. auch nicht besonders zielführend, denn: Welcher Bewerber gibt schon eine Referenz an, von der er nicht sicher ist, dass diese bei Nachfrage positiv ausfällt!
- Überwiegend war das Ergebnis, dass die Überprüfung ungeschickte Darstellungen der Bewerber positiv relativiert hat.
- Es kommt schon vor, dass ein Bewerber ein gefälschtes Zeugnis in Kopie vorgelegt hat und bei Anforderung des Originals wurde dann zögerhaft reagiert. Als dann doch ein „Original“ vorgelegt wurde, hat man im Vergleich zu Referenzen des gleichen Unternehmens aber von anderen Bewerbern gesehen, dass es allein im Layout Unterschiede gab. Somit war klar, dass das scheinbare Original keines war.
- Wir stellen seit über zehn Jahren im Jahr zwischen 200 und 300 neue Mitarbeiter ein und hatten einen einzigen Fall, in dem Bewerbungsunterlagen manipuliert waren.

5. Literatur (Auswahl)

Bundeskriminalamt (BKA): Lagebild Wirtschaftskriminalität 2010.

BKA: Polizeiliche Kriminalstatistik 2009, 2010.

BKA: 2. Periodischer Sicherheitsbericht, 2006, S. 685f.

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), 2010, Pre-Employment Checks, <http://www.cipd.co.uk/subjects/recruitment/general/pre-employment-checks.htm>, letzter Zugriff am 28.02.2011.

Devate et al.: Safe Screening, Safe Hiring, in: HR Advisor, July/August 2009, S. 12.

Hohenstatt et al.: Background Checks von Bewerbern in Deutschland: Was ist erlaubt, S. 1065, in: NZA 2006, S. 1650.

Hohenstatt, K.-S., Stamer, K. und Hinrichs L.: Background Checks von Bewerbern in Deutschland: Was ist erlaubt? 2006. In: NZA 2006, S. 1065.

Kania, Thomas: Personalauswahl, in: Küttner, Personalbuch 2010, 17. Auflage, C.H. Beck Verlag, 2010.

Maxwell, Jan: A Job Hunter's Secret Weapon: How to Survive a Background Check and Get the Job You Really Want, 2006.

NAPBS, 20XX: National Association of Professional Background Screeners [Präsentation], <http://www.napbs.com/i4a/pages/index.cfm?pageid=3280>, letzter Zugriff am 28.02.2011.

Perritt et al.: Employment Law Update, Edition 2008, Aspen Publishers Online.

Powerchex: Powerchex annual pre-employment screening survey, 2010.

Reinmann, M.: Einführung in das US-amerikanische Privatrecht, 2. Aufl., 2004, S. 5 ff.

Sicherheitsforum Baden-Württemberg (Hrsg.): SiFo-Studie 2009/10 – Know-how-Schutz in Baden-Württemberg, 2010.

Sicherheitsforum Baden-Württemberg (Hrsg.), SiFo-Studie 2009/10 – Handlungsempfehlungen für Unternehmen, 2010.

Schimmelpfennig, Hans-Christian: Pre Employment Screening & Integrity Assessment, 2008. In: Methoden der Korruptionsbekämpfung, Raimund Röhrich (Hrsg.), 2008.

Wo Sie uns finden

10719 Berlin

Kurfürstendamm 23
Tel: +49 (0)30 25468 01

01097 Dresden

Theresienstraße 29
Tel: +49 (0)351 81101 0

40476 Düsseldorf

Schwannstraße 6
Tel: +49 (0)211 8772 01

99084 Erfurt

Anger 81
Tel: +49 (0)361 65496 0

60486 Frankfurt am Main

Franklinstraße 50
Tel: +49 (0)69 75695 01
Consulting:
Franklinstraße 46–48
Tel: +49 (0)69 97137 0

85354 Freising

Weihenstephaner Berg 4
Tel: +49 (0)8161 51 0

06108 Halle (Saale)

Bornknechtstraße 5
Tel: +49 (0)345 2199 6

20355 Hamburg

Hanse-Forum
Axel-Springer-Platz 3
Tel: +49 (0)40 32080 0

30159 Hannover

Georgstraße 52
Tel: +49 (0)511 3023 0
Consulting:
Theaterstraße 15
Tel: +49 (0)511 93636 0

50672 Köln

Magnusstraße 11
Tel: +49 (0)221 97324 0

04317 Leipzig

Seemannstraße 8
Tel: +49 (0)341 992 7000

39104 Magdeburg

Hasselbachplatz 3
Tel: +49 (0)391 56873 0

68165 Mannheim

Reichskanzler-Müller-Straße 25
Tel: +49 (0)621 15901 0

81669 München

Rosenheimer Platz 4
Tel: +49 (0)89 29036 0

90482 Nürnberg

Business Tower
Ostendstraße 100
Tel: +49 (0)911 23074 0

70597 Stuttgart

Löffelstraße 42
Tel: +49 (0)711 16554 01

69190 Walldorf

Altrottstraße 31
Tel: +49 (0)6227 7332 60

Ihre Ansprechpartner

Uwe Heim

Partner Deloitte

Tel: +49 (0)211 8772 3337

uheim@deloitte.de

Frank Tesch

Senior Manager

Tel: +49 (0)211 8772 3348

ftesch@deloitte.de

**Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Webseite auf
www.deloitte.com/de**

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte & Touche GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), noch eines der Mitgliedsunternehmen von DTTL oder eines der Tochterunternehmen der vorgenannten Gesellschaften (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Finanzen, Investitionen, Recht, Steuern oder auf sonstigen Gebieten.

Diese Veröffentlichung stellt keinen Ersatz für entsprechende professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen dar und sollte auch nicht als Grundlage für Entscheidungen oder Handlung dienen, die Ihre Finanzen oder Ihre geschäftlichen Aktivitäten beeinflussen könnten. Bevor Sie eine Entscheidung treffen oder Handlungen vornehmen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Ihre geschäftlichen Aktivitäten haben könnten, sollten Sie einen qualifizierten Berater aufsuchen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte-Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte erbringt Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Corporate Finance für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und steht Kunden so bei der Bewältigung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen zur Seite. „To be the Standard of Excellence“ – für rund 182.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsame Vision und individueller Anspruch zugleich.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited, eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), und/oder ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen. Jedes dieser Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Eine detaillierte Beschreibung der rechtlichen Struktur von Deloitte Touche Tohmatsu Limited und ihrer Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/ueberUns.