MAIER · BERENS · SCHWEITZER

Pre-Employment-Screening

Ein risikobasierter Praxisleitfaden zur Bewerberüberprüfung im Personalauswahlverfahren

BV|BOORBERG

Pre-Employment-Screening

Ein risikobasierter Praxisleitfaden zur Bewerberüberprüfung im Personalauswahlverfahren

Bernhard Maier
Berufsdetektiv,
gerichtlich beeideter Sachverständiger,
zertifizierter Betrugsermittler (CFE) und
Risikomanager (ISO 31000), Wien

Holger Berens
Studiengangleiter für Wirtschaftsrecht und
Compliance and Corporate Security (LL.M.),
Rheinische Fachhochschule Köln,
Leiter Kompetenzzentrum Internationale Sicherheit (KIS)

Andreas Schweitzer
Jurist mit Rechtsanwaltsprüfung,
CIS zertifizierter Datenschutzbeauftragter,
selbständiger Berufsdetektiv, Zurndorf

BOORBERG

Mag. Bernhard Maier, MA, CFE, geb. 1972, studierte Politikwissenschaft sowie Security- und Risikomanagement in Wien. Seit 1993 als Berufsdetektiv tätig. Im Jahr 1997 Gründung BM-Investigations mit Standort in Wien, Hauptauftraggeber Finanzwirtschaft. Darüber hinaus gerichtlich beeideter Sachverständiger für das Gewerbe der Berufsdetektive in Österreich, zertifizierter Betrugsermittler (CFE) und Risikomanager (ISO 31000).

Ass. jur. Holger Berens, geb. 1956, ist Studiengangleiter für Wirtschaftsrecht und Compliance and Corporate Security (LL.M.) an der Rheinischen Fachhochschule Köln und steht dem dortigen Kompetenzzentrum Internationale Sicherheit (KIS) vor. 30-jährige Beratungstätigkeit für internationale Unternehmen, aber auch KMU in allen Bereichen des Compliance und Security Managements. Vorstandsmitglied von ASIS Germany e.V., dem deutschen Chapter von ASIS International, sowie Mitglied des Expertenkreises der DIGITAL SME, einem Projekt der Small Business Standards (SBS) – mit Sitz in Brüssel –, einer europäischen NGO, die von der Europäischen Kommission und den EFTA-Mitgliedstaaten kofinanziert wird.

Mag. iur. Andreas Schweitzer, geb. 1969, Jurist mit Rechtsanwaltsprüfung, CIS zertifizierter Datenschutzbeauftragter, tätig auf den Gebieten Strafrecht, Datenschutz, Geldwäsche, Compliance und Rechtsangelegenheiten österreichischer Berufsdetektive. Seit 2002 selbständiger Berufsdetektiv. Darüber hinaus Vortragender in der Wirtschaftskammer Burgenland und Ausbildungsleiter des Lehrgangs „Berufsdetektiv-Assistent“ beim Wifi-Burgenland mit Mandanten aus allen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek | Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über www.dnb.de abrufbar.

ISBN 978-3-415-06040-1 E-ISBN 978-3-415-06041-8
E-Book-Umsetzung: Datagroup int. SRL, Timisoara

Titelfoto: © Rawpixel.com – stock.adobe.com | Satz: Olaf Mangold Text&Typo, 70374 Stuttgart | Druck und Bindung: Laupp & Göbel, Robert-Bosch-Straße 42, 72810 Gomaringen

Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG | Scharrstraße 2 | 70563 Stuttgart
Stuttgart | München | Hannover | Berlin | Weimar | Dresden
www.boorberg.de

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung

Pre-Employment-Screening (PES), also die Sicherheitsüberprüfung von Bewerbern vor Eintritt ins Unternehmen, ist im deutschen Sprachraum bei der Rekrutierung von Personal noch wenig verbreitet. Die Bedeutung von PES nimmt allerdings zu. Auf der einen Seite ist dies auf einen Kulturwandel zurückzuführen. Unternehmen befassen sich zunehmend mit Fragen des Risiko- und Security-Managements. Da liegt es nahe, bereits vorbeugend Personen vom Unternehmen fern zu halten, die erkennbar einen Unsicherheitsfaktor darstellen. Auf der anderen Seite wird PES von internationalen Standards (z. B. ISO 37001 Anti-Bribery Management System, „Fit and Proper" Best-Practice-Empfehlungen der IOSCO oder Empfehlungen der FATF zur Geldwäscheprävention) gefordert bzw. empfohlen. Unternehmen müssen demnach PES in ihren Rekrutierungsprozess aufnehmen, um internationalen Regularien zu entsprechen.

Die operative Umsetzung von PES stellt das Security-Management des Unternehmens vor zwei Herausforderungen. Erstens ist in der Literatur bis dato wenig zum Thema PES zu finden, was außerhalb der USA anwendbar ist. Die meisten Leitfäden stellen eine Art Check-Liste mit Vorgaben dar, welche US-amerikanischen Informationsquellen bei der Überprüfung von Bewerbern abzufragen sind. Anwendbar sind diese Check-Listen in Europa zum Teil nicht, da viele Informationsquellen außerhalb der USA nicht bestehen oder der legale Zugriff nicht möglich ist. Damit wird deutlich, dass ein PES-Prozess, der die zu nutzenden Informationsquellen auflistet, stets nur eingeschränkt funktioniert, da die rechtlichen Rahmenbedingungen und die zur Verfügung stehenden Quellen von Land zu Land variieren. Die erste Herausforderung besteht demnach darin, einen PES-Prozess zu erstellen, der keine konkreten Vorgaben macht, aus welchen Quellen Informationen über Bewerber einzuholen sind. Das im folgenden Praxisleitfaden beschriebene risikobasierte PES-Modell bewältigt diese Herausforderung, indem es strategische Screening-Ziele definiert. Diese lassen dem örtlichen Security-Management freie Wahl, auf welchem Weg Informationen beschafft werden. Das risikobasierte PES-Modell ist somit unabhängig von rechtlichen Rahmenbedingungen und verfügbaren Informationsquellen, wodurch es universell einsetzbar wird.

Die zweite Herausforderung stellt das Spannungsfeld dar, in dem PES angesiedelt ist. Unternehmen wollen möglichst umfassend über prospektive

Mitarbeiter informiert sein. Bewerber hingegen wollen sich keinem „Privatsphären-Striptease“ aussetzen. Um beiden Seiten Genüge zu tun, muss abgewogen und die Überprüfung in angemessenem Ausmaß durchgeführt werden. Bei der operativen Umsetzung steht das Security-Management umgehend vor der Frage, was im konkreten Fall als angemessen zu betrachten ist. Eine Antwort bleibt die Fachliteratur bis dato schuldig. Das risikobasierte PES-Modell gibt dem Security-Management ein Instrument an die Hand, mit dem genau diese Frage beantwortet werden kann. Das Modell sieht eine Risikobeurteilung der freien Stelle vor (mit Hilfe der so genannten Risikoprofil-Matrix). Diese Beurteilung dient als „Messinstrument“, in welchem Ausmaß das Eindringen in die Privatsphäre angemessen ist.

Die praktische Umsetzung des risikobasierten PES-Modells wirft unweigerlich rechtliche Fragen auf. Da dieser Leitfaden an Praktiker im Security-Management gerichtet ist, enthält dieser Ausführungen zur aktuellen Rechtslage in Deutschland und Österreich. Dabei wurde der Weg gewählt, den PES-Prozess Schritt für Schritt aus rechtlicher Sicht zu beleuchten, um systematisch die im jeweiligen Prozessschritt auftretenden Rechtsfragen abzuhandeln. Dies hat für den Anwender den Vorteil, dass er die entsprechenden Rechtsfragen direkt an der entsprechenden Stelle im PES-Prozess verorten kann. Darüber hinaus gibt das Werk einen Ausblick auf eine wichtige Gesetzesänderung, die in naher Zukunft bevorsteht. Am 25. Mai 2018 tritt die EU-Datenschutzgrundverordnung in Kraft, die massive Änderungen im Datenschutzrecht mit sich bringt. Welche Auswirkungen dieses neue Regelwerk hinsichtlich PES erwarten lässt, ist ebenfalls dem Rechtsteil dieses Buchs zu entnehmen.

Ich wünsche allen Lesern eine anregende Lektüre und hoffe mit dem risikobasierten PES-Modell ein Beitrag zur Verbesserung des Security-Managements von Unternehmen leisten zu können.

Bernhard Maier

II. Das PES-Modell – Funktionsweise

Bevor das risikobasierte PES-Modell im Überblick dargestellt und die Prozessschritte im Einzelnen dargelegt werden, liegt es nahe, die Grundsätze des Screenings zu definieren. Das vorliegende Modell fühlt sich den folgenden Grundsätzen verpflichtet.

1. Grundsätze des Screenings

- **Transparenz**: Der Ablauf von PES muss für Dritte nachvollziehbar erfolgen. Dieser Umstand macht PES auditierbar und somit verbesserungsfähig. Zudem verleiht Transparenz PES Rechtssicherheit.[1] Das zwingende Ergebnis des Transparenzgrundsatzes ist die Verschriftlichung, also die Erstellung eines Unternehmensdokuments, das PES für Dritte nachvollziehbar darstellt.
- **Screening nur mit Einwilligung**: Es werden nur Bewerbende einem Screening unterzogen, die zuvor ihr Einverständnis – sinnvollerweise schriftlich – erteilt haben. Obwohl für manche Maßnahmen der Informationsbeschaffung (z. B. Anfrage beim Einwohnermeldeamt) eine Zustimmung rechtlich nicht erforderlich ist, empfiehlt es sich trotzdem die ausdrückliche Zustimmung einzuholen, da die Summe aller investigativen Maßnahmen einen systematischen Eingriff in die Privatsphäre bedeutet. Darüber hinaus erweist sich die ausdrückliche Zustimmung von Bewerbenden als vorteilhaft. Einerseits werden Bewerbende zu tatsachengetreuen Angaben ermuntert, da das Entdeckungsrisiko verfälschter Angaben bewusst gemacht wird. Andererseits erlaubt die Zustimmung umfangreichere Maßnahmen zur Informationsbeschaffung, also auch solche Maßnahmen, bei denen auf semi-öffentliche bzw. nicht-öffentliche Quellen[2] zugegriffen werden kann.

---

1 Die US-amerikanische Behörde EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) ist in den vergangenen Jahren mehrfach eingeschritten, nachdem von abgelehnten Bewerbenden der Vorwurf diskriminierenden Screenings erhoben wurde (Sawyer, Line up a Screening Strategy, 2014). Transparenz beim Screening kann dabei helfen, diese Vorwürfe zu entkräften.

2 Ein Beispiel für nicht-öffentliche Quellen sind ehemalige Arbeitgebende. Ihre Informationen stehen Dritten grundsätzlich nicht zur Verfügung. Mit der Zustimmung des ehemaligen Mitarbeitenden werden Arbeitgebende diese Informationen aber zumeist zur Verfügung stellen.