



Bundesamt für
Verfassungsschutz



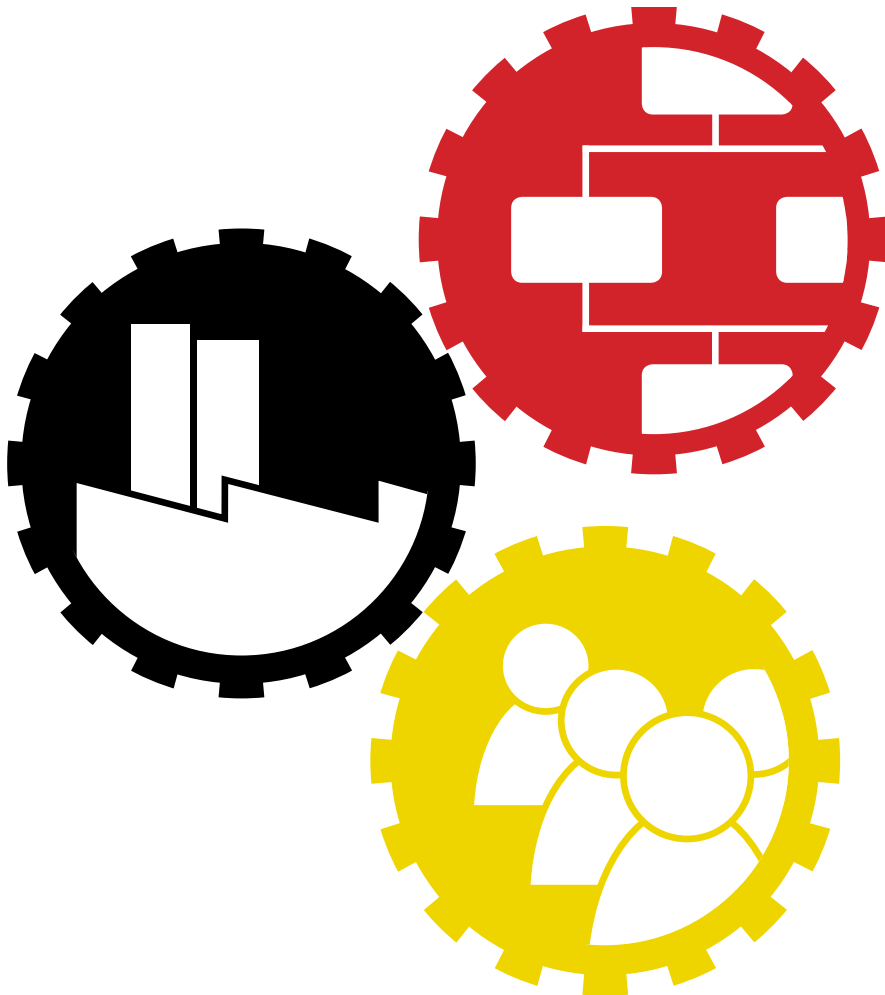
Bundesamt
für Sicherheit in der
Informationstechnik



Bundesverband

Wirtschaftsgrundschutz

Baustein MA2 Bewerberprüfung



1

Relevanzentscheidung für diesen Baustein

1. **Sachwerte:** Beschäftigen Sie Mitarbeiter, die regelmäßig mit hohen Sachwerten arbeiten?
2. **Verantwortung:** Sind in Ihrer Institution Mitarbeiter tätig, die besonderen Fürsorgepflichten gegenüber Mitarbeitern oder der Institution unterliegen?
3. **Gesetzliche Verpflichtung:** Ist Ihre Institution durch nationale (KWG, GwG) oder internationale Gesetze (Bribery Act, USA Patriot Act) dazu verpflichtet, Bewerberüberprüfungen durchzuführen?
4. **Schlechte Erfahrungen:** Gab es in der Vergangenheit Probleme durch unqualifizierte oder ungeeignete Mitarbeiter?
5. **Rechtswidriges Verhalten:** Haben Mitarbeiter in der Vergangenheit in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit rechtswidrig gehandelt?

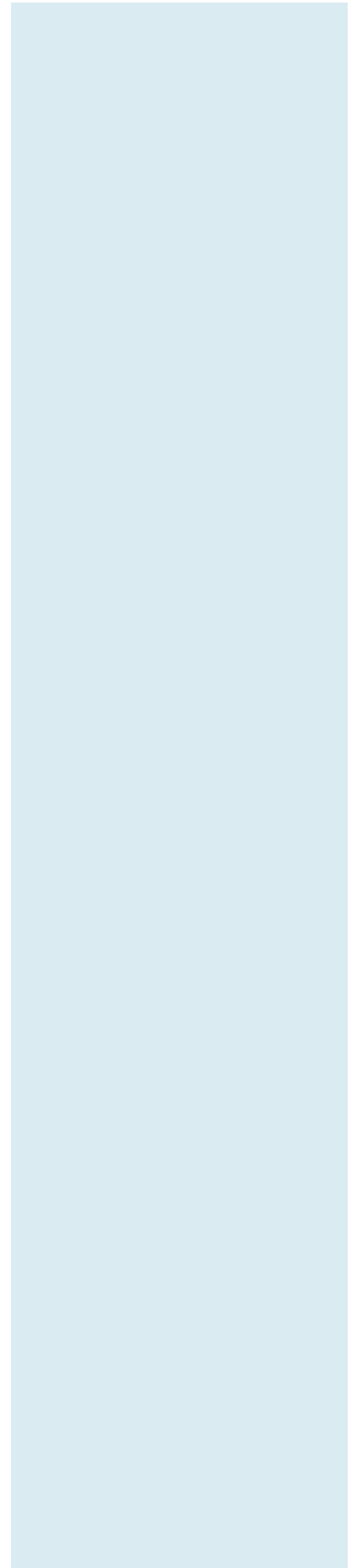
Die Rekrutierung neuer Mitarbeiter stellt eine große Herausforderung für Institutionen dar. Besonders die Internationalisierung des Arbeitsmarkts erschwert die Suche nach geeignetem Personal. Oftmals geben internationale Positionsbezeichnungen nur wenig Aufschluss über die tatsächliche Tätigkeit und die Position in der Hierarchie der Institution. Ähnliches gilt für die Bezeichnung und Wertigkeit von Universitätsabschlüssen und ähnlichen berufsrelevanten Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden.

Eine **Überprüfung** der Angaben zu universitären Abschlüssen und bisherigen beruflichen Stationen **des Bewerbers** ist daher **erforder-**

lich, besonders wenn es darum geht, **funktionell oder organisatorisch entscheidende Positionen zu besetzen**.

Auch der Mangel an qualifizierten Fachkräften trägt dazu bei, dass Institutionen mehr Bemühungen bei der Rekrutierung anstellen müssen. Qualifiziertem Personal bieten sich in der heutigen Zeit vielfältige berufliche Perspektiven. Daher ist es für Institutionen umso wichtiger, loyale Mitarbeiter zu rekrutieren. Dadurch kann zum einen Personalengpässen und damit **finanziellen und zeitlichen Verlusten entgegengewirkt werden**, zum anderen wird das **Abfließen von Know-how** aus der Institution **verhindert**.

Die **Loyalität** der zukünftigen Mitarbeiter spielt im Auswahlprozess daher eine wichtige Rolle. Bewerberüberprüfungen tragen in diesem Zusammenhang dazu bei, **Risikofaktoren** bezüglich der Loyalität des Bewerbers zu erkennen. Bei Personen, die in der Institution eine verantwortungsvollere Rolle übertragen bekommen sollen, bietet sich eine Überprüfung der Abschlüsse sowie der Referenzen ebenfalls an. Durch neue Aufgaben und Befugnisse können Abschlüsse an Relevanz gewinnen, die sie bei der ursprünglichen Einstellung nicht hatten und die dementsprechend nicht überprüft wurden.



2

Beschreibung

Bewerberüberprüfungen – auch bekannt unter den Bezeichnungen Pre-Employment-Screening, Bewerber-Checks oder Background-Checks – bezeichnen die **präventive Überprüfung der vom Bewerber gemachten Angaben** auf ihre Richtigkeit. In diesem Baustein wird der Begriff äquivalent für die Überprüfung von Mitarbeiterangaben genutzt. Die Verifizierung dieser Daten ist Teil des Risikomanagements und führt dazu, personelle, organisatorische und finanzielle Risiken zu minimieren. Dieser Prozess unterliegt dabei dem deutschen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie der EU-Datenschutz-Grundverordnung. Diese regeln, welche Daten erhoben und verarbeitet werden dürfen. Demnach sind nur Daten verwertbar, die für die Rekrutierung relevant sind. Außerdem muss zwingend eine Einwilligung des Bewerbers vorliegen.

Die folgenden Daten können im Rahmen der Bewerberüberprüfung verifiziert werden:

- Bildungsabschlüsse
- bisherige Beschäftigungsverhältnisse
- Referenzen
- Selbständigkeiten
- Kreditauskünfte
- Führungszeugnis
- Firmenbeteiligungen
- Identitätsüberprüfung
- Sanktions- und Korruptionslisten
- bei ausländischen Bewerbern ggf. die Arbeitserlaubnis

Pre-Employment-Screening

Verifizierung von Daten

Neben der Verifizierung der Eigenangaben des Bewerbers können auch eingereichte Dokumente auf ihre Echtheit überprüft werden.

Gleiches gilt für das sogenannte In-Employment-Screening. Dabei handelt es sich um die Überprüfung der Angaben eines Mitarbeiters, der bereits in der Institution angestellt ist. Die zu überprüfenden Angaben entsprechen in der Regel denen der Bewerberüberprüfungen. Da in diesem Fall bereits eine Vertragsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber besteht, sind hierbei besondere mitbestimmungsrechtliche Aspekte, wie die Einbeziehung des Betriebsrats, zu berücksichtigen. In-Employment-Screenings sind somit in der Praxis schwieriger umzusetzen.

Ziel der Bewerberüberprüfung ist es, ungeeignete Kandidaten bereits vor der Einstellung bzw. im Falle der Mitarbeiterüberprüfung rechtzeitig – also vor Eintritt eines Schadens – während des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu erkennen und somit Schäden von der Institution abzuwenden. Der **Arbeitgeber spart** dadurch **zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen** und **minimiert Risiken**, die durch Fehlentscheidungen bei der Personalrekrutierung entstehen können. Insbesondere Haftungsrisiken werden mithilfe einer Bewerber- oder Mitarbeiterüberprüfung minimiert.

Echtheitsprüfungen
von Dokumenten

3 Gefährdungslage

Der Erfolg einer Institution ist direkt abhängig von der Leistung der Mitarbeiter. Unqualifizierte Mitarbeiter oder solche mit einer fragwürdigen Vergangenheit können den Erfolg somit – vorsätzlich oder ungewollt – gefährden. Durch eine Bewerberüberprüfung lässt sich das Risiko für eine solche Gefährdung minimieren, da ungeeignete und bedenkliche Kandidaten für eine Position ermittelt werden können.

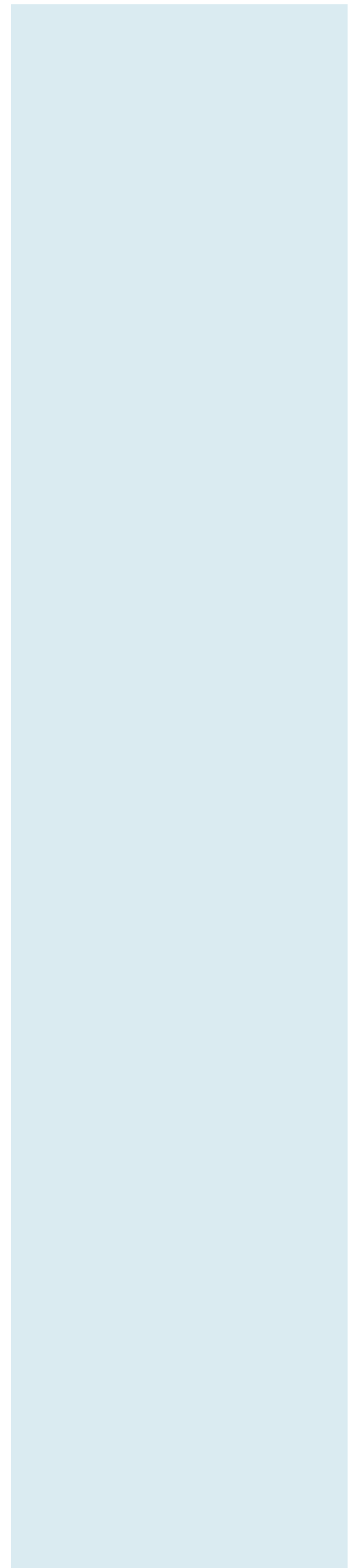
Neben **direkten Gefährdungen** wie Diebstahl oder Betrug, die sofortige Auswirkungen auf die Institution haben, sind auch weniger offensichtliche Gefährdungen höchst relevant. Aus den Handlungen eines Mitarbeiters können sich auch langfristige Schäden für die Institution ergeben. So kann beispielsweise das Vertrauen der Kunden oder Geschäftspartner in Mitleidenschaft gezogen werden, wodurch erhebliche und die Institution gefährdende Schäden entstehen können. Daher ist es notwendig, auch **indirekte Gefährdungen** in die Betrachtung einzubeziehen.

Die folgenden Gefährdungen stehen oftmals in Zusammenhang mit der Einstellung ungeeigneten bzw. unqualifizierten Personals:

- G 1 Ausspähen von Informationen/Spionage
- G 2 Qualitätseinbußen
- G 3 Personelle Fehlentscheidungen
- G 4 Betrug
- G 5 Korruption
- G 6 Unterschlagung/Diebstahl

direkte vs. indirekte
Gefährdungen

- G 7 Verlust von Ansehen oder Vertrauen
- G 8 Haftungsrisiken/-schäden
- G 9 Zeitverlust durch Neubesetzung
- G 10 Leidende Kundenbeziehung
- G 11 Interessenkonflikte
- G 12 Strafbarkeit des Unternehmens
- G 13 Verlust von Zulassungen und Zertifizierungen



4 Maßnahmen

Angemessene Bewerberüberprüfungen sind ein wesentlicher **Bestandteil zur Wahrung des** gewünschten **Sicherheitsniveaus**. Die Grundlage hierfür stellt ein Prozessmodell dar, mit dem die Rahmenbedingungen und Verfahren definiert werden.

Die Maßnahmen folgen hierbei dem Plan-Do-Check-Act-Regelkreis und unterteilen sich in diese drei wesentlichen Prozessblöcke:

1. Führungsprozess
2. Betriebsprozess
3. Berichts-/Kontrollwesen

Abbildung 1 stellt dies grafisch dar.

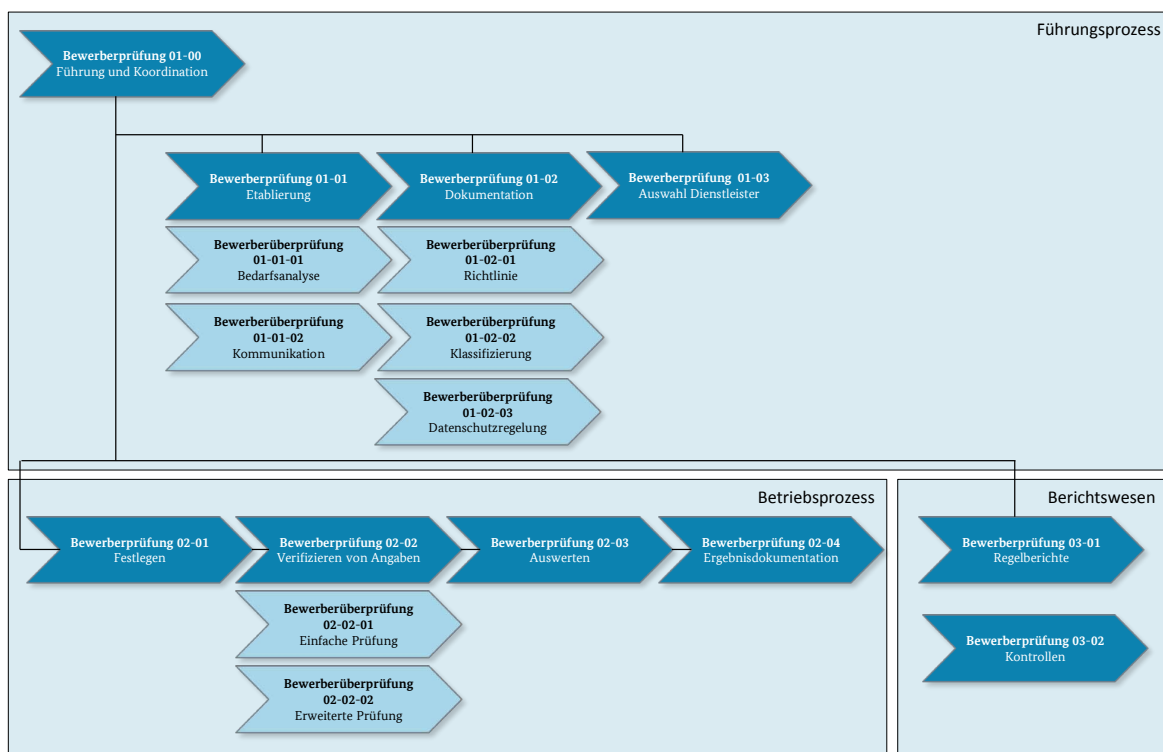


Abbildung 1: Prozessdiagramm Bewerberprüfung

Die **Maßnahmen** dieses Bausteins sind **in drei Kategorien eingeteilt**. Sie richten sich nach dem **erforderlichen Detailgrad** bzw. der **gewünschten Ausprägung** (siehe Relevanzentscheidung) auf Basis der Anwendungsentscheidung gemäß Standard 2000-1:

A-Kategorie – Basismaßnahmen: unabdingbarer Wirtschaftsgrundschutz

B-Kategorie – Standardmaßnahmen: vollständiger Wirtschaftsgrundschutz

C-Kategorie – erweiterte Maßnahmen: erweiterter Schutz bei hohem Risikopotential

M 1 *Entscheiden über die Durchführung von Bewerberüberprüfungen (A)*

Die **Implementierung von Bewerberüberprüfungen** in den Prozess der **Personalrekrutierung** stellt eine **gravierende Veränderung** dar. Ohne entsprechende Kommunikation können Bewerber und auch Mitarbeiter abgeschreckt werden, da der Eindruck der Überwachung entstehen kann.

Die Entscheidung, **ob und in welchem Umfang** Bewerberüberprüfungen durchgeführt werden, fällt daher die **Institutionsleitung**. Der Entscheidungsprozess wird transparent gestaltet, um Missverständnissen vorzubeugen. Die **Institutionsleitung** nennt daher auch nachvollziehbare Gründe für die Einführung von Bewerberüberprüfungen.

Zu diesen Gründen gehören unter anderem:

- **Unternehmenshaftung:** Begeht ein Mitarbeiter während der Verrichtung seiner Arbeit eine strafbare Handlung, kann es zu Haftungsansprüchen gegen das Unternehmen bzw. gegen die Institution kommen. Durch Sorgfalt bei der Personalauswahl (vgl. § 831 (1) Satz 2 BGB) kann das Haftungsrisiko der Institution verringert werden.
- **Unternehmerhaftung:** Vorstände von Aktiengesellschaften (vgl. § 91 (2) AktG) und Geschäftsführer von haftungsbeschränkten Gesellschaften (vgl. § 347 (1) HGB i. V. m. § 289 (1) HGB) sind dazu verpflichtet, Maßnahmen einzuleiten, um Unternehmensrisiken zu minimieren und Schäden abzuwen-

Aufgabe der Leitung

Gründe für Bewerberüberprüfungen

den. Dazu zählt auch die sorgfältige Auswahl von geeignetem Personal.

- **ISO/IEC 27002:2005:** Die ISO/IEC-Norm 27002:2005 empfiehlt Bewerberüberprüfungen explizit als Maßnahme zur Personalauswahl im Rahmen von Informationssicherheitsmanagementsystemen¹.
- **Financial Services Authority:** Die britische Finanzaufsichtsbehörde empfiehlt Finanzunternehmen die Durchführung von Bewerberüberprüfungen bei Neueinstellungen, um Risiken im Umgang mit hohen Vermögenswerten zu verringern. Vor allem bei international agierenden Institutionen ist die Überprüfung von Bewerberdaten daher sinnvoll.
- **Geldwäschegesetz (GwG):** Das deutsche Geldwäschegesetz sowie die EU-Richtlinie zur Geldwäscheprävention verpflichten Institutionen dazu, sicherzustellen, dass sie keine Zahlungen an Personen tätigen, die auf Sanktions- und Terrorlisten stehen. Dazu gehören auch Gehaltszahlungen.

Neben den aufgeführten Gründen für Bewerberüberprüfungen können auch andere **Argumentationsgrundlagen** herangezogen werden. Dazu zählen allgemeine **Compliance-Gründe**, aber auch konkrete **Schadensfälle in der Vergangenheit**.

Die Institution prüft in diesem Zusammenhang auch, ob sie aktuell durch ihre Auftraggeber verpflichtet ist oder in naher Zukunft aufgefordert werden könnte, Bewerberüberprüfungen durchzuführen, und berücksichtigt dies bei ihrer Entscheidungsfindung.

M 2 *Entscheiden über die Durchführung von Bewerberüberprüfungen bei Vertragspartnern (A)*

Bindet die Institution externe Vertragspartner in ihre Geschäftsabläufe ein, **prüft** sie zuvor, **bei welchen Vertragspartnern** in welchem Umfang **Überprüfungen der** beim Vertragspartner **beschäftigten Mitarbeiter** gefordert werden.

Verpflichtungen
gegenüber Auftraggebern

¹ Das Sicherheitsmanagement stimmt sich hierzu bei Bedarf mit der verantwortlichen Stelle ab, da der Wirtschaftsschutz explizit nur eine Schnittstelle zur IT-Sicherheit abbildet. Der IT-Sicherheit steht bspw. mit dem IT-Grundschutz ein adäquates Referenzwerkzeug zur Verfügung.

Die Institution fordert von den identifizierten Vertragspartnern, dass auch diese Überprüfungen durchführen, und stimmt hierfür die jeweils erforderlichen inhaltlichen Aspekte ab.

M 3 Klassifizieren der zu überprüfenden Bewerbergruppen (B)

Bewerberüberprüfungen umfassen verschiedene Einzelmaßnahmen. Je nach zu besetzender **Position** sind **unterschiedliche Maßnahmen** zweckmäßig. Das heißt, dass nicht bei jedem Bewerber alle Überprüfungen durchgeführt werden müssen. Sofern nicht bei jedem Bewerber die gleichen Angaben verifiziert werden, ist es notwendig, Bewerber- bzw. Risikogruppen zu bilden.

Die Klassifizierung richtet sich nach unterschiedlichen Kriterien, die von der jeweiligen Institution festgelegt werden. Dazu gehören u. a. die **Relevanz der Position** für die Institution sowie der **Umgang mit hohen materiellen und immateriellen Werten**. Den Bewerbergruppen werden anschließend Maßnahmen zugeordnet, die im späteren Überprüfungsprozess durchgeführt werden. Generell gilt: Je mehr Verantwortung der zukünftige Mitarbeiter übernehmen soll, desto umfangreicher ist die Bewerberüberprüfung.

M 4 Erarbeiten einer Strategie zur internen und externen Argumentation (A)

Bewerberüberprüfungen stellen ein **effektives Mittel zur Risikominimierung** dar und werden durch das Bundesdatenschutzgesetz legitimiert, sofern der Bewerber der Datenverarbeitung zustimmt. Zudem schreiben einige Rechtsvorschriften (siehe M 1 – Entscheiden über die Durchführung von Bewerberüberprüfungen) diese explizit vor. Dennoch betreffen sie persönliche Daten des Bewerbers bzw. Mitarbeiters. Daher werden diesen die Gründe für die Überprüfungen offen vermittelt.

Damit die Bewerber keine Sorge haben, dass mit ihren Daten missbräuchlich umgegangen wird, **geht die Institution offen mit dem Thema um und kommuniziert transparent**. Obwohl die Überprüfung in der Regel erst am Ende des Bewerbungsprozesses durchgeführt

Anforderungen
an Vertragspartner

Kriterien für
die Klassifizierung

Zuordnung
von Maßnahmen

Kommunikationsstrategie

wird, wird von Anfang an erläutert, dass und wie eine Überprüfung durchgeführt wird. Entsprechende Materialien wie Broschüren, Videos oder Webseiten werden hierfür vorbereitet. Diese erläutern folgende Aspekte:

- Gründe für die Bewerberüberprüfung
- Art und Umfang der Überprüfungen
- Erklärung über die Datenschutzkonformität
- gesetzliche Grundlagen
- Vorteile der Bewerberüberprüfung für den Bewerber und die Institution

Ähnliches wird auch für die schon beschäftigten Mitarbeiter ausgearbeitet, damit keine negative Stimmung in der Belegschaft entsteht. Mangelnde Kommunikation hinsichtlich der Bewerberüberprüfung kann zum Vertrauensverlust der (zukünftigen) Mitarbeiter gegenüber der Leitung der Institution führen.

M 5 Vorbereiten notwendiger Dokumente (A)

Der jeweilige Bewerber erteilt der Institution seine Zustimmung vor Durchführung der Maßnahme, indem er eine schriftliche Einverständniserklärung unterschreibt. Die Institution erstellt hierfür ein **standardisiertes Dokument, das Auskunft über Art und Umfang der Einverständniserklärung gibt**. Das Dokument ist geeignet zur Weitergabe an Dritte, sodass ehemalige Arbeitgeber oder Ausbildungsstätten bei der Kontaktaufnahme über das Einverständnis des Bewerbers informiert werden. In dem Dokument sind die genauen Punkte (vgl. Kapitel 1) aufgeführt, die von der Institution zu verifizieren sind. Dies sorgt dafür, dass keine redundanten Daten des Bewerbers erhoben werden.

Wird zur Durchführung der Überprüfung ein externer Dienstleister in Anspruch genommen, ist zudem die Erstellung einer entsprechenden Vollmacht nötig. Andernfalls kann dieser die Verifizierung der Angaben nicht durchführen.

Ein Standard für das Berichtsformat zur internen Kommunikation steigert die Effizienz, mit der Resultate ausgewertet werden können,

Kernbotschaften
der Informationsmaterialien

Einverständniserklärung

und reduziert so Arbeitsaufwand und somit Arbeitszeit. Zur Effizienzsteigerung eignen sich hierbei auch vorher definierte Satzbausteine, sodass die Berichterstellung beschleunigt wird.

M 6 Erarbeiten einer Datenschutzvereinbarung (A)

Bewerberüberprüfungen stellen eine Art der Datenverarbeitung dar und unterliegen daher dem **Bundesdatenschutzgesetz sowie der EU-Datenschutz-Grundverordnung**. Die Verwendung der personenbezogenen **Daten** ist demnach nur erlaubt, wenn dies zur Begründung des **Arbeitsverhältnisses notwendig** ist. Es dürfen also nur Daten verarbeitet werden, die relevant für die (künftige) Tätigkeit der überprüften Person sind.

Die Institution erarbeitet eine **Datenschutzvereinbarung** und stellt so sicher, dass die Anforderungen, die sich aus dem Bundesdatenschutzgesetz sowie der EU-Datenschutz-Grundverordnung ergeben, erfüllt werden. Die Datenschutzvereinbarung gibt Auskunft darüber, welche Daten erhoben werden und was mit ihnen geschieht. Sie nennt einzelne Maßnahmen, die während der Bewerberüberprüfung durchgeführt werden, und berechtigt ggf. Dritte dazu, diese durchzuführen. Es wird **genauestens dokumentiert, wann Daten erhoben, wie sie verarbeitet und wann sie gelöscht werden**. Gesetzliche Fristen sind dabei einzuhalten. Der Datenschutzbeauftragte der Institution wird in die Ausarbeitung der Datenschutzvereinbarung eingebunden. Um arbeitsrechtlichen Problemen vorzubeugen, wird zudem ggf. der Betriebsrat einbezogen.

M 7 Implementieren in den Bewerbungsprozess (A)

Um die Bewerberüberprüfungen erfolgreich umzusetzen, werden diese in den Bewerbungsprozess implementiert. Dies geschieht in verschiedenen Phasen des Personalauswahlprozesses. Dementsprechend sollte die **Verantwortung für die Bewerberüberprüfungen bei der Personalabteilung** liegen.

Zunächst sollte bereits in der Stellenausschreibung der Hinweis erfolgen, dass im weiteren Bewerbungsprozess eine Referenzüberprü-

Gegenstand der
Datenschutzvereinbarung

Gestaltung von
Stellenausschreibungen

fung stattfindet. Somit ist der Bewerber von Beginn an informiert und Missverständnissen wird vorgebeugt. Im Verlauf des Bewerbungsprozesses – nach der Vorauswahl von Bewerbern, persönlichen Gesprächen und ggf. Auswahltests – wird die Bewerberüberprüfung für die geeigneten Kandidaten durchgeführt. Der Bewerber gibt vorab sein schriftliches Einverständnis. Erst nachdem dies erfolgt ist, kann das Screening initiiert werden.

Auf Grundlage des Screening-Ergebnisses sowie der Resultate des Bewerbungsverfahrens wird schließlich ein Kandidat für die ausgeschriebene Stelle ausgewählt.

M 8 *Verifizieren von Bildungsabschlüssen (A)*

Die Überprüfung der Echtheit von Zeugnissen und Zertifikaten erweist sich in der Praxis als schwierig. Die Universitäten benutzen verschiedene Dokumente, die vor allem im Ausland starke Unterschiede aufweisen können. Alternativ dazu kann bei den Bildungseinrichtungen, die der Bewerber besucht hat, angefragt werden, ob die von ihm getätigten Angaben korrekt sind. Zu prüfende Angaben sind der **Zeitraum der Ausbildung**, der **erreichte Abschluss** und die **Fachrichtung**.

M 9 *Verifizieren von Arbeitsverhältnissen (A)*

Die Angaben über bisherige Arbeitsverhältnisse des Bewerbers werden ebenfalls überprüft. Gelegentlich schönen Bewerber den Lebenslauf hinsichtlich der Beschäftigungszeiten und der besetzten Position. Auch Arbeitszeugnisse bringen dabei nur bedingt Klarheit. Daher ist es notwendig, die Angaben **durch den ehemaligen Arbeitgeber verifizieren zu lassen**. Dies geschieht per **schriftlicher oder telefonischer Anfrage**. Einige Institutionen geben jedoch trotz Einverständniserklärung des Bewerbers keine Mitarbeiterdaten heraus. Dies wird im Bericht vermerkt.

M 10 Einholen von Referenzen (B)

Arbeitszeugnisse geben nur bedingt Aufschluss über die erbrachten Leistungen. Zum einen werden diese in der Regel wohlwollend formuliert, zum anderen verfassen oftmals Personalabteilungen – in Einzelfällen gar die Mitarbeiter selbst – die Zeugnisse. Eine persönliche Einschätzung des Mitarbeiters ist für die Personalabteilung jedoch meist schwierig. Daher sollten vor Einstellung des Bewerbers **Referenzen ehemaliger Kollegen, Vorgesetzter, Professoren oder Ausbilder** eingeholt werden. Diese sind meist persönlicher und verschaffen einen Eindruck von der Arbeitsweise des Kandidaten. **Standardisierte Fragebögen** eignen sich hierzu besonders, da sie die Ergebnisse verschiedener Bewerber **vergleichbar** machen und alle relevanten **Aspekte, wie Stärken, Schwächen und das Verhalten gegenüber Kunden, Vorgesetzten und Kollegen**, abfragen.

M 11 Einholen von Informationen über die Kreditwürdigkeit (B)

Personen mit einer schlechten Bonität können erhöhte Korruptions- und Betrugsrisiken aufweisen. Je nach Einsatzbereich und Verantwortung der zu besetzenden Position kann das Überprüfen der Kreditwürdigkeit des Bewerbers daher sinnvoll sein. In der Regel stellt der Bewerber in Deutschland dazu eine **Schufa-Auskunft bzw. im internationalen Kontext einen vergleichbaren Nachweis** zur Verfügung. Die Auskunft liefert Informationen zum Zahlungsverhalten der betreffenden Person sowie zu Insolvenzen und weitere Finanzinformationen. Negative Finanzinformationen können ein Kriterium sein, den Bewerber nicht einzustellen.

M 12 Abgleichen von Negativlisten (A)

Negativlisten führen juristische und natürliche Personen auf, die erhöhte Korruptionsrisiken aufweisen oder mit denen keine Geschäfte geschlossen werden dürfen. Diese Listen werden von verschiedenen Institutionen auf nationaler und internationaler Ebene veröffentlicht und regelmäßig aktualisiert. Zum Abgleich der Listen eignen sich verschiedene Datenbanken (bspw. Dow Jones oder LexisNexis), die auf über 1.300 Listen zugreifen. Zu diesen Listen gehören insbesondere:

Korruptions- und Betrugsrisiken

- Korruptionslisten
- Sanktionslisten
- Terroristenlisten
- Watch-Listen
- Embargolisten
- PEP-Listen (politisch exponierte Personen)

Ein **Ableich** des Namens des Bewerbers mit den genannten Listen **ist nicht zeitintensiv und** stellt dennoch ein recht **effektives Mittel des Risikomanagements** dar. Ein Arbeitsvertrag mit Personen, die auf bestimmten Listen (Terroristenlisten, Watch-Listen) geführt werden, ist nicht zulässig. Aber auch bei Treffern auf den anderen genannten Listen ist unter Umständen von einer Einstellung abzusehen, sofern es für die zu besetzende Position relevant ist.

M 13 Überprüfen des Führungszeugnisses (A)

Mit der Überprüfung des **Führungszeugnisses** kann sichergestellt werden, dass der **Bewerber** in der Vergangenheit **nicht strafrechtlich in Erscheinung** getreten ist. Das einfache Führungszeugnis erfasst gerichtliche Verurteilungen des Betroffenen in Deutschland. Nicht erfasst werden hingegen Erstverurteilungen von nicht mehr als 90 Tagessätzen oder Freiheitsstrafen bis zu drei Monaten. Bei Bewerbern, die im Ausland leben oder sich längere Zeit dort aufhielten, besteht die Möglichkeit, ein Führungszeugnis bei der zuständigen ausländischen Behörde anzufordern und dieses der Institution bereitzustellen. Führungszeugnisse sind grundsätzlich im Original vorzulegen, um Fälschungen vorzubeugen.

Einträge im Führungszeugnis bedeuten jedoch nicht zwangsläufig, dass der Bewerber für die Position ungeeignet ist. Im Vorfeld wird festgelegt, welche Arten von Verurteilungen relevant sind und zum Ausschluss des Bewerbers von dem Bewerbungsprozess führen.

M 14 Einholen von Informationen über Firmenbeteiligungen (B)

Besonders bei Positionen im höheren Management ist es für eine Institution interessant zu wissen, ob der zukünftige Mitarbeiter an

Beispiele für Negativlisten

Aussagefähigkeit
des Führungszeugnisses

weiteren Institutionen, vor allem solchen im gleichen Sektor, beteiligt ist. Deshalb sind **Firmenbeteiligungsüberprüfungen bei Managementpositionen äußerst ratsam**. Betrugs- und Korruptionsrisiken werden dadurch minimiert.

Zu Beginn der Suche nach Firmenbeteiligungen empfiehlt sich eine **Suchmaschinenrecherche**, um einen ersten Überblick über mögliche Beteiligungen bzw. Verbindungen zu bekommen. Anschließend werden das **Handelsregister** und der **Bundesanzeiger** genutzt. Alternativ können auch kostenpflichtige Auskunftsteien genutzt werden, die über große Datenbanken zu natürlichen und juristischen Personen verfügen.

Die Suche nach Firmenbeteiligungen und -verbindungen auf **internationaler Ebene** ist aufwendiger. Um nicht in den Handelsregistern eines jeden Landes suchen zu müssen, ist eine **Medienrecherche** notwendig, um die Suche einzugrenzen. Alternativ können **kostenpflichtige Wirtschaftsdatenbanken** genutzt werden. Diese bieten Daten zu juristischen und natürlichen Personen an.

Bei Auffälligkeiten wird die Suche intensiviert. Oftmals lassen sich so weitere Verbindungen oder ganze Netzwerke aufdecken. Finanzielle Schäden für die Institution und daraus folgende Reputationsschäden können so abgewendet werden.

M 15 *Analysieren und Bewerten der Reputation des Bewerbers (C)*

Ziel der Medienrecherche ist es, die Reputation des Bewerbers einzuschätzen. Dazu wird in nationalen sowie internationalen Medien und öffentlich zugänglichen Quellen recherchiert. Es eignen sich besonders **Internetsuchmaschinen**, die nicht nur auf Online-Plattformen zugreifen, sondern auch wissenschaftliche Publikationen und Bücher einbeziehen. Ergänzend können **Medien- und Nachrichtendatenbanken** herangezogen werden.

Gefundene Treffer sind in der Regel nur dann relevant, wenn sie einen Bezug zur Arbeit des Bewerbers aufweisen. **Private** – aber dennoch

Betrugs- und
Korruptionsrisiken

geeignete Quellen

öffentlich zugängliche – **Informationen sind daher nicht relevant, es sei denn**, sie lassen an der **Geeignetheit des Bewerbers** für die zu besetzende Position **zweifeln oder** könnten die **Reputation** des Arbeitgebers **schädigen**. Die Regeln des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** sind stets zu beachten.

M 16 Analysieren politischer Verbindungen (C)

Politisch exponierte Personen (PEP) oder Verbindungen zu solchen sind je nach Position ein Risikofaktor für Betrug und Korruption. Dies gilt sowohl für die Beeinflussung durch PEP als auch für die Beeinflussung der Politik. Daher ist es bei bestimmten Positionen – besonders bei **Entscheidungsträgern** – erforderlich, **politische Verbindungen zu analysieren**.

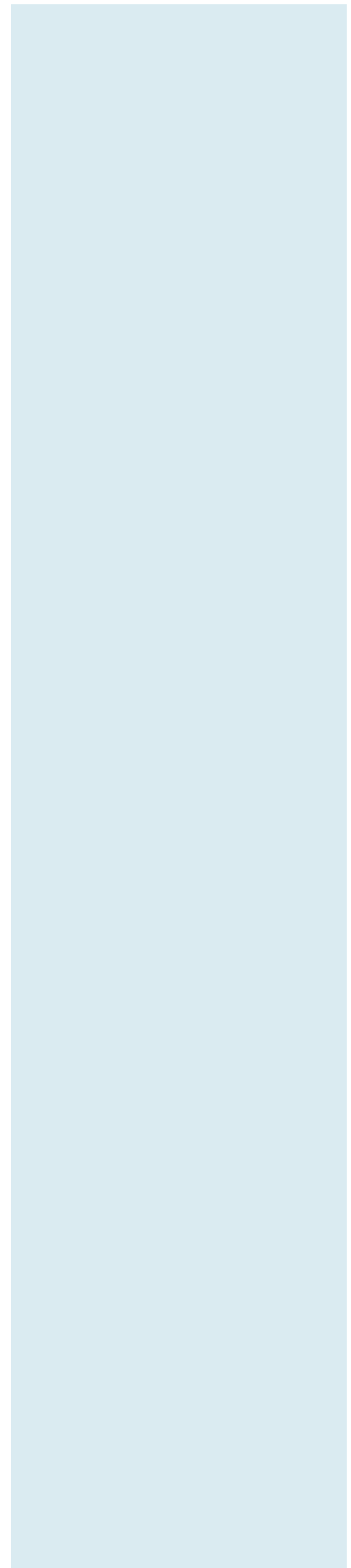
Im Wesentlichen baut die **Analyse** der politischen Verbindungen auf den **Abgleich mit Negativlisten** (PEP-Listen) **und die Medienrecherche** auf, kann aber mit beiden Hilfsmitteln auch separat durchgeführt werden. Die Recherche in den Medien zielt dann nicht darauf ab, die Reputation des Bewerbers einzuschätzen, sondern politische Verbindungen aufzudecken. Die Vorgehensweise bleibt jedoch weitestgehend gleich.

M 17 Auswerten der Ergebnisse und Entscheiden (A)

Nach Beendigung der Überprüfungen werden die Ergebnisse ausgewertet. Bei negativen Ergebnissen wird abgewogen, ob es sich bei den Treffern um Ausschlusskriterien handelt oder ob eine Einstellung des Bewerbers dennoch möglich wäre. Als **Ausschlusskriterien** sind solche **Ergebnisse** zu betrachten, **die der Wirtschaftlichkeit sowie Reputation** der eigenen Institution **schaden können**. Dazu können Diskrepanzen im Lebenslauf, Verurteilungen wegen relevanter Straftaten, Verunglimpfung des vorherigen Arbeitgebers oder Geschäftspartners, hohe Schulden oder auch intransparente Geschäftsaktivitäten zählen. Die Kriterien sind dabei individuell von der Institution festzulegen.

Quellen

Bei den verbleibenden Bewerbern wird deren Eignung für die anvisierte Position im Gesamtkontext betrachtet. Hierfür werden nicht nur die Ergebnisse der Bewerberüberprüfungen in die Entscheidung einbezogen, sondern auch die Resultate der vorherigen Bewerbungsschritte.



5 Weiterführende Informationen

Weiterführende Informationen zum Thema Bewerberüberprüfungen können den nachfolgenden Veröffentlichungen² entnommen werden.

- *Dr. Hans-Christoph Schimmelpfennig: Pre-Employment Screening & Integrity Assessment. In: Raimund Röhrich: Methoden der Korruptionsbekämpfung: Risiken erkennen – Schäden vermeiden, Erich Schmidt Verlag, Berlin 2008*
- *Centre for the Protection of National Infrastructure (UK): Pre-Employment Screening – A Good Practice Guide, <https://www.cpni.gov.uk/system/files/documents/61/e9/pre-employment-screening-A-good-practice-guide-edition-5.pdf>*
- *Centre for the Protection of National Infrastructure (UK): Media Screening: Use of the Internet in Employment Decisions, <https://www.cpni.gov.uk/system/files/documents/9e/ea/use-of-internet-in-pre-employment-screening.pdf>*

² Links zuletzt am 04.07.2017 auf Funktionalität geprüft.

6 Anlage

Das Wichtigste auf einen Blick (Themenübersicht)

Analyse	Organisation	Dokumentation
Durchführen einer Analyse	Definition der Verantwortlichkeiten	Erstellen der Regelwerke und Hilfsmittel
Erweiterte Aspekte einer Analyse	Implementieren in den Regelprozess	Datenschutzvereinbarung
Auswerten der Erkenntnisse		
Dokumentation und Berichtswesen		

Maßnahmenübersicht und -kategorien

A - Basismaßnahmen	B - Standardmaßnahmen	C - erweiterte Maßnahmen
M 1 Entscheiden über die Durchführung von Bewerberüberprüfungen	A +	A und B +
M 2 Entscheiden über die Durchführung von Bewerberüberprüfungen bei Vertragspartnern	M 3 Klassifizieren der zu überprüfenden Bewerbergruppen	M 15 Analysieren und Bewerten der Reputation des Bewerbers
M 4 Erarbeiten einer Strategie zur internen und externen Argumentation	M 10 Einholen von Referenzen	M 16 Analysieren politischer Verbindungen
M 5 Vorbereiten notwendiger Dokumente	M 11 Einholen von Informationen über die Kreditwürdigkeit	
M 6 Erarbeiten einer Datenschutzvereinbarung	M 14 Einholen von Informationen über Firmenbeteiligungen	
M 7 Implementieren in den Bewerbungsprozess		
M 8 Verifizieren von Bildungsabschlüssen		
M 9 Verifizieren von Arbeitsverhältnissen		
M 12 Abgleichen von Negativlisten		
M 13 Überprüfen des polizeilichen Führungszeugnisses		
M 17 Auswerten der Ergebnisse und Entscheiden		

Danksagung

Wir bedanken uns bei den vielen Experten, die ihr Fachwissen bei der Erstellung dieses Bausteins einfließen ließen und durch ihr Engagement die Entstehung erst ermöglicht haben. Insbesondere gilt unser Dank folgenden Autoren und Mitwirkenden: Herr Martin Koos, Herr André Schwietzke, Herr Eckhard Neumann (SIGNUM Consulting GmbH).

Impressum

Herausgeber

Bundesamt für Verfassungsschutz
Merianstraße 100, 50765 Köln
www.verfassungsschutz.de

Herausgeber

Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI)
Godesberger Allee 185-189, 53175 Bonn
www.bsi.bund.de

Herausgeber

ASW Bundesverband
Allianz für Sicherheit in der Wirtschaft e.V.
Rosenstraße 2, 10178 Berlin
asw-bundesverband.de

Redaktion/Bezugsquelle/Ansprechpartner

Prof. Timo Kob (Gesamtprojektleitung)

Gestaltung, Produktion

HiSolutions AG

Stand

Juli 2017

Auflage

1. Auflage

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.
