

---

Pressemitteilung SIGNUM Consulting

25.10.2018

Ansprechpartner: Karin Giangrande, Tel.: +49 30 278736-14, E-Mail: [k.giangrande@signum-consult.com](mailto:k.giangrande@signum-consult.com)

**Ein professionelles Bewerber-Screening schützt vor bösen Überraschungen**  
**Einstellungsprozesse müssen schnell und übersichtlich sein, um auf dem globalen**  
**Arbeitsmarkt gute Fach- und Führungskräfte für ein Unternehmen zu gewinnen. Digitale**  
**Bewerbungsverfahren sind der Grund, weswegen die professionelle Verifizierung von**  
**Bewerberangaben vor der Einstellung immer wichtiger wird. Eine datenschutzkonforme**  
**Überprüfung von Ausbildung, Studium oder früheren Arbeitsverhältnissen unterstützt den**  
**Recruiter bei der Gesamteinschätzung eines Kandidaten. Das hilft, Fehlbesetzungen zu**  
**vermeiden und das Unternehmen vor Schaden durch gefälschte Abschlüsse oder**  
**Falschangaben zu bewahren.**

Verfügt der junge IT-Consultant über die erforderliche Senior-Qualifikation? Wann und an welcher Universität hat der Bewerber den Master of Science in Peking erworben? Verbreitet der Top-Favorit für die PR-Stelle diskriminierende Inhalte im Netz? Die Überprüfung von Bewerberinformationen muss unter wettbewerbsintensiven Bedingungen schnell gehen; die Personalabteilungen sehen sich mit digitalisierten fremdsprachigen Unterlagen aus aller Welt und somit neuen Manipulationsrisiken konfrontiert, die sie bisher in dieser Form nicht kannten. Um die objektiv nachweisbare Eignung eines Kandidaten nicht aus den Augen zu verlieren, prüfen Unternehmen bei risikosensitiven Positionen zum Beispiel in Management, IT, Einkauf oder Forschung & Entwicklung die angegebenen Qualifikationen auf ihre Richtigkeit. Diese Prüfung, auch Bewerber-Check oder Pre-Employment Screening (PES) genannt, findet vor der Einstellung statt und ist nicht zu verwechseln mit dem aus den USA oder Großbritannien bekannten Background-Check.

Seite 1 von 6

Ein im Oktober 2018 veröffentlichter Bitkom-Bericht belegt, dass neun von zehn Personalverantwortliche Bewerbungsunterlagen in digitaler Form erhalten – Dokumente in Papierform werden in den wenigsten Fällen eingereicht. Es stellt sich die Frage, wie zuverlässig die Überprüfung eines Bewerbers überhaupt sein kann, wenn kaum noch Dokumente im Original eingereicht werden.

Pre-Employment Screening gewinnt hierzulande zunehmend an Bedeutung, denn Unternehmen müssen mehr Fallstricke und Manipulationsmöglichkeiten beachten, um kostenintensive Fehlbesetzungen zu minimieren, Compliance-Vorgaben zu erfüllen und den Betrieb vor Haftungs- und Reputationschäden zu schützen. In der Umfrage eines Webinars zu Pre-Employment Screening von LexisNexis, einem internationalen Anbieter von Lösungen zur Geschäftspartnerüberprüfung, bestätigte die Hälfte der 44 teilnehmenden HR- und Compliance-Manager, dass eine Art Pre-Employment Screening bereits im Unternehmen implementiert sei oder die Vorbereitungen dafür liefen. Dabei gilt es, die Europäische Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) zu beachten. „Entscheidend für eine datenschutzkonforme Überprüfung ist, dass der Bewerber über den Prozess der Verifizierung sowie Art, Zweck und Erhebung seiner Bewerberdaten gemäß EU-DSGVO Art. 13, 14 frühzeitig informiert wird. Die Verarbeitung und Speicherung von personenbezogenen Daten ist nur erlaubt, wenn dies eine Relevanz für die künftige Tätigkeit hat und der Bewerber einwilligt“, betont Eckhard Neumann, Geschäftsführer der SIGNUM Consulting GmbH, eines Unternehmens, welches tagtäglich im Auftrag deutscher und internationaler Großkunden die Lebensläufe hunderter Kandidaten auf den Prüfstand stellt.

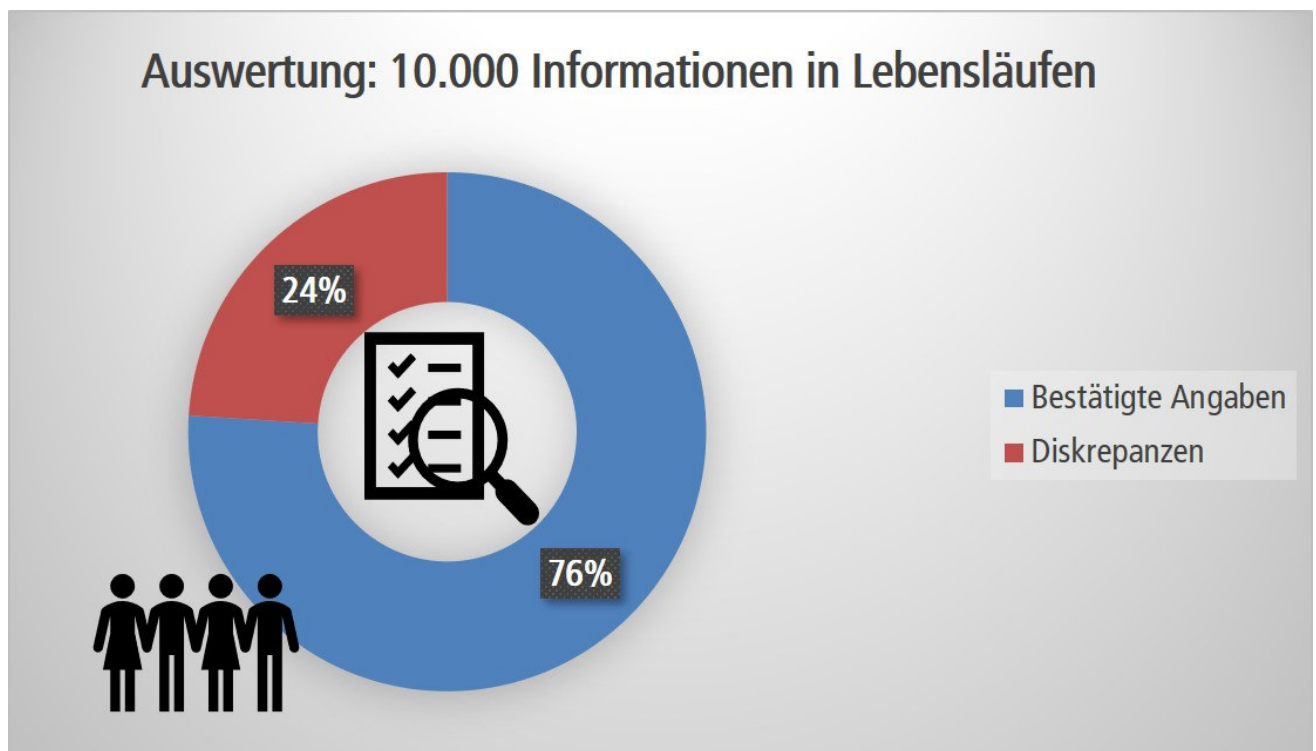
Die Verifizierung von Bewerbungsangaben ist vergleichbar mit dem Sicherheits-Check am Flughafen, schließlich kommen regelmäßig neue Mitarbeiter an Bord. International variierende Berufs- oder Positionsbezeichnungen geben nicht immer Aufschluss über die tatsächliche Betätigung oder Position bei früheren Arbeitgebern. Die Vielfalt bzw. Wertigkeit von Universitätsabschlüssen oder berufsrelevanten Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, ist für HR nur mit hohem Aufwand oder speziell dafür ausgebildeten Analysten nachprüfbar.

Mittlerweile informieren sich viele Recruiter in sozialen Netzwerken über ihre Bewerber. Das ist allerdings zeitaufwändig und auch hier sind die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Ganz gleich, ob der Arbeitgeber selbst recherchiert oder einen unabhängigen Dienstleister damit beauftragt: Bewerber-Checks sollten einer Qualitätskontrolle unterliegen und von geschultem, mehrsprachig ausgebildetem Personal durchgeführt werden. Werden gesetzliche Bestimmungen bei der Suche nach Informationen verletzt, hat das zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen, ganz zu schweigen von der Rufschädigung eines Unternehmens. „Ein risikobasierter Praxisansatz zur Bewerberüberprüfung bei der Personalauswahl sollte in den HR- und Compliance-Vorgaben des Unternehmens verankert sein“, unterstreicht Holger Berens, Studiengangleiter für Wirtschaftsrecht und Compliance an der Rheinischen Fachhochschule Köln und Co-Autor des Buches *„Pre-Employment Screening – ein risikobasierter Praxisleitfaden zur Bewerberüberprüfung im Personalauswahlverfahren“*.

Doch wie kann ein Prüfverfahren an die neuen Herausforderungen angepasst sowie schneller und sicherer in die Praxis umgesetzt werden? Nur wenn eine Einwilligung des Bewerbers im Original vorliegt, darf gemäß EU-DSGVO an Institutionen wie Universitäten, Industrie- und Handelskammern sowie frühere Arbeitgeber herangetreten und die Bestätigung von Bildungsabschluss bzw. Position und Beschäftigungszeitraum eingeholt werden. SIGNUM Consulting hat bei seinen Kunden verschiedene Prüfabläufe entsprechend eines datenschutzkonformen Vorgehens aufgebaut. „Gut ins Recruiting implementiert und mit allen Interessengruppen des Unternehmens abgestimmt, ist PES ein Selbstläufer“, sagt SIGNUM Consulting-Geschäftsführer Eckhard Neumann. Bewerberdaten werden in verschlüsselter Form übermittelt und Statusupdates sowie Kontaktverläufe in einem IP-gebundenen, gesicherten Onlineportal tagesaktuell dokumentiert. Hoch-spezialisierte PES-Analysten von SIGNUM Consulting recherchieren sorgfältig und stellen das Screening-Ergebnis als ausführlichen, standardisierten Bericht der jeweiligen Personalabteilung zur Verfügung. Alle personenbezogenen Daten werden nach drei Monaten gelöscht.

Ziel eines Bewerbungsverfahren ist es, sich ein umfassendes Bild von einem Kandidaten und dessen Qualifikationen zu machen und folglich die ausgeschriebene Stelle mit dem geeignetsten Bewerber zu besetzen. Gerade vor dem Hintergrund der Digitalisierung und Globalisierung sollte eine Prüfung des Lebenslaufs in jedem Recruiting-Prozess effizient verankert sein. Wichtig ist außerdem, dass die Einstellungsentscheidung gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit objektiven Fakten belegt werden kann. Nur so tragen gut implementierte und professionell durchgeführte Bewerber-Checks zur Candidate Experience und Arbeitgeberattraktivität bei.

**Bild 1 (Quelle: SIGNUM Consulting):** 76% von 10.000 Bewerberangaben stimmen; bei 24% der Bewerberangaben gibt es Abweichungen, von denen 1-3% Auffälligkeiten in Form von Straftatsachbeständen bedeuten (wie z. B. Urkundenfälschung, Vermögensdelikte oder verfassungswidrige Stellungnahmen in sozialen Medien).



**Bild 2 (Quelle: [www.pexels.com](http://www.pexels.com)):** Für Pre-Employment Screening ist die positive Candidate Experience ein zentraler Punkt im Recruitingprozess.



**Bild 3 (Quelle: [www.pexels.com](http://www.pexels.com)):** Pre-Employment Screening unterstützt HR-Verantwortliche bei der Gesamteinschätzung: Neue digitale Formen der Bewerbung erfordern auch neue Formen der Verifizierung.



## Über SIGNUM Consulting

SIGNUM Consulting ist im deutschsprachigen Raum eines der führenden Unternehmen in den Bereichen Pre-Employment Screening (PES) sowie Sicherheits-, Risiko- & Compliance-Management. Das 1998 gegründete Beratungsunternehmen verfügt über ein internationales Netzwerk zertifizierter Kooperationspartner in mehr als 60 Ländern. SIGNUM Consulting ist nach ISO EN 9001:2015 zertifiziert und erfüllt die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO). Zu den langjährigen Kunden des Unternehmens gehören namhafte internationale Großunternehmen und DAX-Konzerne.

Weitere Informationen unter: [www.signum-consult.com](http://www.signum-consult.com)