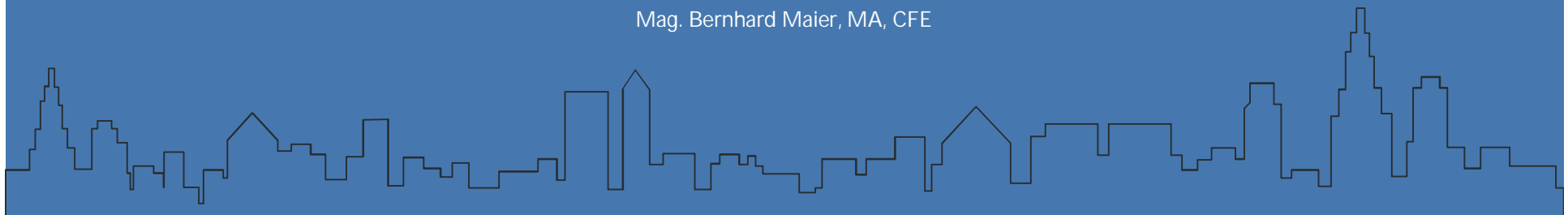


Risikobasiertes Pre-Employment Screening

BDO Fraud & Risk Konferenz Hamburg 22.11.2018

Mag. Bernhard Maier, MA, CFE



Was ist Pre-Employment-Screening (PES)?

1

Alternative Bezeichnung 'Vetting' oder 'Background Check'

2

Systematisches Sammeln von Informationen über Bewerber

3

Zentrale Fragen: Besteht Sicherheitsrisiko? Sind die Angaben des Bewerbers wahrheitsgetreu?

4

Keine Bewertung der Qualifikationen des Bewerbers (Zuständigkeit HR)

Warum überhaupt PES?

Risikoreduktion

- 1 Finanzielle Verluste
- 2 Verlust oder Beschädigung von Waren oder Gütern
- 3 Rufschaden
- 4 Personenschaden

Sonstige Gründe

- 5 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- 6 Compliance (regulatorische Vorgaben)
- 7 Reduktion der Haftung des Managements

Klassischer versus risikobasierter Ansatz

Klassischer Ansatz

Checkliste

Klare Anweisungen zu Datenbanken und Informationsquellen

Einfache Handhabung (Häkchenliste)

Beschränkt auf eine Jurisdiktion

Risikobasierter Ansatz

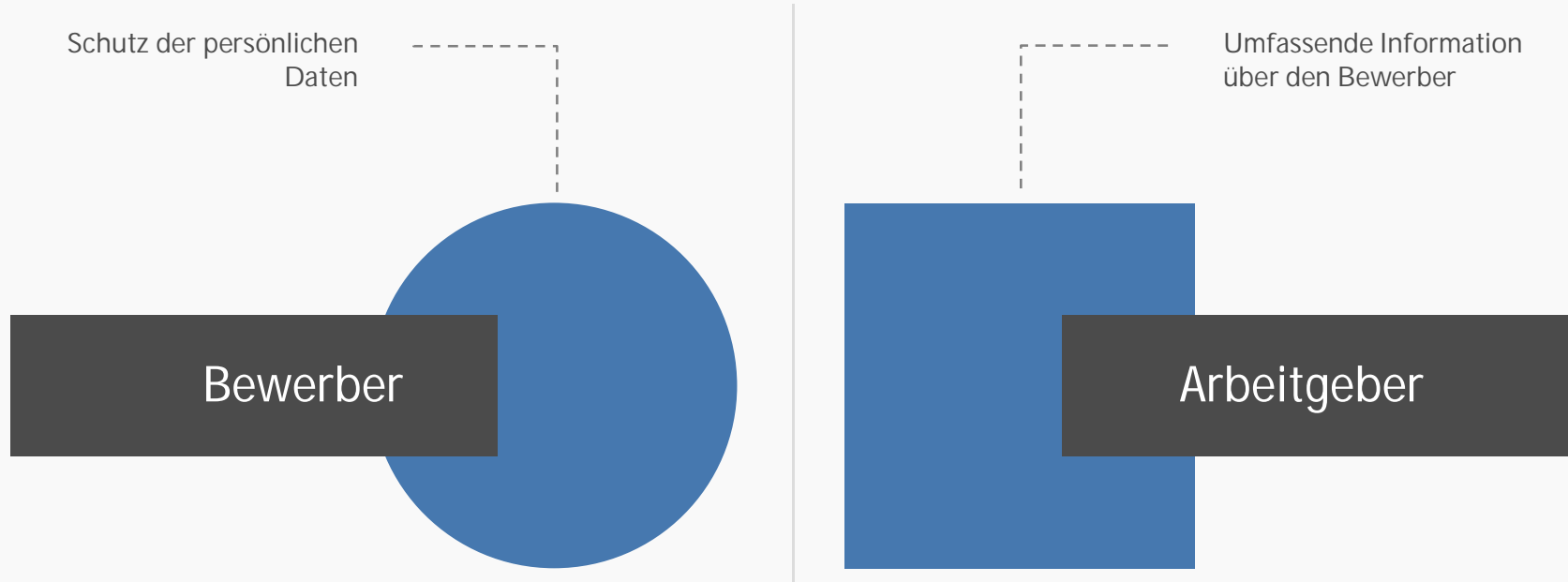
Risikobeurteilung der offenen Stelle

Definition der Screening-Zielvorgabe

Suche nach Informationsquellen, um Zielvorgabe zu erreichen

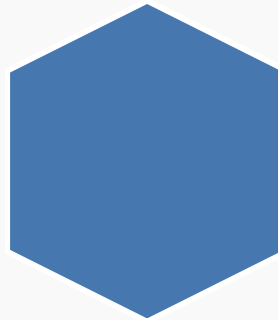
Weltweit anwendbar

Herausforderung PES



Lösung: Quadratur des Kreises

Beschränkung auf relevante
Information



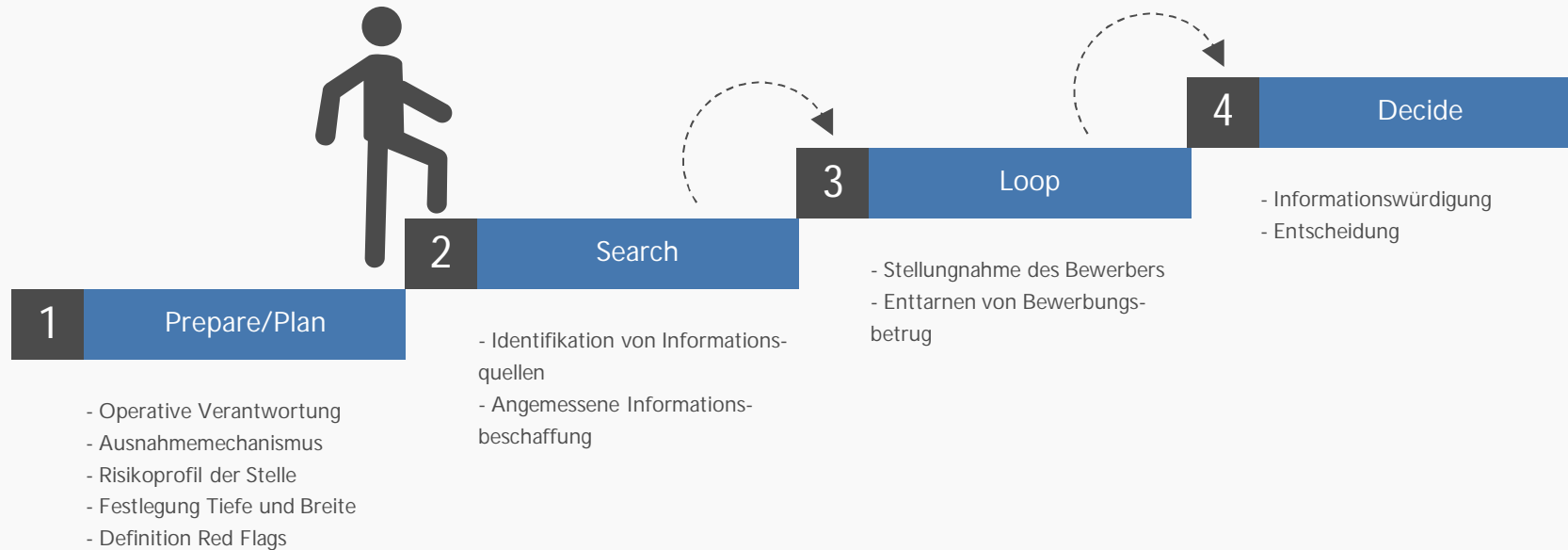
Informationsbeschaffung in
angemessener Tiefe

Grundsatz der Relevanz und Angemessenheit
(Datensparsamkeit - DSGVO)

Grundsätze des Screenings

- 1 Transparenz
- 2 Einwilligung
- 3 Fairness und Objektivität
- 4 Relevanz und Angemessenheit

Vier Schritte des Screenings



Prepare/Plan: Wann erfolgt Screening?

- 1 Bei Einstellung des Mitarbeiters
- 2 Bei Wechsel des Mitarbeiter in eine höhere/verantwortungsvollere Position
- 3 Auslösendes Ereignis: begründeter Verdacht auf Fehlverhalten, Verstoß gegen Offenlegungspflicht

Prepare/Plan: Wer screenent?

- 1 Die Player: Security-/Fraud-Management, HR, Compliance, Fachabteilung, eventuell externer Dienstleister
- 2 Operatives Screening (Prozessschritt Search): Security-/Fraud-Management, Compliance oder HR bzw. Auslagerung
- 3 Funktion Fachabteilung: Erstellung Risikoprofil (Prozessschritt Plan)

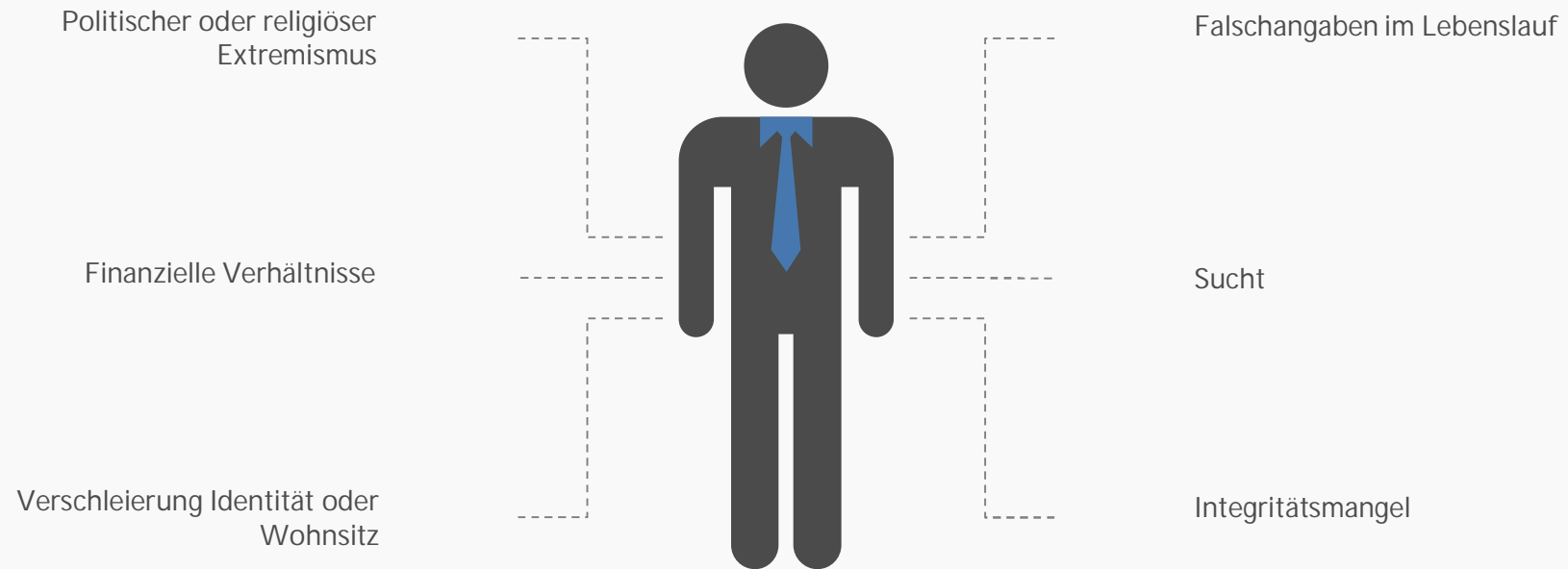
Prepare/Plan: Anstellung trotz negativem Screening?

11

- 1 Ergebnis des Screenings ist Empfehlung an Management
- 2 Grundsatz: keine Anstellung bei negativem Screening
- 3 Festgelegter Ablauf für Management Override (Nachweis der Erforderlichkeit und der Maßnahmen zur Risikomitigation)

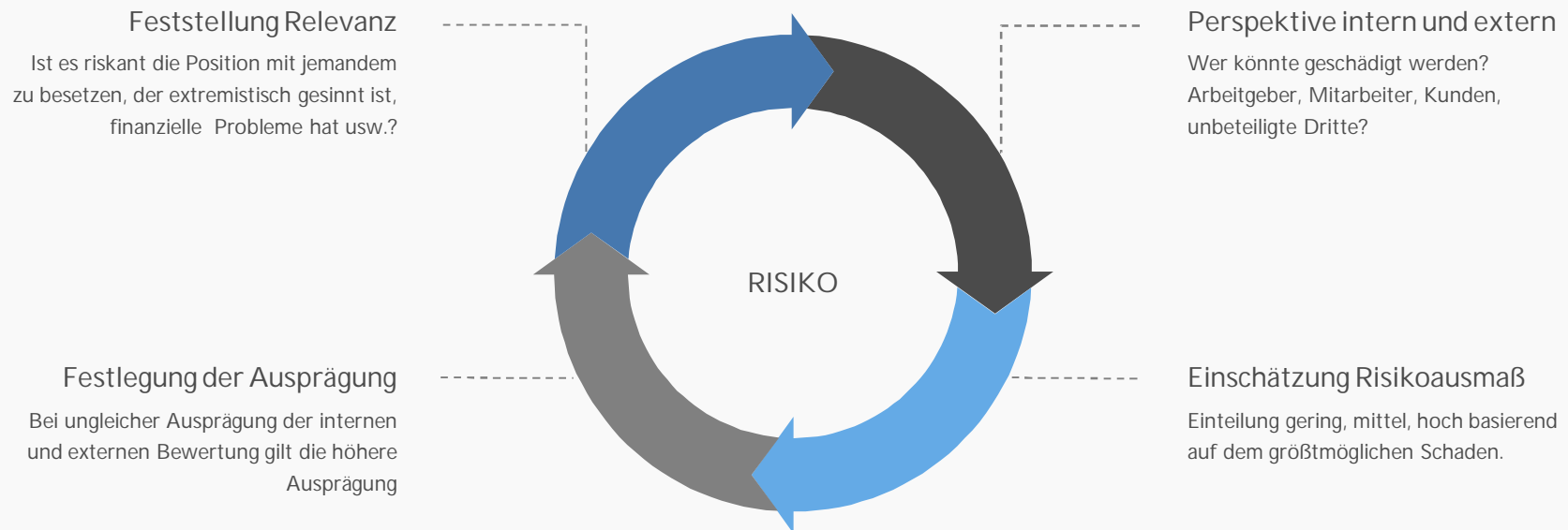
Prepare/Plan: Risikodimensionen des Bewerbers

Was macht eine Bewerber potenziell riskant?



Prepare/Plan: Risikoprofil-Matrix I

Wie ermittle ich das Risiko, das die Stelle birgt?



Prepare/Plan: Risikoprofil-Matrix II

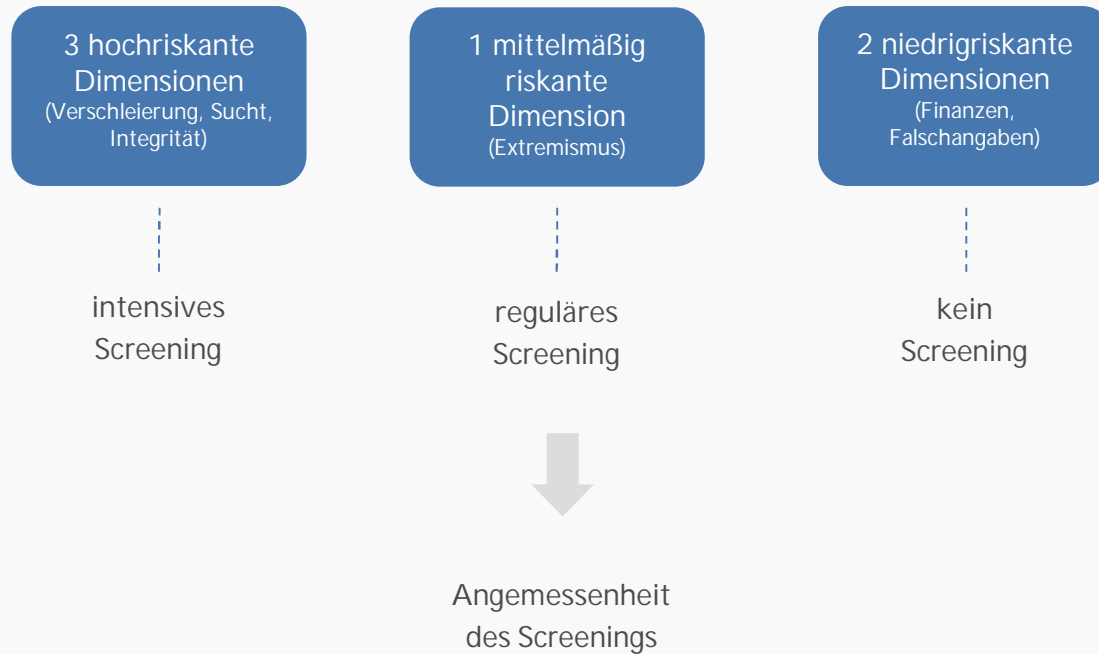
	I	E	I	E	I	E	I	E	I	E	I	E
hoch												
mittel												
gering												
	Extremismus		Finanzen		Verschleierung		Falschangaben		Sucht		Integritätsmangel	

3 hochriskante Dimensionen

1 mittelmäßig riskante Dimensionen

2 niedrigriskante Dimensionen

Prepare/Plan: Festlegung Screeningtiefe



Prepare/Plan: übrigens...

1

Screening der Risikodimension Identitäts-/Wohnsitzverschleierung ist Pflicht (zumindest oberflächlich).

Checkliste Risikobeurteilung

Quelle: Lester Rosen, The Safe Hiring Manual, Tempe/AZ 2012, Seite 245

1

Hat die Position Zugang zu Bargeld oder Vermögenswerten?

2

Kann Neigung zur Gewalt Schaden verursachen?

3

Erfordert die Arbeit Zutritt in häusliche Privatbereiche?

4

Wird mit "schwachen" Personengruppen gearbeitet (Kinder, behinderte oder ältere Menschen)?

5

Wie schwierig ist es die Position neu zu besetzen?

6

Würden Falschangaben den Arbeitgeber einem Risiko aussetzen oder die Produktivität verringern?

7

Könnte die Fehbesetzung Klagen oder finanzielle Forderungen gegen den Arbeitgeber zur Folge haben?

8

In welchem Ausmaß steht die betreffende Position unter Beaufsichtigung?

Prepare/Plan: Definition von Red Flags

- 1 Typische No-Gos
- 2 Sollen vor dem Screening festgelegt werden
- 3 Empfehlung: Null-Toleranz-Politik bei Falschangaben

Search: Informationsquellen



Search: Regulierung der Ermittlungstiefe

- 1 Zeitliche Erstreckung
- 2 Gattungsgleiche Quellenvielfalt
- 3 Gattungsungleiche Quellenvielfalt
- 4 Praktischer Ansatz: intensives Screening = 3 Quellen, reguläres Screening = 2 Quellen

Search: übrigens...

- 1 Bei Diplomen und Urkunden nach Original oder beglaubigter Kopie fragen.
- 2 Andernfalls Datum prüfen (Ausstellung an Wochenenden und Feiertagen unüblich) und Echtheit über Aussteller des Dokuments bestätigen lassen.
- 3 Bei HUMINT stets Glaubwürdigkeit der Quelle beurteilen.

Checkliste Dokumentenprüfung

Quelle: Marco Löw, Falle Bewerbungsbetrug, Hohenlinden 2011, Seite 33

1

Jahresangaben zur Beschäftigungsdauer im Lebenslauf können Lücken verbergen.

2

Dokumente verschiedener Aussteller gleichen einander (Format, Schrift, Formulierung, Schreibfehler).

3

Ausstellungsdatum an Feiertagen oder Wochenenden.

4

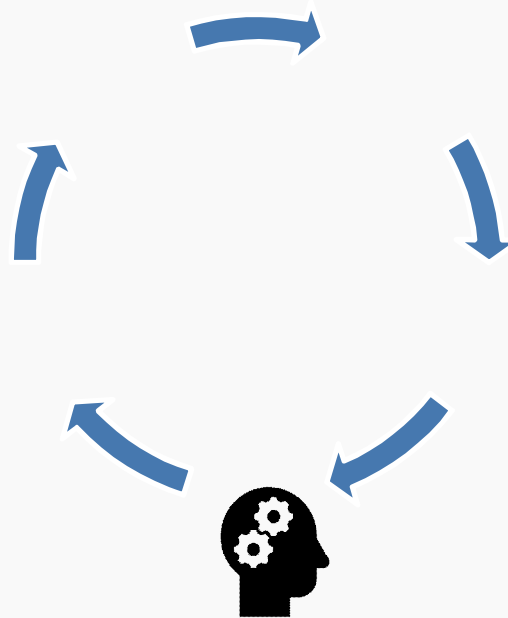
Abweichungen im Text (Schrift, Zeichengröße, Zeilenabstand), insbesondere bei Name oder Geburtsdatum.

5

Trägt das Dokument das korrekte Logo (Änderungen bei Firmenlogos).

Loop: Warum 'Loop'?

Ein Looping erlaubt die Betrachtung aus verschiedenen Blickwinkeln



Loop: Interview mit dem Bewerber

- 1 Zu Beginn dem Bewerber die Möglichkeit geben ohne Gesichtsverlust Negatives oder Nachteiliges mitzuteilen.
- 2 Bei negativem Screening den Bewerber um Erklärung bitten (Fainess-Grundsatz).
- 3 Bei Lücken im Lebenslauf nachfragen.
- 4 Durch geschickte Fragetechnik Bewerbungsbetrüger auf's Glatteis führen.

Loop: Einleitung des Interviews

Unser Unternehmen überprüft Bewerber, bevor eine Anstellung erfolgt. Die Zustimmungserklärung zur Überprüfung haben Sie bereits unterzeichnet. Haben Sie hinsichtlich dieses Vorgehens Bedenken? Haben Sie Fragen zum Ablauf der Überprüfung?

Im Rahmen unseres Bewerbungsprozesses überprüfen wir auch Diplome, Ausbildungszeugnisse und Referenzen unserer Bewerber. Haben Sie Fragen zum Ablauf der Überprüfung? Gibt es hinsichtlich dieses Vorgehens Bedenken?

Loop: Eselsbrücke Ted's Pie

Wie bringe ich den Bewerber zum Reden?

TED'S

T Tell me

E Explain to me

D Describe to me

S Show me

PIE

P Precisely

I In detail

E Exactly

Loop: Fragetechnik zum Enttarnen von Bewerbungsbetrügern

27

- 1 Nebensächlichkeitsfragen
- 2 Nachsetzfragen
- 3 Wiederholungsfragen
- 4 Kontrolle Antwort-Zeit-Verhalten

Loop: Verbale Lügensignale

Wichtig: keine Beurteilung an Hand nur eines Signals! Gesamtbild betrachten!

1

Ausschweifende Erklärungen auf einfache Fragen

2

Wiederholung der Frage (Zeitgewinn)

3

Selektives Erinnerungsvermögen (Kenntnisse über Einzelheiten versus detailarme Aussagen)

4

Aggressiver Ton / Beantwortung einer Frage mit Gegenfrage

Loop: Körperliche Lügensignale

Wichtig: keine Beurteilung an Hand nur eines Signals! Gesamtbild betrachten!

1

Manipulatoren

2

Verschränkte Arme, überkreuzte Beine unter dem Tisch

3

Hand vor dem Mund

4

Fluchtposition beim Sitzen

Checkliste Welche Erkenntnisse bringt das Interview?

30

Quelle: Lester Rosen, The Safe Hiring Manual, Tempe/AZ 2012, Seite 158

1

Hat der Bewerber tatsächlich die behaupteten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung?

2

Verschleiert der Bewerber Identität oder Wohnsitz?

3

Hat der Bewerber hinsichtlich seiner Qualifikationen getäuscht?

4

Hat der Bewerber relevante Tatsachen verschwiegen?

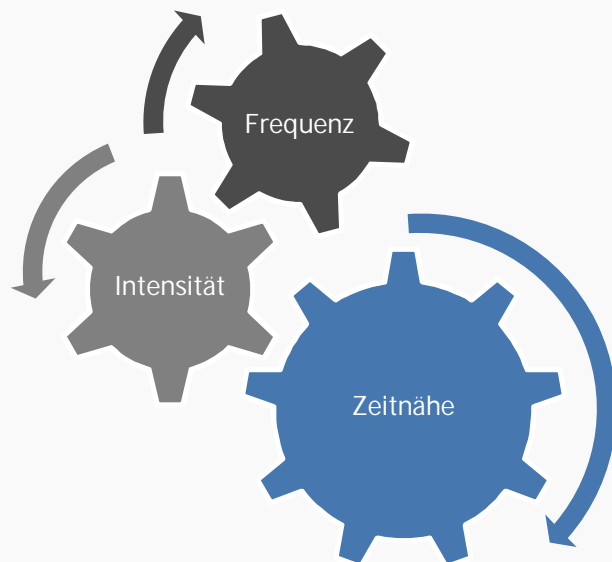
5

Würde eine Anstellung des Bewerbers ethische Bedenken auslösen?

6

Langer Rede kurzer Sinn, ist der Bewerber ehrlich?

Decide: Bewertung negativer Erkenntnisse



Frequenz

Wie häufig ist der Bewerber negativ in Erscheinung getreten?

Intensität

Wie gravierend sind die negativen Erkenntnisse?

Zeitnähe

Wie lange ist es her, dass der Bewerber negativ in Erscheinung getreten ist?

Decide: *Anstellungsempfehlung*

- 1 Bewerber akzeptieren
- 2 Bewerber ablehnen
- 3 Management Override einer Ablehnung benötigt vorgegebenen Prozess

Gängige Vorbehalte

Vorbehalt

Das Privatleben der Mitarbeiter geht den Arbeitgeber nichts an.

Wir finden keine Leute! Das Screening vergrault auch noch die letzten Bewerber.

Wir wollen keine Misstrauenskultur. Screening stellt alle Bewerber unter Generalverdacht.

Antwort

Kenntnis privater Aktivitäten ist dann wichtig, wenn Bezug zur Arbeit besteht.

Der richtige Mitarbeiter ist nicht nur kompetent sondern auch sicher.

Durch Screening kommt der Arbeitgeber seiner rechtlichen und moralischen Verantwortung nach.

Take *Aways*

Was weiß ich jetzt?

1

Weg mit der Checkliste. Stattdessen Screening-Zielvorgaben basierend auf dem Risiko definieren.

2

Es gibt sechs Risikodimensionen. Die Risikoprofil-Matrix zeigt, welche Dimensionen relevant sind.

3

Reduktion der Datensammlung auf Relevantes bei angemessenem Eindringen in die Privatsphäre.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:



www.bm-investigations.at



office@bm-investigations.at



facebook.com/bernhard.maier.90281

