

Im Rekrutierungsprozess ist Datensicherheit ein Muss

Schummeln, Schönfärben und Schwindeln sind im Bewerbungsprozess nicht ungewöhnlich – Betrug allerdings schon. Durch die moderne Technik ist das Fälschen von Dokumenten einfacher geworden. Da ist die Expertise des Personalverantwortlichen besonders gefragt.

Der Alptraum jedes Personalchefs: Der neue Arzt, der eingestellt wurde, ist gar keiner, sondern wird als Hochstapler entlarvt. Solche Fälle sind glücklicherweise äusserst selten, auch wenn die mediale Aufmerksamkeit, die ihnen meist zukommt, ein anderes Bild vermittelt. Während der juristisch relevante Betrug im Bewerbungsverfahren äusserst selten ist, wird im Kampf um die neue Stelle jedoch ganz gerne geschummelt, getrickt und geschönt. Ob, wie gelegentlich in den Medien behauptet wird, tatsächlich «ein Fünftel der eingereichten Dossiers geschönt ist» oder «jeder Dritte im Bewerbungsprozess lügt», darf allerdings bezweifelt werden. Nicht zuletzt, weil solche Zahlen in der Regel von Detektivbüros oder Unternehmen, die mit der Überprüfung von Bewerbern gutes Geld verdienen, in eigenen «Studien» ermittelt werden.

Wissenschaftliche Untersuchungen zum Bewerbungsbetrug gibt es nicht. Als ein «Ding der Unmöglichkeit» bezeichnet solche Norbert Thom, Professor für Personalmanagement und Leiter des Instituts für Organisation und Personal in Bern. Einmal abgesehen vom kaum eingrenzenden Gesamtvolumen des zu untersuchenden Gegenstands und äusserst komplexen Vergleichsgruppen würde die Forschung vor der Schwierigkeit stehen, erst definieren zu müssen, wovon in einer solchen Studie überhaupt die Rede sein solle, erklärt Thom: «Wo hört die Schönfärberei auf, und wo beginnt der Betrug?» Wo früher zumindest minimale kalligrafische Fähigkeiten vorausgesetzt waren, um beispielsweise eine Note in einem Abschlusszeugnis zu fälschen, erweist sich heute jeder Heimcomputer als nützliches Werkzeug: Die Änderung einer Zahl in einem Dokument im PDF-Format erfordert keine Spezialkenntnisse. Zwar nimmt die Internetkriminalität rapide zu, wie aus den Berichten der Melde- und Analysestelle Informationssicherheit des Bundesamts für Polizei hervorgeht. Anzunehmen, dass bald jeder Bewerber sein Dossier mit getrickten Dokumenten aufpoliert, wäre jedoch vermessen.

Gefälschte Zeugnisse, fiktive Abschlüsse, erfundene Dokortitel – all dies begegne einem im Alltag sehr selten, bestätigt etwa der Zuger Headhunter Marc Schenk. Zwar konnte er vor kurzem tatsächlich einem Bewerber nachweisen, dass dieser das im CV erwähnte Diplom gar nie erworben hatte. Ein Trend zum handfesten Betrug lasse sich daraus jedoch nicht ableiten. Arbeitszeugnisse, Titel- und Abschlusswesen würden jedoch zunehmend Tummelplätze für Beschönigungen. Wo Standards fehlen, beispielsweise bei Funktionsbezeichnungen, blüht der Wildwuchs. «Jeder ist heute ein Chief, Head oder Vice-President», amüsiert sich Thom. Auch der Begriff Projektmanagement werde vielfältig interpretiert: «Dahinter kann ebenso gut die Koordination der Lötbergbaustellen stehen wie



die Organisation eines kleinen Events über zwei Abteilungen hinweg.» Da Arbeitszeugnisse grundsätzlich wohlwollend formuliert werden müssen, sei in ihnen oft eine «sanfte Form der Lüge» festzustellen, meint Thom. Der Berner Wissenschaftler erwähnt auch die wachsende Unübersichtlichkeit im Bereich der Master-Titel: Für Grossunternehmen mit auf Personalrekrutierung spezialisierten Abteilungen, die über einen guten Überblick der hiesigen Bildungslandschaft und ihrer seriösen Institute verfügen, sei deren Einschätzung meist unproblematisch. Für den Chef eines KMU, der nach Arbeitsschluss noch Bewerbungsunterlagen studieren muss, sei dies bedeutend schwieriger.

«Die Expertise des Personalmanagers wird immer wichtiger», konstatiert Thom. Tatsächlich wird der Überprüfung der Bewerbungsunterlagen heute mehr Gewicht beigemessen als früher. Headhunter Schenk etwa bestätigt, dass je nach Qualifikation und Funktion des Kandidaten sein Background eingehend geprüft werde. Ein Leumundszeugnis oder den Auszug aus dem Betreibungs- oder sogar Strafregister einzuholen, sei keine Seltenheit mehr. Klar wird im Gespräch mit Personalvermittlern und Rekrutierungsverantwortlichen aber auch, dass die Prüfung von Bewerbungen ökonomisch sein muss.

Grossunternehmen verfügen in der Regel über strukturierte, mehrstufige Verfahren, bei denen Unstimmigkeiten oder Auffälligkeiten in den Unterlagen meist schon im ersten Screening erfasst werden. Als typisches Beispiel dafür kann

das Verfahren von Adecco gelten, wo täglich zwischen 50 und 100 Bewerbungen eingehen: Erst einmal werde in einem Grobcheck geprüft, ob der Kandidat oder die Kandidatin innerhalb einer nützlichen Frist erfolgreich vermittelbar ist, erklärt Adecco-Pressesprecher José M. San José. Bei entsprechendem Interesse werden die Daten in die Datenbank aufgenommen. Erst wenn eine künftige Platzierung im Bereich der Möglichkeit liege, würden Kandidaten zum (telefonischen oder persönlichen) Interview eingeladen und eingehender geprüft. «Referenzen und spezielle Nachforschungen kommen erst in dieser Phase zum Einsatz», erklärt San José. Er glaubt deshalb auch nicht, dass digitale Prüfzertifikate oder Prüfsoftware im Personalmanagement stärkere Bedeutung erlangen werden. «Aus- und Weiterbildungsatteste sind bloss ein Teil des CV und für sich alleine wenig aussagekräftig. Die für uns weitaus bedeutenderen Entscheidungsfaktoren betreffen Softskills wie persönliche Erfahrung, Auftreten, Führungsqualitäten und Ähnliches.» All dies lasse sich nicht von Maschinen prüfen, sondern müsse stets im persönlichen Gespräch nachgefragt werden.

Nicht die Profile der Bewerber, sondern die Stelleninserate der Unternehmen werden bei der Online-Plattform Monster systematisch geprüft. Dabei klopfe man sie vor allem auf ihre Seriosität ab, erklärt Pressesprecherin Micol Rezzonico. «Inserate von Multilevelmarketing- und ähnlichen Organisationen findet man auf Monster nicht.» Auch auf Anzeige der Nutzer hin würden

Inserate individuell geprüft und allenfalls auch von der Site entfernt. Dies geschehe allerdings nicht sehr häufig, erklärt Rezzonico.

Wo jährlich 7000 Bewerbungen eingehen, wie etwa beim Wirtschaftsprüfungsunternehmen Ernst & Young, versteht es sich von selbst, dass für deren Prüfung systematische Prozesse angewendet werden müssen. Da 80 bis 90 Prozent der Bewerbenden über Hochschul- und Fachhochschulabschlüsse verfügen, sei diese Prüfung vielleicht einfacher als in anderen Unternehmen, die mit sehr heterogenen Bewerbenden konfrontiert seien, erklärt Barbara Aeschlimann, Head of HR bei Ernst & Young. «Letztlich sind nicht nur die Profile selbst, sondern auch die Anforderungen, die wir an die Bewerbenden stellen, vergleichbar.» Dennoch sei für das 20-köpfige HR-Team der Aufwand beträchtlich, betont sie. Neben Zeugnissen und Diplomen werden grundsätzlich bei jedem Bewerbenden individuelle Faktoren ebenfalls geprüft.

«Die Zeit, die diese Prüfung kostet, nehmen wir uns gerne, weil im Rekrutierungsprozess auch diejenigen Bewerbenden erkannt werden sollen, die für unsere Firma kein übliches Profil vorweisen, aber dennoch interessant sein könnten.» Auch Aeschlimann war bisher noch nie mit einem Betrugsfall im Zusammenhang mit einer Bewerbung konfrontiert. Sie hat dafür eine überraschend philosophische Begründung: «Wir glauben grundsätzlich an das Gute. Und dass auch wahr ist, was in den Bewerbungen steht.» Im Rekrutierungsprozess werde nicht spezifisch nach Fälschungen oder Betrug gesucht, sondern nach den herausragenden Qualitäten. Ganz grundsätzlich gehe sie davon aus, dass, wer sich bei Ernst & Young bewerbe, seriöse und redliche Absichten habe. Ein gewisses Verständnis bringt Aeschlimann von daher selbst enthusiastischen Formulierungen oder gar übertrieben positiver Selbstdarstellung entgegen. Das Bestreben, sich in ein besonders gutes Licht zu stellen, sei schliesslich legitim und gelinge jüngeren Menschen oder Berufsanfängern nicht immer gleich überzeugend. Aeschlimann betont aber: «Die meisten Bewerbungen, die wir erhalten, sind äusserst sorgfältig gemacht.»

Klicken, einladen, einstellen? Befürworter eines digitalen Personalmanagements betonen gerne, wie stark die Technik die Prozesse in der Personalabteilung vereinfache – während über ihre Gefahren meist wenig zu erfahren ist. «Was elektronisch hinterlegt ist, ist grundsätzlich knackbar», warnt Thom, der sich dennoch nicht als Gegner des elektronischen Personalmanagements bezeichnen würde. Einmal abgesehen davon, dass es ohnehin nicht aufzuhalten sei, da es die Bearbeitungsprozesse tatsächlich enorm erleichtere: «Wichtig ist für Unternehmen, die Chancen und Risiken der Technik realistisch einzuschätzen und ihre Verantwortung in diesem Bereich auch klar zu erkennen.»

«Das Personaldossier an sich ist nicht wirklich kritisch, weder in Papier- noch in digitaler Form», bestätigt Roger Eric Gisi, Marketingchef und Geschäftsleitungsmitglied des Zürcher IT-Security-Unternehmens ISPIN. «Kritisch ist der Umgang damit.» Die Voraussetzung für einen verantwortlichen Umgang sei die Einbettung der HR-Abteilung in eine gute Basisinfrastruktur. «Ist diese vorhanden, kann die IT Security technisch relativ einfach gewährleistet werden», weiss Gisi, «und die Daten sind sowohl vor externem wie auch internem unbefugtem Zugriff geschützt.» Das grösste Risiko für die Informationssicherheit gehe eben nicht von Maschinen,

sondern von Menschen aus. Für Unternehmen bedeute dies, dass eine über alle Bereiche hinweg gelebte Sicherheitskultur vorhanden sein müsse. Diese wiederum setze Integrität voraus, betont Gisi: «Integrität der verantwortlichen HR-Manager und Führungskräfte ebenso wie Integrität der Dossierinhalte von Bewerbern und späteren Mitarbeitern.» Ein klares Konzept in Bezug auf den

Die grösste Gefahr im Umgang mit Personaldaten liegt meist nicht bei den Unternehmen, sondern bei der Sorglosigkeit der Bewerbenden

Umgang mit Daten sei ein erster Schritt, um das Bewusstsein für solche Sicherheitsbelange überhaupt zu wecken, erklärt Gisi. Er weiss jedoch aus Erfahrung, dass die allerwenigsten Unternehmen über ein solches Konzept für das Handling der Daten verfügen.

«Sie sind für alles verantwortlich, was unter Ihrem Passwort passiert!» Diese freundliche Ermahnung, die sich am Ende einer geradezu vorbildlichen Computer-Benutzerordnung eines Unternehmens findet, möchte man nicht nur Personalverantwortlichen, sondern auch vielen Bewerbern ans Herz legen. Die grösste Gefahr für sie entsteht meist nicht aus unsachgemässen Umgang mit ihren Personaldaten seitens der Unternehmen, sondern durch ihre eigene Sorglosigkeit. Manch ein Internetnutzer, der sich auf seiner eigenen Homepage oder auf Networking-Plattformen wie Facebook oder Myspace als Quartalssäufer, Anhänger dubiosen Gedanken-

guts oder auch bloss als leichtlebiger Freigeist präsentiert, vergisst dabei offenbar, dass er damit nicht nur seine eigene Peergroup beeindrucken, sondern auch potenzielle künftige Arbeitgeber abschrecken könnte.

Das Beispiel von Aleksey Vayner kann als Spitze des Eisbergs betrachtet werden: Der Yale-Absolvent wollte mit einem selbst gebastelten Bewerbungsvideo unter dem vielsagenden Titel «Impossible is nothing» die Personalverantwortlichen der UBS beeindrucken, handelte sich aber vor allem Hohn und Spott einer globalen Zuschauerschaft ein – das Video wurde als Gag auf YouTube weltweit verbreitet. Schliesslich ist das Platzieren von Urlaubs- oder Partybildern im Netz für viele Online-Nutzer längst zur Selbstverständlichkeit geworden. Offenbar vergessen sie dabei völlig, dass Personalverantwortliche die künftigen Mitarbeitenden immer häufiger mit derselben Selbstverständlichkeit «googeln» – und dies, obschon die gesetzlichen Grundlagen dafür längst nicht geklärt sind. Eine Umfrage der Networking-Plattform Viadeo unter 600 britischen Unternehmen zeigt: Eine von fünf Firmen hat das populäre Facebook-Portal oder andere Networking-Seiten durchsucht, um sich von den potenziellen neuen Mitarbeitenden ein umfassenderes Bild zu machen. Und der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater hat ermittelt, dass von den 300 befragten Führungskräften bei Personalberatungsfirmen knapp 70 Prozent das weltweite Datennetz schon zur Überprüfung von Kandidaten eingesetzt hatten. Rund 30 Prozent gaben zu, dies sogar häufig oder immer zu tun. All dies zeigt: Ein sorgfältiges Identitätsmanagement ist längst nicht nur Grossfirmen und ihren Corporate-Identity-Abteilungen vorbehalten. Es empfiehlt sich grundsätzlich allen, die in einem professionellen Umfeld über einen überzeugenden Auftritt verfügen müssen.

Katrin Piazza

Dürfen Bewerber lügen?

«Gestützt auf den Grundsatz von Treu und Glauben hat der Arbeitnehmer bereits im Bewerbungsprozess bestimmte Auskunft- und Offenbarungspflichten und ist dabei an die Wahrheit gebunden», sagt Krista Rüst Marazza, Verbandsanwältin der Schweizerischen Kaderorganisation SKO. Bei Falschangaben riskiert der Bewerber, dass sich der Arbeitgeber erfolgreich auf die Unverbindlichkeit des Vertrags wegen Irrtums berufen und selbst bei bereits erfolgtem Stellenantritt das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen kann. «Allerdings sind nicht sämtliche Fragen zulässig», erklärt Rüst weiter. «Generell gilt, dass Fragen erlaubt sind, wenn sie unmittelbar mit der Ausübung der vorgesehenen Arbeit zusammenhängen.» Fragen zum Privatbereich, die nicht stellenrelevant sind, dürfen nicht gestellt werden. Eine Abgrenzung sei jedoch oft schwierig. Gemäss der Anwältin sind Fragen nach Familienplanung oder einer Parteizugehörigkeit unzulässig (sofern Letztere nicht als Voraussetzung zur Stellenbesetzung angegeben ist).

Ein sogenanntes Notwehrrecht der Lüge des Bewerbers als Antwort auf unzulässige Fragen wird von Lehre und Praxis mittlerweile weitgehend anerkannt. Vom Bundesgericht selbst wurde ein solches bisher zwar noch nicht explizit bestätigt, aber zumindest in einem Fall vom

eidgenössischen Versicherungsgericht indirekt befürwortet. Die Notlüge auf eine unzulässige Frage des Arbeitgebers muss jedoch stets im verhältnismässigen Rahmen bleiben und darf nur erfolgen, wenn der Bewerber bei einer wahrheitsgemässen Beantwortung der Frage riskiert, die Stelle deswegen nicht zu bekommen.

Dies befreit den Arbeitnehmer nicht von seiner Offenbarungspflicht, dem Arbeitgeber von sich aus Tatsachen mitzuteilen, die ihn zur Übernahme der Stelle als ungeeignet erscheinen lassen, die die vorgesehene Arbeitsleistung praktisch ausschliessen oder zumindest erheblich behindern. So ist der Bewerber beispielsweise stets verpflichtet, den Arbeitgeber zu informieren, falls er nicht über Zeugnisse oder Bewilligungen verfügt, die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sind. Hingegen: Gemäss Bundesgericht muss niemand von sich aus auf etwas aufmerksam machen, von dem sich die Gegenpartei selbst Kenntnis verschaffen kann. «Personalchefs tun also gut daran, nicht nur die richtigen, sondern auch alle wichtigen Fragen zu stellen», erklärt Verbandsanwältin Rüst. Und die Bewerber, so möchte man angesichts der Fahrlässigkeit mancher anfügen, täten gut daran, dem Internet nicht allzu viel Persönliches anzuvertrauen. Weder kann es Geheimnisse behalten, noch kann es sie je vergessen.