

INFO WIRTSCHAFTSSCHUTZ

EINE PUBLIKATION DES ARBEITSKREISES WIRTSCHAFTSSCHUTZ DES BDSW



Trau, schau, wem

→ Trau, schau, wem – dieser Sinnspruch gilt heute, leider, mehr denn je. Der Einzug der Technik in unser Leben hat neben den Sonnenseiten auch unschöne Nebenwirkungen zur Folge. So können Urkunden und Arbeitszeugnisse mithilfe eines ganz gewöhnlichen PC und eines Druckers „modifiziert“ oder komplett gefälscht werden. Glaubt man Insidern, wird von dieser Möglichkeit in reichlichem Maße Gebrauch gemacht. Ein Grund genauer hinzuschauen.

Oft genug stellt sich die Frage: Wer ist der Bewerber, der uns gegenüber sitzt oder dessen Unterlagen wir vor Augen haben, wirklich. Ist er der, der er nach den eingereichten Dokumenten sein sollte oder ist er ein Jemand, der ein wenig oder auch ein wenig mehr bei seiner Vita nachgeholfen hat? Auch kleine, scheinbar unbedeutende „Flunkereien“ können nicht darüber hinwegtäuschen, dass es hier jemand mit der Wahrheit nicht so genau nimmt. Und das ist immer schlecht – egal, ob kleine oder große Lüge.

Ein falscher Mensch am falschen Ort oder Arbeitsplatz – das ist gerade in der privaten Sicherheit, aber auch in vielen anderen Bereichen fatal. Also wäre – oberflächlich betrachtet – nichts logischer, als dass man die Angaben von Bewerbern nachprüft. Aber genau das ist nach herrschender Rechtslage nicht so einfach machbar. Jedenfalls nicht ohne Wissen der überprüften Person.

In unserem aktuellen Beitrag wollen wir ein paar Hinweise geben, wie die Angaben von Bewerbern auf rechtskonforme Weise nachgeprüft werden können. Das ist keine übertriebene Vorsicht, wie diverse aktuelle Fälle zeigen. Und leider ist das Arbeitszeugnis an sich kein geeigneter Gradmesser, da sich selbst kriminelle Verfehlungen in einem solchen Dokument nicht widerspiegeln dürfen.

Was darf die künftige Beschäftigungsfirma, was darf sie nicht? Diesen Fragen wollen wir heute nachgehen.

In diesem Sinne. Bleiben Sie auf der sicheren Seite!

Holger Köster

Vorsitzender

BDSW-Arbeitskreis Wirtschaftsschutz ←



Das Lächeln ist echt – doch sind es auch die Zeugnisse? Die Bewerbungsunterlagen genau zu prüfen, ist immer eine gute Empfehlung. Foto: Thomas Max Müller / pixelio.de

**KOPIE
KOPIE
KOPIE**

Die Kopie von der Kopie von der Kopie – und schon sind letzte Fälschungsmerkmale verschwunden. Deshalb immer die Originale vorlegen lassen. Foto: Tim Reckmann / pixelio.de



40 Prozent mogeln: Wie es möglich ist, „frisierete“ Bewerbungen zu erkennen

Von Klaus Henning Glitza

→ Ein bisschen Kosmetik ist bei vielen Lebensläufen dabei. Kein Wunder, denn negative Punkte darf ein Bewerber unter bestimmten Umständen verschweigen – ganz offiziell, ohne schlechtes Gewissen. Die herrschende Rechtslage gibt den Flunkernden Rückendeckung.

Reichlich Kosmetik prägt aber auch viele Arbeitszeugnisse: 80 Prozent sind positiv bis sehr positiv. Die Deutschen – ein Heer von vorbildlichen Arbeitskräften? Ganz stimmt das nicht, denn diese Dokumente geben nicht immer die wirklichen Leistungen und das reale Arbeitsverhalten wieder. Schon weil die Bewerteten erfolgreich gegen Formulierungen klagen können, die ihrem beruflichen Fortkommen abträglich sind.

Doch nicht nur schöne oder auch geschönte Arbeitszeugnisse sind ein Albtraum für Chefs und Personal. Manche Arbeitszeugnisse sind nicht nur schön, sondern zu schön, um wahr zu sein. Ein handelsüblicher PC reicht, um eine Urkunde oder ein Dokument selbst zu fabrizieren. Wie viel Wahrheit steckt also in einer Bewerbung? Das ist immer wieder eine bedeutsame Frage für jeden Chef und jeden Personal.

Und das aus gutem Grund: Gestandene Experten gehen davon aus, dass um die 40 Prozent aller Bewerbungen an irgendeiner Stelle „geschönt“ sind, um es vorsichtig auszudrücken. Die Bandbreite reicht von kleinen Mogeleyen bis hin zu massiven Fälschungen, zum Beispiel im Blick auf die Qualifikation.

Das ist alles andere als eine Lappalie. Denn Mitarbeiter, die nicht das sind, was sie vorgeben, sind ein erhebliches Sicherheitsrisiko für jedes Unternehmen. Ein Nichtqualifizierter kann unermesslichen Schaden anrichten. „Troublemaker“, die nicht in die Firma passen, können extrem nachteilig Einfluss auf den „Gesamtorganismus Unternehmen“ und auf das Betriebsklima nehmen. Antisoziale Menschen, die mit ihren Kollegen nicht zurechtkommen, werden schnell zum Hindernis in den Betriebsabläufen. Und: Es besteht die Gefahr, dass man sich Personen mit verschwiegener krimineller Vergangenheit ins Haus geholt hat.

Wird zudem der Fall eines Mitarbeiters bekannt, der bei seiner Bewerbung mit gezinkten Karten gespielt hat, wirkt sich das höchst negativ auf den Ruf eines Unternehmens aus, das auf ein solches Manöver hereinfiel. Und das nicht nur in der allgemeinen Öffentlichkeit, sondern auch bei Geschäftspartnern und Kunden.

Es ist deshalb durchaus legitim, sich vorab anzugucken, wen man sich da an Bord holt. Die Überprüfungsmöglichkeiten von künftigen Mitarbeitern sind jedoch erheblich erschwert. Dies



Besonderes Augenmerk sollte auf das Landeswappen auf Zeugnissen gelegt werden. Stimmt die Farbgebung mit der übrigen Unterlage überein? Sind die Proportionen so, wie sie sein sollten? Foto: Nils Fabisch / pixelio.de

hängt u. a. mit Datenschutzbestimmungen und dem Allgemeinen Persönlichkeitsrecht zusammen. Da bei Überprüfungen die Privatsphäre tangiert werden kann, ist das im Grundsatz durchaus nachvollziehbar.

Doch viele Unternehmen bringt die gängige Rechtslage in eine Zwickmühle. Einerseits sind sie verpflichtet, Kriminalität und andere negative Einflüsse auf die Firma zu unterbinden, andererseits sind ihnen beim so genannten Pre-Employment-Scanning weitestgehend die Hände gebunden.

Das ist vor allem deshalb problematisch, weil es die Praxis gibt, erkannte Straftäter nicht etwa anzuzeigen, sondern intern zu „entsorgen“. Eine Anzeige erfolgt nicht, weil sich der Fall schädlich auf das Image des Unternehmens auswirken könnte. Also wird das Unternehmensinteresse über das Strafverfolgungsinteresse gestellt. Die relevante Person wird ordentlich gekündigt und mit einem Zeugnis ohne Bezug auf die Straftat ausgestattet.

Gibt es keine Möglichkeit, sich vor solchen Personen zu schützen? Doch, die gibt es durchaus. Nur Überprüfungen, die ohne Wissen der Person durchgeführt werden, sind nicht rechtskonform. Willigt der zu Überprüfende ein, dass Erkundigungen eingezogen werden dürfen und ist das Procedere mit dem Betriebsrat abgesprochen, bestehen keine rechtlichen Hürden.

Auch bei den Bewerbern sollte Verständnis vorausgesetzt werden. Jeder, der an einer Position ernsthaft interessiert ist, wird sich auf diese Klauseln bei der Bewerbung einlassen. Dies ganz besonders dann, wenn die Position erkennbar sehr strenge

Anforderungen an die Integrität des Mitarbeiters rechtfertigt, zum Beispiel bei privaten Sicherheitsdiensten oder in anderen sensiblen/sicherheitsempfindlichen Bereichen.

Die Bewerber können auch dazu angehalten werden, bestimmte Unterlagen selbst zu beschaffen. Als Beispiel seien Führungszeugnisse und eine Schufa-Auskunft genannt. Wenn auch das Führungszeugnis bekanntermaßen nur eine begrenzte Aussagekraft hat, ist es zumindest geeignet, Bewerber mit einer massiven kriminellen Vergangenheit vom Unternehmen fernzuhalten. Ein Schufa-Zeugnis schützt vor Personen mit großen finanziellen Problemen, die schon dadurch zum unkalkulierbaren Sicherheitsrisiko werden.

Bekanntlich besteht bei finanziell klammen Personen nicht nur die Gefahr, dass sie sich am Eigentum des Unternehmens oder von Mitarbeitern vergreifen. Solche Personen sind auch besonders anfällig für pekuniäre Verlockungen, die für die Preisgabe von Betriebsgeheimnissen und anderen Insiderinformationen geboten werden könnten. Im Gegensatz zu Normalbürgern wissen bestimmte Kreise sehr wohl, wie sie trotz Datenschutzes an sensible Informationen kommen.

Hilfreich und zulässig ist es, wenn der Bewerber um die Benennung von Referenzpersonen gebeten wird, also Personen, die etwas zu seiner beruflichen Entwicklung und seinem Arbeitsverhalten sagen können. Immer dabei sein muss eine Einverständniserklärung, dass Auskünfte eingeholt werden dürfen.

Wenn der Bewerber einwilligt, sollten Sie ein Gespräch mit den Vorarbeitgebern führen. Dabei ergeben sich oftmals aufschlussreiche Erkenntnisse. Zögern Sie im Zweifelsfall nicht, in höflicher Form auf die Haftung des früheren Arbeitgebers bei Falschangaben hinzuweisen. Steht zum Beispiel im Arbeitszeugnis, dass sich eine Person auf einem bestimmten Gebiet besonders gut auskennt und entsteht in der Praxis aus dieser Falschaussage ein Schaden, kann der alte Arbeitgeber schadensersatzpflichtig gemacht werden.

Es ist das gute Recht von Unternehmen, die Bewerbungsunterlagen genau zu überprüfen. In diesem Zusammenhang sollten

bei Bewerbern, die in die engere Auswahl kommen, immer die Originale der jeweiligen Dokumente eingefordert werden. Kopien lassen vielfältige Täuschungsmöglichkeiten zu. Durch mehrmaliges Kopieren lassen sich Fälschungsmerkmale verdecken. Auch beglaubigte Kopien können nicht als sichere Beweise für die Authentizität gelten.

Ebenso kann bei Universitäten und Hochschulen nachgefragt werden, wenn eine Einverständniserklärung des Bewerbers vorliegt. Ohne diese erhalten Sie selbst bei berechtigtem Interesse keine Auskunft, ob ein bestimmter Abschluss wirklich erlangt wurde.

Besonders sorgfältig sollten Datumsangaben betrachtet werden. Es kommt durchaus vor, dass Bewerber unbeschäftigte Zeiten kaschieren, indem sie Datumsangaben in den Arbeitszeugnissen verändern. Der Grund für die Nichtbeschäftigung könnte aber eine fristlose Entlassung bzw. eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem unüblichen Termin sein. Seien Sie auch auf der Hut, wenn ein Kandidat nach einer Anstellung oder einer gewerblichen Tätigkeit kurzzeitig selbstständig gewesen ist. Oftmals wird durch eine solche Tätigkeit eine vorübergehende Arbeitslosigkeit kaschiert.

Richten Sie Ihr Augenmerk immer auch auf die Stempel bei beruflichen/akademischen Qualifikationen. Stempelabdrücke werden oft nicht genauer betrachtet, weil,

die als offiziell-amtlichen Zeichen außer Frage stehen. Es lohnt sich aber, genau hinzugucken. So wurde in einem realen Fall erst auf den zweiten Blick entdeckt, dass bei einem auf dem Stempelabdruck sichtbaren Landeswappen die Proportionen nicht stimmten. Zum Teil werden bei Fälschungen dumme Fehler gemacht, die sich schnell aufdecken lassen. Die Fälscher gehen einfach davon aus, dass niemand die Angaben so genau nachprüft – und sie behalten damit oftmals Recht.

Aus der Praxis ist bekannt, dass bei Dokumenten ...

- ... unstimmige Daten angegeben wurden (Datum an Sonn- oder Feiertagen, 31., obwohl der Monat nur 30 Tage hat).
- ... falsche Postleitzahlen, die es zum Zeitpunkt der Dokumentenerstellung so nicht gab (statt einer zeitgerechten vierstelligen Postleitzahl wurde eine fünfstelligen angegeben).
- ... ein Unterzeichnender zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht oder nicht mehr in dem relevanten Unternehmen war.
- ... erfundene Namen von Unterschriftsberechtigten auftauchen.

Achten Sie immer auf bestimmte Hinweise in den Arbeitszeugnissen. Fehlen beispielsweise die Begriffe „zuverlässig“ und „ehrlich“? Wird besonders hervorgehoben, dass der Bewerber „stets pünktlich“ war? Finden sich andere unübliche Formulierungen? Fehlen bestimmte Formeln, die zu erwarten wären?



Aufwändig gedruckte Urkunden und Zeugnisse auf exklusivem Papier – das war einmal. Heute stammen die meisten Dokumente aus dem Drucker und lassen sich deshalb mit einfachsten Methoden fälschen. Ein handelsüblicher PC ist der wichtigste Baustein einer Fälscherwerkstatt.

Foto: Rainer Strum / pixelio.de

Da früher gebräuchliche Codes (Beispiel: „Er/Sie war stets bemüht, unseren Erwartungen zu entsprechen“) hinreichend bekannt geworden sind, wird man nicht umhinkommen, zwischen den Zeilen zu lesen. Die Verfasser von Arbeitszeugnissen sind sich ihrer Pflicht, dem beruflichen Fortkommen des Bewerbeten dienlich zu sein, durchaus bewusst. Andererseits scheuen sie sich vor faustdicken Lügen.

Nicht zuletzt: Überprüfen Sie routinemäßig, ob ein Bewerber in den diversen Sanktionslisten erfasst ist. Neben Organisationen sind dort auch Einzelpersonen aufgelistet. Inzwischen gibt es zuverlässige Softwareprogramme, die Ihnen die Mühe ersparen, in den einzelnen Verzeichnissen nachzuforschen.

Auch wenn eine Überprüfung mehr Aufwand bedeutet, sie lohnt sich. Ist das sprichwörtliche Kind dagegen erst einmal in den Brunnen gefallen, lässt sich kaum noch etwas richten. ←



Formulierungen wie „Wir suchen Verstärkung“ weisen darauf hin, dass eine Stellenbesetzung sehr zeitnah erfolgen muss. Bewerber mit geschönten Lebensläufen treten dann besonders gerne in Erscheinung, weil sie annehmen, dass der künftige Arbeitgeber unter Zeitdruck steht und die Vita weniger genau geprüft wird. Foto: Tim Reckmann / pixelio.de



Analysen und Hilfestellungen zum Wirtschaftsschutz

Von Dr. Berthold Stoppelkamp

Leiter des Hauptstadtbüros des BDSW und zuständig für

Geschäftsführungsmitglied für den Arbeitskreis Wirtschaftsschutz

Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) 2018

→ Im Vergleich zu 2017 wurden 3,6 Prozent weniger Straftaten erfasst. Insgesamt wurden 5,55 Millionen Straftaten registriert. Die Zahl der Wohnungseinbrüche ging um 16,3 Prozent zurück. Ein Zuwachs von Straftaten war in den Bereichen Drogendelikte, Straftaten gegen die Polizei und Computerbetrug zu verzeichnen.

www.bka.de ←

BSI-Cybersicherheitsumfrage 2018

→ Unternehmen sehen ganz überwiegend keine Gefahr durch Cybersicherheitsvorfälle. 87 Prozent der Befragten gehen nicht davon aus, dass Cybervorfälle zu Störungen oder Ausfällen des Betriebsablaufes führen können. 33 Prozent der befragten Unternehmen waren 2018 von Cybersicherheitsvorfällen betroffen. 93 Prozent der Unternehmen sehen durch die Digitalisierung keine neuen Angriffsflächen für Bedrohungen aus dem Cyberraum.

www.bsi.bund.de ←

PwC-Studie zur Digitalisierung

→ 41 Prozent der befragten Industrieunternehmen nutzen heute bereits Datenanalyse und Künstliche Intelligenz für die digitale Produktentwicklung. Durch die zunehmende Bedeutung von Daten steigt auch die Relevanz von Cybersicherheit. Allerdings besteht in diesem Bereich erheblicher Nachholbedarf. 71 Prozent der Industrieunternehmen setzen keine oder nicht ausgereifte Prozesse zum Schutz von Cyberrisiken in der Produktentwicklung ein.

www.pwc.de ←

Orientierungshilfe zum Einsatz von Bodycams durch private Sicherheitsdienste

→ Bodycams kommen gerade zum Mitarbeiterschutz, zur Deeskalation bzw. zur Beweissicherung auch immer mehr bei privaten Sicherheitsdiensten zum Einsatz. Zu den aus datenschutzrechtlicher Sicht zu beachtenden Vorgaben hat die Datenschutzkonferenz eine umfassende Orientierungshilfe erstellt.

www.datenschutzkonferenz-online.de ←