

Background Checks als Personalauswahlinstrument?

Fehlentscheidungen bei Personaleinstellungen aufgrund unzureichender Überprüfung der Lebensläufe sind zwar nicht die Regel, jedoch auch keine Seltenheit. Gerade bei exponierten Führungskräften schafft es eine solche Fehlentscheidung auch schon mal in die großen Schlagzeilen. So der Fall Sven Winkler, ehemals designerter Leiter der Stabsstelle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit der ABDA – Bundesvereinigung Deutscher Apothekerverbände. Wenige Tage vor seinem für den 02.05.2013 vorgesehenen Dienstantritt veröffentlichte der Internetdienst „Apothekedienst“ Vorwürfe gegen den früheren Sprecher des Helmholtz Zentrums, die zu einer zunächst fristlosen Kündigung geführt haben sollen. Eine Kündigungsschutzklage wurde später im Rahmen eines zwischen den Parteien abgeschlossenen Vergleichs zurückgenommen. Offenbar waren die Umstände des Ausscheidens von Sven Winkler bei Vertragsschluss der ABDA-Führung nicht bekannt. Am 02.05.2013 ließ die ABDA verlauten, dass Winkler seinen Dienst nicht antrete.

Oder nehmen wir den Fall des früheren Yahoo-Chefs Scott Thompson: Er musste im Mai 2012 den Hut nehmen, nachdem bekannt wurde, dass er den im Lebenslauf angegebenen Abschluss in Computerwissenschaften gar nicht besaß. Der Blog „All Things Digital“ hatte zuvor unter Berufung auf mehrere Quellen berichtet, dass Thompson noch während der Tätigkeit bei seinem vorherigen Arbeitgeber Ebay den falschen Titel selbst in seine Biografie geschrieben habe.

Hätten solche Fehlentscheidungen durch gründlichere Hintergrundrecherchen vermieden werden können? Und wie weit kann beziehungsweise sollte man bei diesen sogenannten Background Checks gehen?

Personalauswahl ist ein vordefinierter Prozess mit dem Ergebnis einer positiven oder negativen Entscheidung bezüglich eines Kandidaten (w/m). Ziel ist die Deckung eines Personalbedarfs. Personalentscheidungen, die sich im Nachhinein als Fehler herausstellen, sind kostspielig. Daher wird der Prozess der Personalauswahl insbesondere bei Führungskräften mit viel Aufwand betrieben. Der gründlichen Sichtung der Bewerbungsunterlagen, inklusive der Analyse aller Zeugnisse, folgt oft ein mehrstufiger Interviewmarathon vor verschiedenen Entscheidungsgremien und schließlich - bei verbleibenden Unklarheiten oder zur Bestätigung der gewonnenen Eindrücke - die Einholung von Referenzen.

Trotz des ohnehin bereits aufwändigen Personalauswahl-Verfahrens greifen immer häufiger Firmen auf zusätzliche Background Checks zurück. Background Checks oder Pre-Employment Checks sind die legale Überprüfung von Bewerbern vor der formalen Einstellung. Für dieses Konzept gibt es keine eindeutige Definition. Verschiedene gesetzliche Regelungen und Rechtssysteme führen zu unterschiedlichen nationalen Anwendungen. Insbesondere in den USA und Großbritannien helfen Background Checks vermeintlich dabei, Risiken bei der Bewerber- und Personalauswahl zu minimieren; schließlich kennen diese Länder das Konstrukt der Arbeitszeugnisse nicht.

Dabei geht es um die Abwehr von Gefahren und Risiken für das Unternehmen. Bewerber werden gebeten, Nachweise über (fehlende) Vorstrafen und die finanziellen Verhältnisse einzureichen. Darüber hinaus werden Background Checks auch durchgeführt, um die Angaben der Bewerber in den Bewerbungsunterlagen zu verifizieren. Hintergrund ist, dass moderne Scanner und Bildbearbeitungssoftware aus einem mittelmäßigen Zeugnis mühelos einen Einser-Schnitt generieren können. Manche Bewerber versuchen auch, nicht bestandene akademische Prüfungen zu verstecken oder tarnen Arbeitslosigkeit als Sabbatical. Dies gilt es zu identifizieren.

Wie erfolgt die Einholung zusätzlicher Informationen konkret?

Eine Umfrage des Bundesverbands deutscher Unternehmensberater ergab, dass 28 Prozent der 270 befragten Personalchefs ihre Kandidaten regelmäßig online recherchieren – „Googlability“ ist die Umschreibung für die digitale Reputation einer Person. Die Anzahl der Firmen, die zusätzlich professionelle Dienstleister mit der Informationsbeschaffung beauftragen, steigt an. Insbesondere bei Banken und Investoren angloamerikanischer Herkunft setzt sich der Background Check durch externe Dritte immer stärker durch. Entsprechend steigt die Anzahl der Anbieter zur Durchführung von Background Checks, auch bei den Personal- und Unternehmensberatungen. Die angebotenen Integritätsüberprüfungen gehen oftmals deutlich über Recherchen in Suchmaschinen und sozialen Medien hinaus. Compliance Datenbanken und Handelsregister werden beispielsweise ebenfalls gecheckt.

Es geht jedoch auch noch eine Stufe schärfer: Detekteien und Privatermittler gehen soweit, dass sie direkt mit Individuen aus dem Umfeld der Zielperson ins Gespräch kommen, um so zusätzliche Informationen zu gewinnen. Neben der Frage der Gesetzmäßigkeit derartiger Recherchen stellen sich weitere Fragen: Bleibt nicht ein fader Nachgeschmack bei solchen zwielichtigen Ausspähaktivitäten, da sie - bei egal welchem Ausgang - das Image eines Managers (w/m) stets nachhaltig ankratzen? Und fühlt sich ein Manager - nach einem solchen Verfahren und dem ihm implizierten Misstrauensvorschuss - wirklich willkommen im neuen Unternehmen?

Die Moral von der Geschichte

Background Checks sind ein zweischneidiges Schwert. Es scheint uns absolut legitim, angesichts der zunehmend digitalisierten Bewerbungen sogar ein Gebot der Stunde, Zeugnisse und sonstige Unterlagen der Kandidaten (w/m) im Zweifelsfall zu verifizieren. Die Fälle Winkler und Thompson wären dadurch sehr wahrscheinlich im Vorfeld eines Dienstvertrages ans Licht gekommen. Zur Verifizierung bedarf es aber u.E. keiner zwielichtigen Schnüffeleien, sondern nur einer gründlicheren Recherche der verantwortlichen Personaler resp. ihrer Personalberater im Vorfeld. Bei übertriebener Auslegung des Verfahrens sehen wir die Gefahr, dass der Ruf eines unbescholtenen Kandidaten geschädigt wird. Zudem wirft solch eine Praxis ein negatives Licht auf die jeweilige Firma.

P.S. Am 13. Mai 2014 entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine Klage gegen Google. Er urteilte, dass Personen unter bestimmten Voraussetzungen die Tilgung von Links mit auf sie bezogenen Daten, zum Beispiel auf alte Presseartikel mit nicht mehr aktuellen oder relevanten Informationen, aus den Ergebnislisten von Suchmaschinen verlangen können. Der Mensch in Europa hat das Recht auf Vergessenwerden im Internet – und das ist gut.

Von Jan Noack

(Der Autor arbeitet als Recruitment Consultant für HR Personal Consulting GmbH, einer auf Technologieunternehmen spezialisierten Personalberatungsgesellschaft mit Hauptniederlassungen in Dresden und Frankfurt am Main sowie einem weiteren Büro in Poznań.)

Verwendete Quellen:

Buchhorn, Eva; (2011): Gläserne Kandidaten, Arbeitgeber durchleuchten Bewerber bis zum Rande des Legalen, <http://www.manager-magazin.de/magazin/artikel/a-787385.html> (Stand 04.06.2014)

Focus Money Online (2012): Falscher Dokortitel in der Vita, Yahoo-Chef Scott Thompson tritt nach Lebenslauf-Affäre zurück, http://www.focus.de/finanzen/news/unternehmen/falscher-dokortitel-in-der-vita-yahoo-chef-scott-thompson-tritt-nach-lebenslauf-ffaere-zurueck_aid_752224.html, (Stand 04.06.2014)

Helmke, Thomas (2011): Background Checks im Personalauswahlverfahren, Wissenschaftlicher Verlag Berlin

Klempnow, Bernd (2014): Es geht um anderthalb Millionen, Sächsische Zeitung vom 07.03.2014

Sicherheits Wiki (2012): Pre-Employment Check, http://sicherheitswiki.org/wiki/Pre-Employment_Check, (Stand 04.06.2014)