

März 2023

Integrität sichern mit Pre-Employment Screenings

Vorbereitet sein auf Betrugsversuche

Einer Studie¹ des internationalen Spezialverbandes für die Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität (ACFE) zufolge ist berufsbezogener Betrug weltweit die wahrscheinlich kostspieligste und häufigste Form der Wirtschaftskriminalität. Laut der Studie gibt vor allem zwei Gründe, warum Betrugsfälle in der Wirtschaft verbreitet sind:

1. Jedes Unternehmen muss seinen Beschäftigten bis zu einem gewissen Grad vertrauen, ob bei der Buchführung, Kontovollmachten oder der Sicherung des Inventars. Betrug findet dort statt, wo dieses Vertrauen verletzt wird. Und je höher die Position eines Mitarbeitenden in der Organisation, desto höher das Schadenspotenzial für Betrug am Arbeitsplatz.

2. Es sind viele Menschen in der Lage, diese Straftaten zu begehen. Die überwiegende Mehrheit von Arbeitnehmer:innen wird nie straffällig. Doch bei einer weltweiten Erwerbsbevölkerung von über 3,3 Milliarden Menschen, reicht bereits ein einstelliger Prozentsatz für Millionen Betrugsfälle im Jahr. Der kollektive Schaden, der durch solche Vergehen entsteht, ist enorm: Betriebsausfälle, Reputationsverluste, Wirtschaftsspionage,

Wettbewerbsverzerrung, Patentverletzungen und Sanktionen. Der Schaden lässt sich nicht in Gänze ermessen, doch allein bei den in der ACFE-Studie nachgewiesenen Fällen lag der durch Betrug entstandene Verlust 2021 weltweit bei etwa 4,7 Billionen US-Dollar.²

Vertrauen und guter Ruf kritisch für Geschäftsbeziehungen

Angesichts des hohen Schadenspotenzials bei Fehleinstellungen stehen Unternehmen gleich doppelt unter Druck: Zunehmend suchen sie auch nach Wachstumsmöglichkeiten auf globalen Märkten – in einer Welt, die zwar auf der einen Seite voller Möglichkeiten und Chancen steckt, durch geopolitische Krisen, neuen Wettbewerbsdruck und einen immer größeren Fachkräftemangel aber auch ein neues Maß an Unsicherheit mit sich bringt. Um diesem Handlungsdruck effektiv zu begegnen, kann ein zuvor definierter, standardisierter Prozess bei der Hintergrundrecherche vor einer Einstellung entscheidend helfen. Solche Pre-Employment Screenings zeigen Risiken auf, die integren Geschäftsbeziehungen potenziell im Weg stehen. So können Unternehmen böse Überraschungen vermeiden oder signifikant vermindern.

¹ ACFE Press Release

² <https://acfepublic.s3.us-west-2.amazonaws.com/2022+Report+to+the+Nations.pdf>

So funktionieren Pre-Employment Screenings

Haben unsere Kandidat:innen wirklich dort gearbeitet, wo sie es angeben? Stehen sie vielleicht auf Sanktionslisten? War unser potenzielles neues Vorstandsmitglied zuvor in Insolvenzen verwickelt? Und bestehen bei dem möglichen Personalvorstand Interessenkonflikte oder andere Engagements, die zu schlechter

Presse führen könnten? Im Angesicht solcher Fragen müssen sich Unternehmen darauf verlassen können, dass die Personen, die sie für eine Position in Betracht ziehen, absolut integer sind. Fehlentscheidungen können kurz- und langfristig hohe Kosten verursachen.

Hintergrund über verschiedene Risikodimensionen recherchieren

Ob interne oder externe Kandidat:innen, ob Vorstand oder Senior Management: Das Schadenspotenzial steigt ab einem bestimmten Management-Level enorm. Unternehmen sollten sich daher gegen

potenzielle Integritäts- und Compliance-Risiken absichern, indem sie Kandidat:innen grundsätzlich hinsichtlich folgender Risikodimensionen screenen:



Allgemeines Medienprofil



Insolvenzen



Wirtschaftskriminalität



Interessenkonflikte



Einträge auf Sanktionslisten



Mögliche Ungereimtheiten in Lebensläufen (Qualifikationen, Abschlüsse, Referenzen)

Neben Hintergrundrecherchen könnten weitere Screening-Maßnahmen Anwendung finden, wie beispielsweise die Durchführung von Interviews.

Integrität auch bei der Recherche sicherstellen

Bei Hintergrundrecherchen im Rahmen eines Pre-Employment Screenings ist überdies wichtig, dass sich Unternehmen nicht selbst angreifbar machen und im Zuge der Recherchen Compliance- oder Datenschutzverstöße begehen. Vor der individuellen Fallbetrachtung lohnt es sich daher, die Quellenlandschaft der Recherche genau zu definieren. Öffentlich zugängliche Datenbanken und frei verfügbare Informationen sind im ersten Schritt grundsätzlich empfehlenswert. So kommen etwa Internet und Medien, Gerichts- und Prozessdatenbanken, Wirtschaftsauskünfte und

internationale Sanktionslisten, aber auch lokale Quellen wie Handelsregister, Firmendatenbanken und Pressearchive in Frage. Soll die Recherche darüber hinausgehen, müssen Unternehmen die Zustimmung der Bewerber:innen einholen, um nicht selbst Verstöße zu begehen – etwa bei der Verifizierung von Referenzen oder Abschlüssen. Damit die Ergebnisse solcher Hintergrund- und Medienrecherchen für alle relevanten Stakeholder schnell zugänglich sind, bedarf es einer strukturierten und übersichtlichen Dokumentation der gewonnenen Erkenntnisse.

Kontaktieren Sie uns:



Marina Dorn

Director, Risk & Regulatory,
Global Intelligence

marina.dorn@pwc.com



Cornelia Steensgaard-Hansen

Senior Managerin, Risk & Regulatory,
Global Intelligence

cornelia.steensgaard-hansen@pwc.com

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bekennt sich zu den PwCEthikgrundsätzen (zugänglich in deutscher Sprache über www.pwc.de/de/ethikcode) und zu den Zehn Prinzipien des UN Global Compact (zugänglich in deutscher und englischer Sprache über www.globalcompact.de).

© März 2023 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.

„PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.