

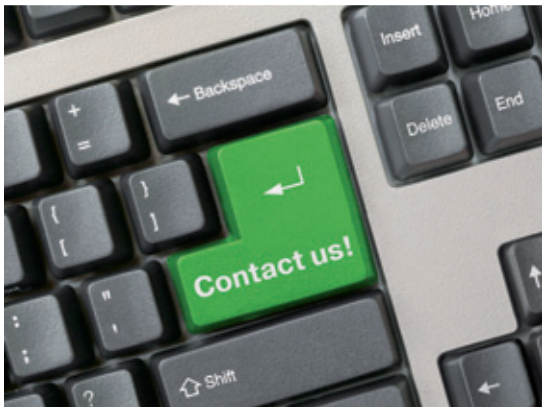
Erfolgreich ausgewählt?

Der Prozess der Personalauswahl endet zwar mit der Einstellung eines Bewerbers, dennoch sollten Sie z.B. eine Probezeit als Chance nutzen, um

- Ihren Eindruck vom neuen Mitarbeiter zu vervollständigen
- zu überprüfen, ob die angegebenen Qualifikationen erfüllt werden
- festzustellen, ob sicherheitsrelevante Auffälligkeiten im Verhalten vorliegen.

Der Sicherheitsaspekt Personalauswahl sollte wichtiger Bestandteil eines umfassenden Sicherheitskonzepts in jedem Unternehmen sein.

Sprechen Sie uns an und vereinbaren Sie einen Termin für ein vertrauliches Sensibilisierungsgespräch.



Ihre Ansprechpartner

www.verfassungsschutz.de
www.verfassungsschutz-bw.de
www.verfassungsschutz.bayern.de
www.verfassungsschutz-berlin.de
www.verfassungsschutz.brandenburg.de
www.verfassungsschutz.bremen.de
www.hamburg.de/verfassungsschutz
www.verfassungsschutz.hessen.de
www.verfassungsschutz-mv.de
www.verfassungsschutz.niedersachsen.de
www.mik.nrw.de/verfassungsschutz
www.verfassungsschutz.rlp.de
www.saarland.de/verfassungsschutz.htm
www.verfassungsschutz.sachsen.de
www.mi.sachsen-anhalt.de/verfassungsschutz
www.verfassungsschutz.schleswig-holstein.de
www.thueringen.de/de/verfassungsschutz

Impressum: Bundesamt für Verfassungsschutz
für die Verfassungsschutzbehörden
in Bund und Ländern

Bilder: Fotolia

Druck: INFOX GmbH&Co.
Informationslogistik KG, Troisdorf

Stand: Dezember 2011



Personalauswahl
—
Sicherheitsaspekt
im Unternehmen

Loyalität als Existenzgrundlage

In allen Ebenen eines Unternehmens verfügen Mitarbeiter über schützenswertes Wissen, an das Nachrichtendienste oder Konkurrenten oft nur mit deren Hilfe gelangen können.



Sie haben die entsprechenden Zugänge und kennen die Abläufe und Schwachstellen ihres Betriebes am besten.

Mitarbeiter, die sich mit dem Unternehmen und seinen Zielen identifizieren, sind ein entscheidender Sicherheitsgewinn.

Ihre Loyalität ist für Unternehmen von existenzieller Bedeutung.

Sicherheitsorientierte Personalauswahl und konsequente Einhaltung moderner Führungsgrundsätze sind effiziente Mittel des vorbeugenden Know-how-Schutzes.

Sicherheitsorientierte Personalauswahl

Vor der Einstellung eines neuen Mitarbeiters ist eine umfassende Prüfung des Hintergrunds empfehlenswert, die dem Grundsatz „Echtheit-Lückenlosigkeit-Schlüssigkeit“ folgt.

Legen Sie strenge Maßstäbe an, die neben dem beruflichen Anforderungsprofil auch die Sicherheitsaspekte in Ihrem Unternehmen berücksichtigen. Dazu empfehlen wir beispielhaft:

- Kann der Bewerber beglaubigte Dokumente für alle Angaben im Lebenslauf erbringen?
- Kann eine Lücke im Lebenslauf schlüssig erklärt werden?
- Ist die Bewerbung geradezu perfekt? Seien Sie wachsam, denn teilweise werden gefälschte Unterlagen vorgelegt. Die Diskrepanz fällt erst später durch fehlendes Können auf.
- Ist der Bewerber deutlich überqualifiziert?
- Gibt es häufige Kontakte/ Reisen in Staaten mit besonderen Sicherheitsrisiken?
- Bietet der Bewerber sensible Informationen vom bisherigen Arbeitgeber an? Dies deutet auf Illoyalität hin, die später auch Ihr Unternehmen treffen könnte.
- Welche Informationen erhalten Sie von Referenzpersonen? (Arbeitgeber, Studienkollegen, etc.)

Nutzen Sie die Möglichkeiten moderner Personaldiagnostik, und beziehen Sie dabei externe Informationsquellen mit ein.



Bei Bewerbern aus Ländern mit besonderen Sicherheitsrisiken können darüber hinaus Anhaltspunkte für einen nachrichtendienstlich beeinflussten Lebenslauf relevant sein.

- Hat der Bewerber eine berufliche oder politische Vergangenheit bei staatlichen Stellen, Forschungseinrichtungen oder dem Militär?
- Bestehen familiäre Bindungen ins Heimatland, die von Nachrichtendiensten als Druckmittel eingesetzt werden können?

Scheuen Sie sich nicht, bei entsprechenden Auffälligkeiten Kontakt zu den Verfassungsschutzbehörden aufzunehmen.