



Dirk Fleischer, CEO des Consultingunternehmens System 360 in Berlin

<http://prosecurity.de/unternehmenssicherheit/unternehmen-intern/recht-und-richtlinien/220-die-photoshop-karriere>

Liste schwerer Sünden der Personalabteilungen stehe auch, „dass man sich noch nicht einmal den Personalausweis des Aspiranten zeigen lässt und damit nicht sicher sein kann, wer einem da gegenübersteht.“ Genauso unabdingbar ist es für den Sicherheitsprofi, sich die Zeugnisse und Diplome im Original vorlegen zu lassen. Schon beim Eingang der Bewerbungsmappe ist es ein Muss, sich den Lebenslauf unter dem Gesichtspunkt der Plausibilität etwas genauer anzusehen. Weist die Vita Lücken auf? Wurden frühere Arbeitsstellen schon nach relativ kurzer Zeit gewechselt? Sind Jobs darunter, die gar nicht ins Berufsbild passen? Der Katalog der

Sicherheitsindikatoren, die Fleischer auflistet, ist überschaubar, trifft aber die signifikantesten Aspekte. „Blendgranatenwerfer können dabei schnell ausgemacht werden.“ Besonderes hellhörig werde er, so Dirk Fleischer im Gespräch mit SECURITY insight, „wenn ein Bewerber keine Referenzpersonen benennen kann.“ Das Prozedere des Pre-Employment-Screenings bei einfachen Beschäftigten anzuwenden, bedeutet für den Sicherheitsexperten, über das Ziel hinauszuschießen. Ein Abwägen des Aufwandes sei sinnvoll, um bei der Besetzung sensibler Stellen die gebührende Sorgfalt walten lassen zu können. Jedes Unternehmen, abhängig von seiner Größe und dem Gefährdungsgrad, sei gut beraten, sich ein eigenes, abgestuftes Regelwerk zu erarbeiten, nach dem bei Bewerbungen und Einstellungen zu verfahren sei, so der Sicherheitsberater. Die Faustregel heiße „Echtheit – Lückenlosigkeit – Schlüssigkeit“. Ein Blick in die Embargolisten kann verhindern, dass eine Führungskraft eingestellt wird, die das Unternehmen nach außen kaum repräsentieren kann. An Bedeutung gewinne heute der Blick auf die Auslandsaufenthalte eines Bewerbers. Einerseits werden solche Qualifikationen von Unternehmen gern gesehen oder gar gefordert, andererseits können darin Risiken stecken. Das beginnt bei der Frage, ob die Hoch-

schule, die der Bewerber im Ausland besucht hat nicht unter die Kategorie „Fake University“ fällt, und geht zur Frage, was er in Risikoländern wie Afghanistan, Pakistan, Usbekistan etc. wirklich gemacht und welche Kontakte er dort geknüpft hat. Bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen können im Einzelfall auch soziale Netzwerke wie Facebook herangezogen werden, um die Eignung eines Kandidaten zu hinterfragen. Nicht selten könnten so frühzeitig extremistische, rassistische, fremden- und frauenfeindliche oder andere Tendenzen herausgefiltert werden, die einer Einstellung (ggfls. Weiterbeschäftigung) entgegenstehen. Besonders genau hinzusehen, empfiehlt es sich bei Initiativbewerbungen. Also einer Bewerbung auf eine Stelle, die zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht ausgeschrieben ist. Auch ein auffälliges persönliches Erscheinungsbild und ein sichtbar aufwändiger Lebensstil runden den Eindruck vom Bewerber ab. „Eine einzelne Abweichung von selbst gestellten Vorgaben muss noch kein K.-o.-Kriterium sein“, so Fleischer, der Verantwortlichen der Personalabteilungen empfiehlt, ab einem gewissen „Schwierigkeitsgrad“ über ihren Schatten zu springen und den Sicherheitsverantwortlichen in die Entscheidung einzubeziehen.

Peter Niggel

Informationsschutz ist mehr als „Cybersecurity“

Kein zukunftsfähiger Informationsschutz ohne Berücksichtigung der vermeintlich weichen Faktoren

Von Oliver Graf und Pantaleon Fassbender

Ein langjähriger Mitarbeiter verlässt das Unternehmen. Einige Monate später meldet sich ein Kollege beim Chef und berichtet von einer Bitte des Ehemaligen. Ob er ihm nicht die Kalkulations-Unterlagen für das Projekt, mit dem er die letzten Jahre in der Firma verbracht habe, zuschicken könne? Er habe da eine Idee und man sehe sich ja sowieso beim nächsten Stammtisch. Das Beispiel ist fiktiv, aber nicht unrealistisch, denn immer wieder gelangen - gerade im Multiprojektgeschäft, bei dem KMUs in komplexe Zulieferketten etwa für die Wehrtechnik eingebunden sind - vertrauliche Daten an Konkurrenten. Nicht zuletzt an solche, die in einem Projektstrang miteinander konkurrieren, in einem anderen jedoch eng kooperieren!

Im Alltag könnten derartige Formen von Informationsabfluss oder Abschöpfung viel relevanter sein, als die Themen, die gerade Schlagzeilen machen: „Tennisklub“ und „Freundeskreis“ schlagen die „Firewall“ beim Verlust von Firmengeheimnissen vermutlich um Längen!

Weiche Risiken

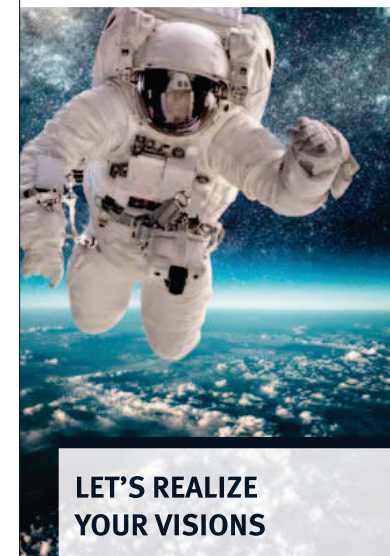
Moderne Organisationen funktionieren nur, wenn die Beteiligten offen und konstruktiv miteinander umgehen. Gleichermaßen bedarf es jedoch eines Gefühls für Vertraulichkeit und Diskretion, damit das Wissen nicht in die falschen Hände gerät. Dabei haben kritische Informationsabflüsse wie wir sie seit „Wiki-leaks“ kennen, ihren Ausgangspunkt häufig bei Mitarbeitern, die sich zurückgesetzt oder unfair behandelt fühlen. Beim wirksamen Informationsschutz geht es also vor allem um die „gefühlte Gerechtigkeit“:

- Wie sieht der Umgang mit Minderheitsmeinungen in Ihrer Firma aus?
- Wer fühlt sich benachteiligt?
- Wie halten Sie es mit dem Thema „Respekt“?

Doch auf einem Bein kann man nicht gut stehen. Wer die Gestaltung der Unternehmenskultur zur Bewältigung der „weichen“ Informationsschutz-Risiken ernst nimmt, muss sich auch um eine systematische Personalauswahl kümmern. Diskretion kann ich lernen, das diesbezügliche Urteilsvermögen oder Geltungsbedürfnis eines Mitarbeiters sind aber auch in seiner Persönlichkeit verankert - bei einem mehr, beim anderen weniger.

Pre-Employment-Screening am Beispiel eines schrittweisen und kostengünstigen Vorgehens

Das ERI®-Verfahren („Employee Reliability Inventory“) wurde unter der Leitung des US-amerikanischen Psychologen Dr. Gerald L. Jonathan Borofsky entwickelt. ERI® ist bisher weltweit über fünf Millionen Mal eingesetzt worden. Empirische Untersuchungen beschreiben Kostensenkungen bis zu 30 % für die Personalauswahl und einen Rückgang doloser Vorkommnisse in vergleichbarem Umfang in Organisationen, die das Verfahren zu einem systematischen Bestandteil ihrer Personalauswahl gemacht haben.



LET'S REALIZE YOUR VISIONS

Intelligente Sicherheitstechnik nach Ihren Vorstellungen.

Treffen Sie unsere Experten für

- UHF Long-Range-Reader für Zufahrtskontrolle und Fahrzeugidentifikation
- Payment Terminals für Closed Loop und Open Loop Bezahlsysteme
- Lesegeräte für Zutrittskontrolle und Zeiterfassung

Besuchen Sie uns auf der Security, Essen 27. - 30. September 2016 Halle 3, Stand Ao4

FEIG ELECTRONIC GmbH

Lange Straße 4 · D-35781 Weilburg
Tel.: +49 6471 3109-0 · Fax: -99
www.feig.de

Schützen Sie Ihr Unternehmen

vor Spionage, Sabotage und Vandalismus mit Drohnen



DroneTracker

Der DroneTracker überwacht Ihren Luftraum vollautomatisch 24/7. Aktualisieren Sie Ihr Sicherheitskonzept und schützen Sie sich vor Angriffen aus der Luft. Informieren Sie sich jetzt unter dedrone.com



Halle GA Stand 55
Live-Demos

Das Vorgehen ist dabei grundsätzlich zweistufig: BewerberInnen erhalten frühzeitig im Bewerbungsverfahren einen Link zur Teilnahme am ERI®. Die kostengünstige Durchführung resultiert in einem einseitigen Ergebnisbericht für den Personalentscheider, der Aussagen zu sieben Skalen macht, auf denen ein Bewerber mit einer Referenzstichprobe verglichen wird. Wir sind im Augenblick dabei, die deutschen Vergleichsdaten für das Verfahren, das über die VYA Consulting Group weltweit angeboten wird, zu erheben.

Der Ergebnisbericht enthält außerdem eine Reihe von auf das jeweilige Resultat hin abgestimmten vertiefenden Fragen für ein persönliches Gespräch mit dem Bewerber. ERI® bietet sich also sowohl zur Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Kandidaten aus großen Bewerbergruppen, wie bei der Vorbereitung von Einstellungsinterviews an. Die zugrundeliegenden Skalen haben wir erfolgreich zum Beispiel auch bei Anbietern von Bewa-



Die SI-Autoren

Oliver Graf (oben) ist Geschäftsführer der PROTEUS SECUR Consulting & Solutions GmbH. Er begann seine Karriere im Bundeskriminalamt und verfügt über einen breiten Erfahrungshintergrund in der Beratung von Corporate Security Organisationen.



Dr. Pantaleon Fassbender (unten) ist Director Compliance Management & Forensics bei PROTEUS SECUR. Nach Promotion und wissenschaftlicher Tätigkeit ist er seit über 20 Jahren als psychologischer Krisenmanager tätig.

chungsdienstleistungen gemäß Paragraph 34a GewO getestet:

Skala C – Kundendienst: Diese Skala schätzt die Wahrscheinlichkeit ein, dass die Arbeitsausführung eines Kandidaten verlässlich in der Hinsicht ist, dass sie von einem hohen

Grad an Höflichkeit und Dienstleistungsbereitschaft charakterisiert sein wird.

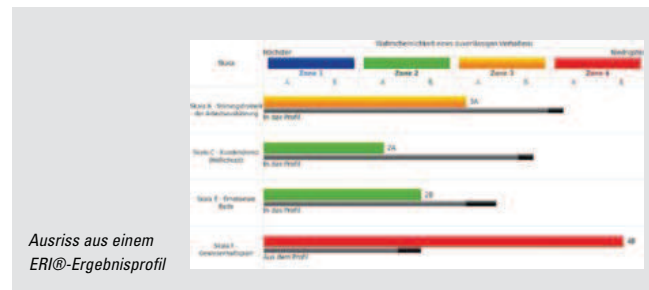
Skala E – Emotionale Reife: Diese Skala schätzt die Wahrscheinlichkeit ein, dass die Arbeitsausführung eines Kandidaten verlässlich in der Hinsicht ist, dass sie von rei-



freigestreeter - Fotolia.com

fem Verhalten charakterisiert sein wird und nicht durch das Vorhandensein unangepasster Persönlichkeitsmerkmale geprägt ist, wie etwa Verantwortungslosigkeit, mangelhafter Frustrationstoleranz oder geringer Impulskontrolle.

Skala S – Sichere Arbeitsausführung: Diese Skala schätzt die Wahrscheinlichkeit ein, dass ein Kandidat sicher arbeiten kann und Arbeitsschutz-Aspekte berücksichtigen wird.



Ausriss aus einem ERI®-Ergebnisprofil

Skala F – Gewissenhaftigkeit: Diese Skala schätzt die Wahrscheinlichkeit ein, dass ein Kandidat die Arbeit auf gewissenhafte Weise ausführen sowie Regeln und Abläufe befolgen wird.

Im vorliegenden Fall fällt die Skaleneinschätzung zur Gewissenhaftigkeit des Bewerbers außerhalb des Zielprofils und könnte in einem strukturierten Bewerbungsgespräch gezielt adressiert werden. Unser Fazit: Kein zukunfts-fähiger Informationsschutz ohne Berücksichtigung der vermeintlich weichen Faktoren!

Skala H – Vertrauenswürdigkeit: Diese Skala schätzt die Wahrscheinlichkeit ein, dass ein Kandidat die Arbeit auf vertrauenswürdige Weise ausführt.

WWW.PROTEUS-SECUR.DE

Skala Q – Langfristiges berufliches Engagement: Diese Skala schätzt die Wahrscheinlichkeit ein, dass ein Kandidat sich langfristig seiner Arbeit verpflichtet sieht.

Damit es gar nicht erst zu Übergriffen kommt.

Besuchen Sie uns auf der Security in Essen - Halle 3 Stand A 39



Sichere Daten.
Sichere Zugänge.
Sichere Kommunikation.
Mit sicheren Identitäten, bestätigt von der Bundesdruckerei.

KOSTENLOS DOWNLOADEN
Alle Lösungen und Whitepaper auf unserer Website.



Digital werden. Sicher bleiben.
Ist mein Gegenüber tatsächlich derjenige, für den er sich ausgibt? Ein intelligentes Identitätsmanagement und eine zuverlässige Authentifizierung gewährleisten Sicherheit und Effizienz. Online wie offline – passgenau und 100 Prozent „Made in Germany“.

www.bdr.de/digitalisierung