

Pre-Employment-Screening

Ein risikobasierter Praxisleitfaden zur Bewerberüberprüfung im Personalauswahlverfahren

Bearbeitet von
Bernhard Maier, Holger Berens, Andreas Schweitzer

1. Auflage 2017. Buch. 98 S. Softcover
ISBN 978 3 415 06040 1
Format (B x L): 14,5 x 20,8 cm

[Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen,
Mitbestimmung](#)

Zu [Leseprobe](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of varying sizes, arranged in a slight arc. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](#) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	9
II.	Das PES-Modell – Funktionsweise	11
1.	Grundsätze des Screenings	11
2.	Die Prozessschritte	13
2.1	Prepare	14
2.2	Plan	14
2.3	Search	14
2.4	LÖÖp	14
2.5	Decide	14
3.	Internes Umfeld	15
3.1	Risikomanagement-Philosophie/ Risikomanagement-Politik	15
3.2	Unternehmens-/Organisationsziele	15
3.3	Ethische Werte	16
3.4	Risikoappetit	16
4.	Externes Umfeld	17
4.1	Wirtschaftsumfeld	17
4.2	Rechtliche Regularien	17
4.3	Soziales Umfeld	18
5.	Prepare	18
5.1	Bekanntnis zu Screening-Grundsätzen	19
5.2	Festlegung der Screening-Verantwortung/ Auslagerung	19
5.3	Erstellung eines Bewerbungsformulars	21
5.4	Audit	22
5.5	Management Override	23
6.	Plan	24
6.1	Erstellung eines Risikoprofils für die zu besetzenden Positionen	24
6.2	Risikoprofil-Matrix	28
6.3	Festlegung von Screeningbreite und Screeningtiefe ..	33
6.4	Flags und Red Flags	34

7.	Search	36
7.1	Identifikation tauglicher Informationsquellen	36
7.2	Informationsbeschaffung in angemessener Tiefe	38
7.3	Quellenglaubwürdigkeit	40
7.4	Vorrang der schonenden Quellen	42
7.5	Ermittlungsbogen	42
8.	LÖUp	43
9.	Decide	46
9.1	Inhaltliche Bewertung von Flags	47
9.2	Graduelle Bewertung von Flags	49
9.3	Gesamtschau samt Beurteilung	50
10.	Begriffsdefinitionen	51
III.	Das PES-Modell im deutschen Recht	53
1.	Rechtliche Einordnung	53
2.	Prepare: Betriebsverfassung und Einwilligung	54
2.1	Betriebsverfassung	54
2.2	Zeitpunkt der Einwilligung	55
2.3	Schriftform	55
2.4	Inhalt	55
2.5	Freiwilligkeit	56
3.	Plan	56
3.1	Allgemeines Persönlichkeitsrecht	57
3.2	Informationelle Selbstbestimmung	57
3.3	Bundesdatenschutzgesetz	57
4.	Search	59
4.1	Einsatz von Suchmaschinen	59
4.2	Soziale Netzwerke	60
4.3	Besonderheit Terroristenscreening	61
5.	LÖUp: Fragerecht des Arbeitgebers	61
6.	Decide	63
6.1	Haftung Personalentscheidungen nach PES	63
6.2	Diskriminierung	64
6.3	Informationsrecht	64
6.4	Speicherung und Löschen der erhobenen Daten	65
7.	Rechtsfolge bei Verstößen	65

8.	EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO)	66
9.	Fazit	67
IV.	Das PES-Modell im österreichischen Recht	69
1.	Rechtliche Einordnung	69
2.	Prepare: Einwilligung	71
2.1	Zeitpunkt der Einwilligung	71
2.2	Schriftform der Einwilligung	72
2.3	Inhalt	72
2.4	Freiwilligkeit	73
3.	Plan	74
3.1	Grundsätze des Datenschutzes	74
3.2	Schutzwürdiges Geheimhaltungsinteresse	77
3.3	Betroffenenrechte	79
4.	Search	79
4.1	Eigenerhebungsmaßnahmen	80
4.2	Fremderhebungsmaßnahmen	80
5.	LÖp: Bewerbungsgespräch – Fragerecht des Arbeitgebers ..	84
6.	Decide	87
6.1	Zivilrechtliche Haftung nach PES	87
6.2	Diskriminierung bei der Bewerbung	90
6.3	Informationsrecht des Bewerbers	91
6.4	Speicherung und Löschung der Daten des Bewerbers ..	91
7.	Sanktionen bei Verstößen	92
8.	EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO)	93
9.	Zusammenfassung	93
	Literaturverzeichnis	95
	Stichwortverzeichnis	97