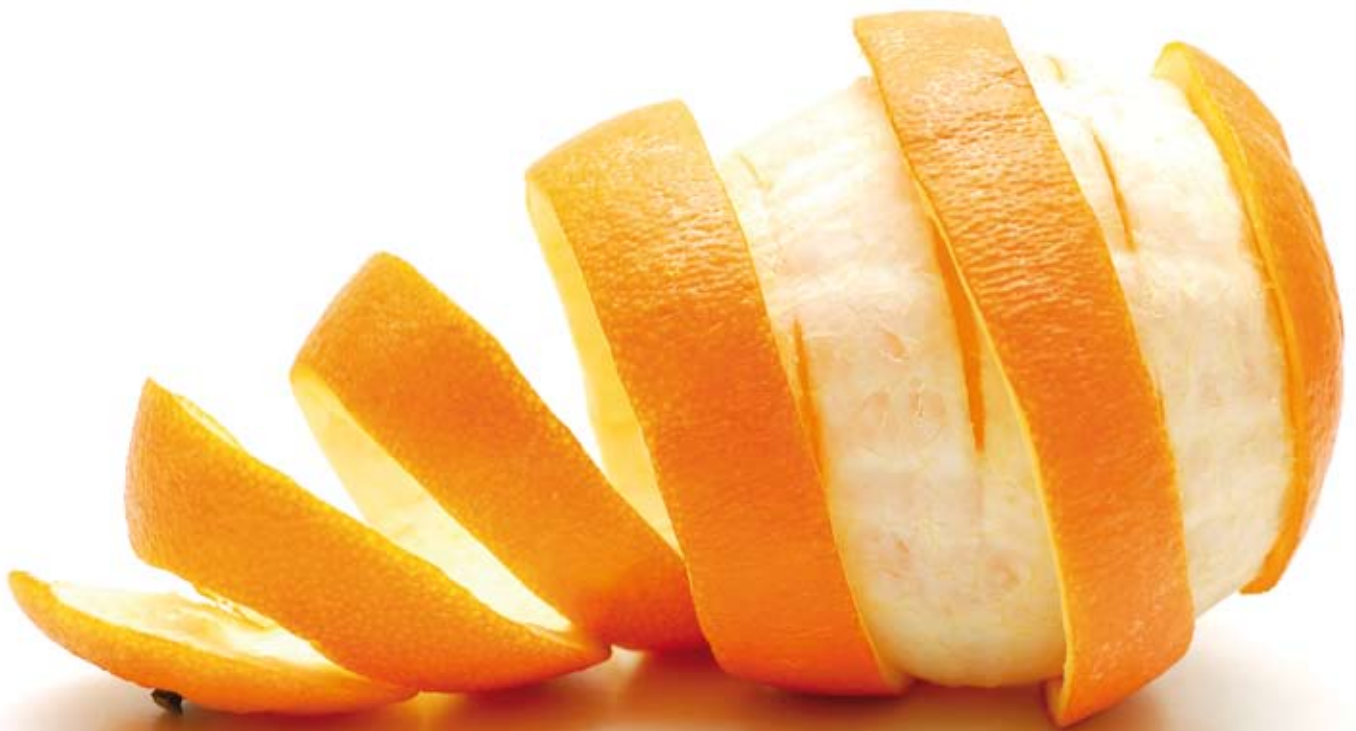




SCREENEN.COM



Screenen von Unternehmen  
und Personal

## Ersparen Sie sich Kopfzerbrechen

Die paar kurzen Gespräche, aus denen Bewerbungsprozeduren heutzutage bestehen, sind lange nicht ausreichend um einen Kandidaten wirklich kennenzulernen. Die Person auf der anderen Seite des Tisches besitzt die Möglichkeit sich als etwas völlig anderes auszugeben als sie wirklich ist. Und obwohl es vielleicht zu weit gehen zu scheint, kann er oder sie Ihnen ohne Probleme eine kleine Lüge auftischen. Möglicherweise ist da nicht einmal Vorsatz mit im Spiel, denn 'was kann so eine kleine Verdrehung des Lebenslaufes denn schon Böses anrichten?'

Für Sie sehr viel: das Zeugnis, wovon der Kandidat so schön schreibt, kann von entscheidender Bedeutung in Ihrem Unternehmen sein. Denn was ist, wenn Sie nach einem halben Jahr nach Einstellung dahinter kommen, dass derjenige, der inzwischen für Sie arbeitet, überhaupt nicht über die richtigen Papiere verfügt? Und was machen Sie mit dem Mitarbeiter, der während des Bewerbungsgesprächs angab, niemals krank zu sein, sich aber sofort in der zweiten Woche mit einer Bauchgrippe krank meldet, um in der neunten Woche Probleme mit seinem Rücken zu haben und in der fünfzehnten Woche überhaupt nicht mehr auftaucht? Das sorgt für Stress und Arbeit, die nicht rechtzeitig oder gar nicht fertig wird. Kurzum, es verursacht Ihnen

einen Imageschaden. Obendrein kostet es Sie auch noch eine Handvoll Geld. Denken Sie nur einmal daran, was einen Entlassungsvergleich kostet; die Kosten einer neuen Bewerbungsrunde mal dahingestellt. Geld, das Sie in Ihr Unternehmen stecken hätten können, wenn Sie gewusst hätten, dass Ihr Kandidat das Zeugnis nicht hatte, wenn sie gewusst hätten, dass Ihr neuer Mitarbeiter bei seinem vorigen Arbeitgeber wegen häufigen Fehlens freundlich darum gebeten wurde zu gehen. Darum lautet unser Rat: screenen Sie Ihre Kandidaten.

Sie ersparen sich selbst eine Menge Kopfzerbrechen. Und weil wir Ihnen helfen wollen dieses Kopfzerbrechen zu vermeiden, bieten wir Ihnen unsere Dienste online an. Schnell, übersichtlich und einfach, gründlich, gewissenhaft und tiefgehend. Auf den folgenden Seiten lesen Sie, warum Sie einen Kandidaten screenen sollten, was wir Ihnen auf diesem Gebiet bieten können, wie dies gesetzlich geregelt ist und wie es international zu geht. Natürlich gehen wir auf eine integere und sorgfältige Weise mit Ihren Informationen um. Wir verstehen wie kein anderer wie wichtig dies für Sie und Ihr Unternehmen ist.

Herzliche Grüße,  
Bob Evertse, Screenen.com

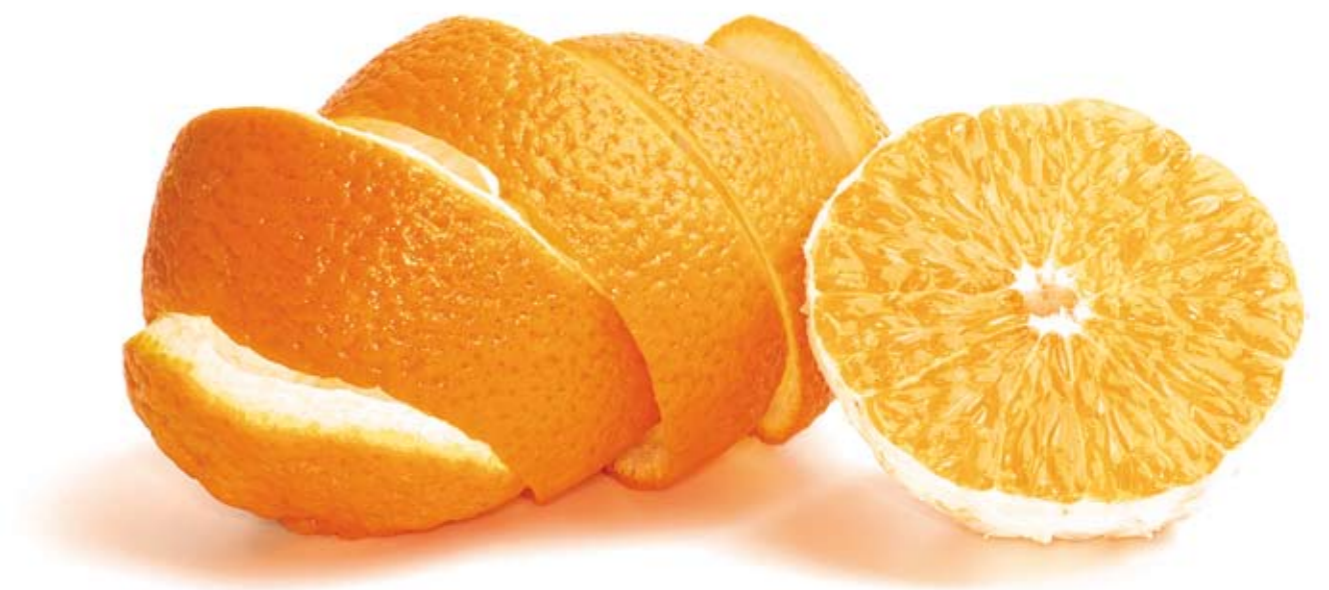
## Ein neuer Mitarbeiter! Herzlichen Glückwunsch?

Auf der Suche nach zuverlässigem Personal, kommt es zunehmend häufiger vor, dass Unternehmen Ihre Kandidaten screenen lassen. Das ist keine Überraschung: es ist wichtig zu wissen, dass Ihr zukünftiger Kollege oder Arbeitnehmer integer ist. Wir können für Sie untersuchen ob die Informationen, die der Bewerber Ihnen gibt, der Wirklichkeit entsprechen. Ist er, wer er angibt zu sein, stimmt der Lebenslauf, gibt es keine Diskrepanzen in der Arbeitsgeschichte? Hat der Kandidat die angegebenen Ausbildungen wirklich abgeschlossen und die dazugehörigen Zeugnisse erhalten?



DR. R.H.A. PLASTERK  
MINISTER FÜR  
BILDUNG,  
KULTUR UND  
WISSENSCHAFT

'DER HANDEL MIT  
GEFÄLSCHTENZEUG-  
NISSEN WÄCHST. ES  
ÄHNELT SCHON  
EINER INTERNATIO-  
NALEN BANDE!'



## Integrität

Nach einem gründlichen Screening führen wir ein Gespräch mit dem Kandidaten und/oder nehmen einen Test bezüglich der Integrität und des integren Handelns des Kandidaten ab. Hierin stellen wir Fragen, die Sie in einem Bewerbungsgespräch lieber nicht stellen, um die frisch aufgebaute gute Verständigung mit dem Bewerber nicht zu stören. Zudem kontaktieren wir andere als die von dem Kandidaten angegebenen Quellen. In einer mass media search suchen wir methodisch in nationalen und internationalen Datenbanken, Newsgruppen und Archiven nach relevanten Informationen.

Screenen.com bietet online pre-, in- und post-employment screening an. Während Sie sich zurücklehnen können, oder einfach mit Ihrer Arbeit weitermachen, lassen Sie uns online verschiedene Hintergrundnachforschungen ausführen.

### *Pre-employment screening*

Wir prüfen alle Zeugnisse, Referenzen und andere Daten genau für Sie nach. Wir beurteilen die Kandidaten u.a. nach ihrer Integrität und Zuverlässigkeit.

### *In-employment screening*

Bei internen Funktionswechseln zu strategischen und sensiblen Funktionen führen wir ein Screening für Sie aus. Dies tun wir auch wenn es interne Signale von einer Dysfunktion eines Mitarbeiters gibt.

### *Post-employment screening*

Wenn Ihr Mitarbeiter sich entschließt für ein anderes Unternehmen zu arbeiten, untersuchen wir ob er oder sie geheime Informationen, Kunden oder Besitz mitnimmt.

## Ein Deal mit einem neuen Geschäftspartner! Herzlichen Glückwunsch?

Bei einer geschäftlichen Vereinbarung ist es ebenso wichtig herauszufinden ob das Unternehmen, mit dem Sie Geschäfte machen wollen, sich wie abgesprochen verhält. Wir prüfen für Sie ob Ihr Geschäftspartner einer integren Handels- und Arbeitsweise folgt. Hierzu bietet screenen.com due diligence services an. Wir verifizieren und analysieren alle Informationen, die bei strategischen oder riskanten Entschlüssen notwendig sind und stellen ein vollständiges Bild von dem untersuchten Unternehmen auf. Alle Personen, die mit dem Unternehmen verbunden sind, können wir für Sie screenen.

### *Due diligence services*

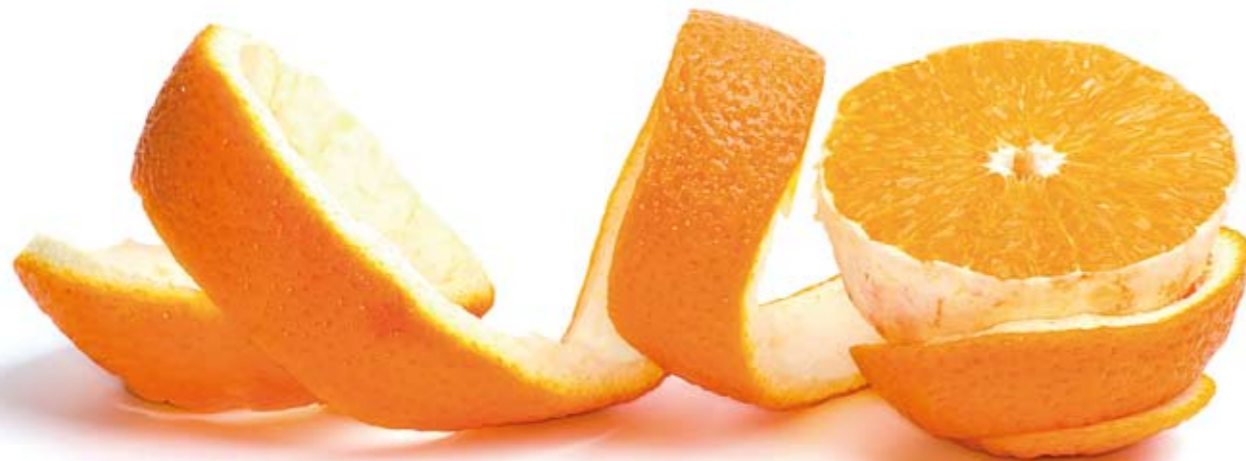
Wir führen für Sie ein security screening der Rechtspersonen aus und überprüfen natürliche Personen aus erster und zweiter Linie für Sie. So helfen wir Ihnen bei der Risikobegrenzung bei Übernahmen, geschäftlichen Vereinbarungen und Joint Ventures.



MARCUS DRAAISMA  
VORSITZENDER  
BEWERBUNGSCODE  
KOMMISSION NVP

'DIE ZEITEN, IN DENEN WIR BLAUÄUGIG DEN BEWERBERN GLAUBTEN ODER UNS VOLLSTÄNDIG AUF UNSERE INTERVIEWFÄHIGKEITEN VERTRAUTEN, SCHEINEN MIR WIRKLICH VORBEI'

'WIR WERDEN HÄUFIG ÜBER STUDIEN INFORMIERT, DIE ZEIGEN, DASS LEBENSLÄUFE VERSCHÖNERT ODER DARIN BETROGEN WIRD UND DASS ZEUGNISSE GEFÄLSCHT SIND'



## Screenen?

In der Praxis sind HR-Funktionäre zurückhaltend bei Fragen nach Zeugnissen. Und Referenzen werden selten überprüft. Sie wollen einen vertraulichen Kontakt mit dem zukünftigen Kollegen aufbauen und so eine Überprüfung fühlt sich dann doch verletzend an. Obendrein ist selber screenen entsetzlich zeitraubend: Ausweis kontrollieren, Schulen anrufen um zu überprüfen ob die Abschlüsse wirklich erreicht wurden, Arbeitgeber anrufen um zu fragen ob der Kandidat wirklich funktionierte und nicht unverhältnismäßig oft krank war, herausfinden ob geschäftliche Konflikte aufgetreten sind und dass kein Unternehmensbetrug stattgefunden hat, usw., usw..

Das Screening anderen überlassen erspart Ihnen kurzum sehr viel Zeit. Dank unserer Erfahrung erkennen wir Fälschungen direkt. Und mit dem selben Kennerblick picken wir die falschen und unwahren Angaben in einem Brief sofort heraus. Außerdem prüfen wir diese nach und nehmen die Informationen für Sie bis aufs Kleinste auseinander.



HENK-JAN  
ENGELHARDT  
GENERAL MANAGER  
KEESING  
REFERENCE SYSTEMS

'LEIDER IST DAS PROFESSIONELLE SCREENEN VON IDENTITÄTEN IN DEN NIEDERLANDEN NOCH KEIN "ALLTAGSGESCHÄFT". DIE ARBEITGEBER MÜSSEN AUF DIESEM GEBIET AUFMERSAMER WERDEN'



## Warum screenen?

Das Nachlassen von Untersuchungen der Integrität eines Bewerbers oder Geschäftspartners hatte bereits viele auffällige Fälle zur Folge. Bei internem Betrug kann Ihre Organisation großen Schaden erleiden. Ihre Unternehmenskultur wird untergraben und die finanziellen Probleme sind häufig ernst (Bankrotterklärung, Liquiditätsprobleme, Imageschaden).

### *Gesetzlich verantwortlich*

Betrug mit den Identitätsdokument kann Ihnen als Arbeitgeber viel Schaden zufügen, auch wenn Sie nichts von diesem Betrug wussten. Wenn die Papiere Ihres Kandidaten nicht in Ordnung sind, sieht die Regierung dies nämlich als ein ökonomisches Delikt, für das Sie als Arbeitgeber gesetzlich verantwortlich sind. Ob es nun um Ihr Image, Strafen oder gesellschaftliche Schäden geht, es kann ganz schön ins Geld gehen.



### *Kreativ mit der Wahrheit*

Aber wann lügt ein Bewerber? Ist es Lügen wenn ein Kandidat erzählt das Gymnasium besucht zu haben, aber dabei verschweigt, dass er sein Abschluss nie erreicht hat? Er hat in seinem Lebenslauf nicht geschrieben, dass er die Schule beendet hat. Und ein anderer Kandidat, der angab 2,5 Jahre eine Spitzenfunktion bei einem Multinationalunternehmen eingenommen zu haben. Entlassen Sie ihn, wenn nach einem halben Jahr herauskommt, dass er dort nur 9 Monate gearbeitet hat? Beachten Sie: das Verschweigen von Daten im Lebenslauf ist ein Entlassungsgrund, der von vielen Richtern akzeptiert wird.

## Wann screenen?

Sie dürfen einen Kandidaten nur screenen, wenn dieser seine Zustimmung dafür erteilt hat. Bedenken Sie jedoch, dass Sie als Arbeitgeber verpflichtet sind festzustellen, dass Ihr Kandidat derjenige ist, der er behauptet zu sein. Die Identifikationspflicht, die Sie von Ihren Arbeitnehmern verlangen können, besteht aus vier Teilen. Diese können Sie auf unserer Webseite nachlesen:

[www.screenen.com](http://www.screenen.com)

## Gesetzgebung

Sie fragen sich: werde ich nicht geschützt?

Seien Sie beruhigt, auch die Politik ist sich in immer wichtigerem Maße davon bewusst, dass etwas auf Regierungswege gegen Lebenslaufbetrug und Lügen rundum Bewerbungen getan werden muss. Natürlich wird die Privatsphäre Ihres Kandidaten dabei nicht vergessen. Im Folgenden finden Sie eine Zusammenfassung einiger Maßnahmen.



PROF. DR. RICHARD  
DE MULDER, MBA  
ERASMUS  
UNIVERSITÄT  
ROTTERDAM

'UNIVERSITÄTEN UN-  
TERNEHMEN VIEL  
ZU WENIG UM IHREN  
STUDENTEN INTE-  
GRITÄT BEIZUBRIN-  
GEN. DANN MUSS  
MAN SICH NICHT  
WUNDERN, DASS  
SIE SPÄTER IHRE TA-  
SCHEN FÜLLEN'

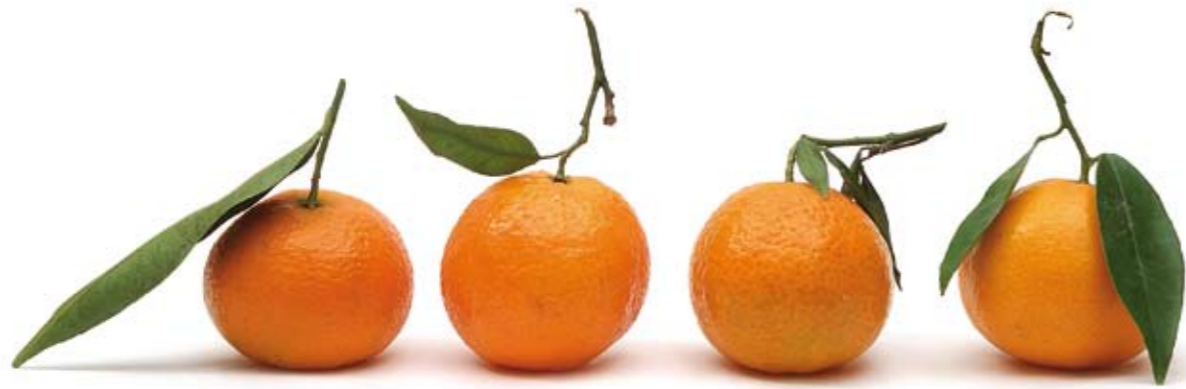
## Datenschutzgesetz

Seit 2001 ist das Datenschutzgesetz (Wet bescherming persoonsgegevens, Wbp) in Kraft. So wie es der Name bereits sagt, enthält dieses Gesetz Regeln für den sorgfältigen Umgang mit den persönlichen Daten der Kandidaten. Das Datenschutzgesetz gibt an, welche Rechte jemand besitzt, dessen Daten benutzt werden und was Ihre Pflichten sind, wenn Sie als Unternehmen beschließen diese Daten zu nutzen. Weiterhin stellt das Datenschutzgesetz bestimmte Bedingungen an die Verarbeitung von persönlichen Daten. Um ein Paar zu nennen: als Unternehmen dürfen Sie nur persönliche Daten sammeln und verarbeiten, wenn es dafür einen guten Grund gibt oder wenn der Kandidat dafür seine Zustimmung erteilt hat. Sie müssen ihn oder sie hierüber in jedem Fall informieren. Und dann gibt es noch die Vereinigung für Datenschutz (College Bescherming Persoonsgegevens, CBP), welche kontrolliert ob Unternehmen und Instanzen sich an das Datenschutzgesetz halten. Auf [www.justitie.nl](http://www.justitie.nl) können Sie alle Bedingungen nachlesen.

## Bewerbungscode

Von dem Betrachtungswinkel aus, dass nicht nur Bewerber integer mit Ihnen als eventuellen zukünftigen Arbeitgeber umgehen müssen, sondern dass Sie die Bewerber auch sorgfältig behandeln müssen, wurde der NVP Bewerbungscode (Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling) aufgestellt. Hier stehen die Verhaltensregeln für Arbeitgeber für eine Bewerbungsprozedur beschrieben. Im Gegensatz zum Datenschutzgesetz ist der Bewerbungscode kein Gesetz und kann der Arbeitssuchende daran keine Rechte geltend machen.





## Sicherheitsmerkmale

Am 1. Januar 2009 hat das Ministerium für Bildung und die Zeugnislieferer mehrere Sicherheitsmerkmale aufgestellt, die Zeugnisse erfüllen müssen. Dies ist ein Versuch um Betrug zu unterbinden. Sdu Herausgeber und die IB-Groep, die Zeugnisse erstellen, sind bereits seit Jahren damit beschäftigt Zeugnisse sicherer zu machen. Die IB-Groep besitzt außerdem ein Register, in dem alle Zeugnisse der weiterführenden Schulen gescannt sind.



HÉLÈNE  
MINDERMAN, LL.M.  
VORSITZENDER DER  
STIFTUNG WARNUNGS-  
REGISTER  
LOGISTIK SEKTOR

**'ES IST WICHTIG  
BETRÜGERISCHE  
EX-PERSONALMIT-  
GLIEDER AUS DEM  
TRANSPORTLOGIS-  
TIK SEKTOR AUS-  
ZUSCHLIESSEN. DAS  
WARNUNGSREGIS-  
TER IST EIN ESSEN-  
TIELLER TEIL DES  
SCREENINGS'**

## Teile, aus denen ein Screening bestehen kann:

- Feststellen und Kontrollieren der Identität, u.a. des Ausweises und Kontrolle im BKR/ VIS-Register (Verifizierungs- Informations-System)
- Lebenslauf Überprüfung, u.a. Kontrolle von Zeugnissen und Notenlisten, Bescheinigungen,
- Arbeitsgeschichte
- Überprüfung des Bewerbungsformulars
- Verhaltensklärung (Verklaring Omtrent het Gedrag, VOG)
- Referenznachforschung
- OSINT (mass media search) Nachforschung (begrenzt/ ausgiebig), u.a. Kontrolle offener Quellen, professionelle halboffene Quellen, international gesuchte Personen, in Warnungslisten, nach relevant zivilrechtlichen Urteilen
- Finanzielle Nachforschung (begrenzt/ausgiebig): BKR Registrierung, WSNP (Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen), Bankrotterklärungen, Lohnpfändung und Bezahlungsmoral
- Integritäts-Interview
- Integritätstest
- Umgebungsnachforschung

## Nicht überzeugt? So bunt können Bewerber es treiben

Anfang 2009 sah ein Direktor eines Stadttheaters im Osten unseres Landes sich wegen Lebenslaufbetruges gezwungen zurück zu treten. In seinem Lebenslauf hatte er u.a. angegeben Beigeordneter in Rotterdam, Spitzenvolleyballer, KLM-Pilot, Spitzenmann von Phillips in Japan und Manager in der Filmindustrie gewesen zu sein. Als der Gemeinderat anfang dies zu untersuchen, stellte sich heraus, dass er sich alles aus den Fingern gesaugt hatte.

Und dann die vor Kurzem geschehene Untersuchung von Ernst Jansen Steur, ehemaliger Neurologe im Medisch Spectrum Twente. Daraus kam zum Vorschein, dass sowohl die Fachgruppe der Neurologen, sowie der medizinische Stab, der Vorstand und die Inspektion der Gesundheitsvorsorge von seiner Dysfunktion wussten und alle nichts unternahmen.

Und deswegen konnte Jansen Steur in Deutschland einfach wieder arbeiten gehen. Je höher der Baum desto näher der Blitz, aber auch weniger bekannte Figuren begehen genauso gut Betrug. Also warum soll das nicht auch in Ihrem Unternehmen passieren können?

Und wussten Sie, dass...  
es in unserem Land nicht  
strafbar ist gefälschte  
Zeugnisse zu kaufen?

## Interessante Zahlen

25 Prozent der Bewerber finden laut dem Arbeitsamt, dass Lügen im Lebenslauf in Ordnung sind, wenn dies zu einem Job verhilft oder die Chancen darauf vergrößert. So denken sich Kandidaten allerlei Studiengänge und Referenzen aus, und auch vor dem Kauf von Zeugnissen wird häufig nicht zurückgeschreckt. Aus Studien von Rechercheämtern zeigt sich, dass sich nicht weniger als 60 Prozent der Bewerber des Übertreibens im Lebenslauf schuldig machen.

2,8 Milliarden € = die Schätzung des jährlichen Schadens in der niederländischen Wirtschaft durch Betrug von Mitarbeitern.

15 Namen von niederländischen und belgischen Käufern wurden nach einem Zeugnisschwindel in den Vereinigten Staaten freigegeben. Hierunter befanden sich die von Topmanagern, die gefälschte Zeugnisse bestellten. Die Amerikaner sollen an diesem Handel 7,4 Millionen \$ verdient haben. Insgesamt wurde 11.000 Zeugnisse an 131 Länder geliefert. Auch im eigenen Land wird lustig mit Zeugnissen gehandelt. So musste in 2008 ein Ehepaar aus Rotterdam vor Gericht erscheinen wegen Handels mit gefälschten Schulzeugnissen über das Internet. Die Justiz fand bei dem Ehepaar zuhause ca. 100 Konzeptzeugnisse auf dem Computer.

## Top 5 Lügen:

- Verschweigen, dass ein Zeugnis nie erlangt wurde
- Verschweigen von häufigem Fehlen wegen Krankheit
- Ein höheres vormaliges Einkommen angeben
- Einen längeren Arbeitszeitraum bei vormaligen Arbeitgeber(n) angeben
- Unternehmensbetrug

## Die häufigsten Fälle von Unternehmensbetrug

- Zeitbetrug
- Rentenbetrug
- Versäumnisbetrug
- Betrug mit Unternehmenseigentümern und Informationen
- Deklarationsbetrug
- Umbuchungen aus der Verwaltung accounts?

## Lieber doch screenen?

Für das Screenen einer Rechtsperson braucht man keine Zustimmung. Doch das Screenen von natürlichen Personen ist nur erlaubt wenn Ihr Kandidat oder zukünftiger Geschäftspartner die Zustimmung dazu erteilt. Aber Sie wissen jetzt: wenn Sie es nicht machen lassen, gibt es letztendlich nur einen, der das Opfer der betrügerischen Praktiken sein wird, und das sind Sie. Von Imageschaden bis Unternehmensbetrug, es hat einen enormen Einfluss auf den Ruf Ihres Unternehmens - die zusätzlichen Kosten, die dies für Sie mit sich bringt mal dahingestellt. Vielleicht lassen Sie Ihren Bewerber oder Geschäftspartner deshalb lieber doch screenen?

Auf unserer Seite können Sie hierüber mehr lesen. Zusätzlich können Sie sich hier sofort einloggen um unsere Online Screening Services zu nutzen: [www.screenen.com](http://www.screenen.com).

## Natürlich können Sie uns auch kontaktieren:



## Kontakt

Atlas Arena Gebäude  
Postbus 12939  
NL-1100 AX Amsterdam

T. +31 (0) 900 - 72 73 363

[info@screenen.com](mailto:info@screenen.com)  
[www.screenen.com](http://www.screenen.com)



screenen.com  
is a member of  
The Levent Group