

Fachartikel vom 15.03.2010; im Original erschienen auf www.sicherheit.info.

Rubriken: [Branche intern: Meinung](#)

Headhunter richtig nutzen

Personalvorsorge durch Wissenswächter

Ob Korruption und Ausspähung – jeder vierte Wissensdieb ist im geschädigten Unternehmen selbst beschäftigt. Kleine und mittelständische Sicherheitsspezialisten sind für illegale Methoden von Kriminellen und Spionen der Konkurrenz besonders anfällig. Dabei sichern Headhunter schon bei der Personalauswahl das Schlüssel-Know-how gegen verbrecherische Führungskräfte ab.



Kai Petersen,
Headhunter und
Inhaber von petersen
consulting services.
(Bild: petersen
consulting)

Anfällig ist vor allem das spezialisierte Prozesswissen der zivilen und wehrtechnischen Sicherheitsindustrie. Um Kompetenzträger gezielt ansprechen zu können, werden Informationen über Lebensgewohnheiten möglicher Informanten und das persönliche Umfeld gesammelt. Dann locken Geld und scheinbare berufliche Perspektiven. So werden einzelne Mitarbeiter in Vertrieb, Produktion oder Forschung anfällig für die unberechtigte Wissensweitergabe.

Das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) verbietet zwar „Geheimnisverrat“; gibt ein Mitarbeiter Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse an Dritte weiter, macht er sich strafbar und muss Schadenersatz leisten. Gleiches droht Unternehmen, die von illegalen Informationen profitieren. Doch erschweren in Deutschland unkoordinierte Zuständigkeiten von Sicherheitsbehörden die Zusammenarbeit im Kampf um faire Wirtschaftsregeln.

Unternehmenswissen im Vertrauen

Dabei ist hundertprozentiger Schutz vor Wissensverlust eine Illusion, denn der Faktor Mensch ist unberechenbar. Denn jede Führungskraft hat Zugang zu unternehmenskritischen Daten und verfügt über Passworte zur vertraulichen Kommunikation mit Kollegen und Geschäftspartnern.

Die Patentierung neuer Produkte oder die geheime Entwicklung innovativer Dienstleistungen ist stets einen Rennen gegen die Zeit und ein Kampf mit der Konkurrenz. Sensibles Vertriebs- Know-how lässt sich nicht nachträglich schützen. Geschäftsreisen und Besprechungen eröffnen Gelegenheiten zum unüberlegten Wissenstransfer. Doch können Arbeitgeberunternehmen nicht jeden Neu-Manager unter Generalverdacht stellen.

Authentisch, loyal, verlässlich

Die Risikovorsorge lässt sich bei der Neu-Einstellung mit Methode und Transparenz optimieren. Externe Recruiter beraten den künftigen Arbeitgeber schon bei der Analyse möglicher Zielfirmen, aus denen künftige Führungskräfte abgeworben werden könnten. Wie glaubwürdig ist der brancheninterne Wechsel eines berufserfahrenen Spezialisten für künftige Kundenbeziehungen? Welche mittelbaren Konsequenzen hat der Wechsel der Führungskraft für das Konkurrenzverhältnis?

Im Rahmen der Mitarbeitersuche kontaktieren Headhunter potenzielle Leistungsträger direkt und treffen eine qualifizierte Vorauswahl. Personalberater durchleuchten Bewerber, verifizieren Lebensläufe, Zertifikate und Diplome. Dabei helfen auch investigative Methoden, um Referenzen und Empfehlungen als echt zu bestätigen. Eine systematische Recruiting-Strategie befördert den positiven Wissenstransfer und erhält ein entspanntes Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber im Umgang mit dem hausinternen Expertenwissen.

Kai Petersen, petersen consulting services