

## PRESSEMITTEILUNG:

### Aequivalent veröffentlicht die Integritätsstatistik für das Jahr 2021

Yverdon-les-Bains, 21. Juni 2022

Aequivalent ist die führende digitale Plattform in der Schweiz für Hintergrundüberprüfungen von Mitarbeitern und Führungskräften, vor und während ihrer Anstellung («Background Checks»). Mittels einer sicheren Online-Plattform überprüft das Unternehmen die Informationen, die von Mitarbeitern und Führungskräften während eines Rekrutierungsprozesses oder bei der Aktualisierung ihrer Unterlagen angegeben werden. Die erhaltenen Informationen ermöglichen eine Analyse des Risiko- und Integritätsniveaus der Dossiers für den/die Arbeitgeber.in.

Für das Jahr 2021 analysierte das Unternehmen eine repräsentative Stichprobe von 3'879 Dossiers, anhand derer die folgenden Entwicklungen in Bezug auf die Richtigkeit der Deklarationen und Dokumente festgestellt werden können:

- Ein Anstieg der 'nicht konform'-Fälle im Jahr 2021 (7,5% versus 6,9%)
- Die nicht deklarierten Betreibungen und Nebenaktivitäten bleiben auch 2021 die problematischsten Elemente
- 50,0% der nicht deklarierten Betreibungen betreffen die ehemaligen Adressen der Kandidat.innen (Studie 2022).
- Mehrere falsche Aussagen zu Diplomen in der Schweiz in den Letzen drei Jahren
- Gefälschte Arbeitszeugnisse sind nach wie vor Seltenheiten, jedoch weisen 73,0% der Erfahrungen im Lebenslauf Ungenauigkeiten auf
- Post-Pandemie: Der Online-Ruf von Bewerber.innen muss weiterhin überwacht werden
- Gerade einmal 29,0% der LinkedIn-Profile sind konform mit dem CV (Umfrage 2022)
- 2021 werden mehr Nonkonformitäten bei Männern, jungen Menschen, externen Beratern, Engländern und West-Schweizer aufgewiesen
- « In-employment » Überprüfungen: ein potenzieller Trend zu mehr Transparenz mit dem aktuellen Arbeitgeber

#### Ein Anstieg der 'nicht konform'-Fälle im Jahr 2021 (7,5% versus 6,9%)

Nur 34,0% der überprüften Dossiers waren 2021 vollständig konform, ein deutlicher Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (43,2%). Dieses Ergebnis zeigt, dass es in der Mehrheit der Fälle noch Aufmerksamkeitsbereiche und Nichtkonformitäten gibt, welche bewertet werden müssen. Diese stellen potenzielle Reputations- und/oder Integritätsrisiken für eine.n Arbeitgeber.in dar.

7,5% der analysierten Dossiers wiesen eindeutig falsche Angaben und somit nichtkonforme Punkte auf. Dieser Mangel an Integrität ist ähnlich wie in den Vorjahren (6,9% im Jahr 2020 und 8,0% im Jahr 2019).

Die Anzahl der Bewerberdossiers, welche Ungenauigkeiten oder andere Aufmerksamkeitspunkte enthielten, stieg um 8,5% auf 58,5% im Jahr 2021 (50,0% im Jahr 2020 und 47,0% in 2019). Dabei handelt es sich um teilweise fehlerhafte Angaben, die von betroffenen Personen während des « Screening » deklariert wurden, oder um eine mögliche Verweigerung der Transparenz oder Verifizierung.

#### Nicht deklarierte Betreibungen und Nebentätigkeiten bleiben auch 2021 die problematischsten Elemente

Wie in den vergangenen Jahren betrifft der grösste Teil der Falschangaben (43,0%) die finanzielle Integrität der Kandidaten.innen. Diese Kategorie umfasst das Versäumnis, eine Betreibung oder einen Konkurs in Bezug auf ein Unternehmen, dessen leitende.r Angestellte.r der/die Kandidat.in gewesen sein könnte, anzugeben. Die zweithäufigste Art der Nichtkonformität (21,4%) ist die Verheimlichung von Nebentätigkeiten oder potenziellen Interessenkonflikten. Dieser Indikator, der für Arbeitgeber.innen im

Bezug auf die Transparenz von entscheidender Bedeutung ist, wird in den Meldungen sogar proportional am häufigsten ausgelassen (5,0% der Fälle).

### **Mehrere falsche Deklarationen zu Diplomen in der Schweiz in den letzten drei Jahren.**

Da in diesem Jahr erneut 13 Fälle von gefälschten Abschlüssen oder falschen Angaben zum Abschluss nachgewiesen wurden (5 im Jahr 2020 und 9 im Jahr 2019), sind die Integritäts- und Reputationsrisiken, die mit den Qualifikationen der eingestellten Personen verbunden sind, für potenzielle Arbeitgeber.innen weiterhin ein Grund zur Sorge.

### **Studie 2022: 50,0% der nicht gemeldeten Betreibungen sind an alten Adressen**

Eine weitere Analyse im ersten Quartal 2022 ergab, dass die Hälfte der Kandidaten.innen, welche Ihre finanzielle Integrität nicht einhalten, ihre Betreibungen an einer alten Adresse haben. 37,0% der Kandidaten.innen haben Betreibungen ausschliesslich an einer alten Adresse.

Diese neue Studie zeigt, dass das Vorhandensein und die Gesamthöhe von Betreibungen nicht ersichtlich ist, wenn man nur die Betreibungen an der aktuellen Adresse der betroffenen Person überprüft. Zudem zeigt es die Wichtigkeit der Überprüfung der gesamten Adresshistorie während des Einstellungsprozesses oder der Einhaltung von Vorschriften auf.

### **Gefälschte Arbeitszeugnisse sind nach wie vor Seltenheiten, jedoch weisen 73,0% der Erfahrungen im Lebenslauf Ungenauigkeiten auf**

Zum dritten Mal in Folge waren die Elemente des Lebenslaufs diejenigen, welche die meisten Ungenauigkeiten enthielten. Im Jahr 2021 enthielten 73,0% der Berufserfahrungen in den Lebensläufen Ungenauigkeiten in Bezug auf die Stellenbezeichnung, die Beschäftigungsdaten, den Beschäftigungsgrad oder die Art des Arbeitsvertrages. Auch die Verweigerung eines.r Bewerber.in, mit dem/der früheren Arbeitgeber.in Kontakt aufzunehmen und das Fehlen eines Arbeitszeugnisses wurden als Auffälligkeiten gezählt.

### **Post-Pandemie: Der Online-Ruf von Bewerber.innen muss weiterhin überwacht werden**

Die wichtigste Entwicklung unter den Aufmerksamkeitspunkten betrifft die Analyse der E-Reputation der Bewerber.innen und dies bereits im vierten Jahr in Folge (66,1% im Jahr 2021, 61,5% im Jahr 2020, 53,0% im Jahr 2019 und 37,0% im Jahr 2018). Diese Analyse überprüft 7 Schlüsselemente, die allgemein als potenzielle Risiken bei Arbeitgeber.innen anerkannt sind: Unstimmigkeiten mit dem Lebenslauf, die Weitergabe vertraulicher Informationen, rassistische oder homophobe Ausrufe sowie wiederholte Hinweise auf Gewalt, Pornografie, Nacktheit, Alkohol und Drogen. Auch wenn es schwierig ist genau zu wissen warum diese Zahlen immer weiter steigen, könnte eine mögliche Erklärung sein, dass dies die Auswirkungen der Pandemie und der damit verbundenen Homeoffice-Pflicht sowie einer diesbezüglichen intensiveren Nutzung sozialer Netzwerke sind.

### **Studie 2022: Gerade einmal 29,0% der LinkedIn-Profile sind (vollständig) konform mit dem CV**

Eine neue ergänzende Studie aus dem Jahr 2022 ergab, dass die Informationen in 71,0% der überprüften Lebensläufe nicht vollständig mit dem LinkedIn-Profil des.der Bewerbers.in übereinstimmen.

Die Daten zeigen ebenfalls, dass 7,4% der verifizierten Internetprofile andere Inhalte enthalten, welche als grosses Reputationsrisiko gelten, darunter wiederholte Hinweise auf Gewalt, Pornografie, Nacktheit, Alkohol und Drogen.

## **2021 werden mehr ‘Nichtkonformitäten’ bei Männern, jungen Menschen, externen Beratern, Engländern und Westschweizer aufgewiesen**

Die Untersuchungsgruppe umfasste ein breites Spektrum an Personen, darunter Bewerber.innen und Angestellte, die sowohl in der Schweiz als auch im Ausland leben:

- Im Gegensatz zu den Trends der vergangenen Jahre veranschaulicht die neue Jahresstatistik, dass Frauen (36,0%) im Jahr 2021 etwas mehr konform sind als Männer (33,0%).
- Die Statistik von 2021 zeigt auch auf, dass jüngere Menschen weniger auf die Richtigkeit der Aussagen in Ihrem Lebenslauf und auf ihre E-Reputation achten. Beispielsweise haben Personen, welche in den 70er Jahren geboren sind 40,0% übereinstimmende Bewerbungen, Bewerber.innen mit einem 80er-Jahrgang 35,0% übereinstimmende Bewerbungen und Personen, welche in den 90er Jahren geboren sind, nur 22,0%.
- Wie in den Vorjahren zeigen die Analysen ein signifikant höheres Risiko der Nichteinhaltung von Vorschriften und der Intransparenz bei Beschäftigten, die über ein externes Unternehmen arbeiten (11,0%). Diese Information ist weiterhin wichtig für Unternehmen, welche Tätigkeiten auslagern.
- In Übereinstimmung mit den Vorjahres-Ergebnissen zeigen die Statistiken für 2021, dass Deutschsprachige mit nur 6,3% nichtkonformen Bewerbungen weiterhin die transparentesten Bewerber.innen sind. Die Engländer.innen sind am wenigsten genau in ihren Angaben und stellen daher die Nationalität mit den meisten Verstössen dar: 9,7% der untersuchten Dossiers waren davon betroffen. An zweiter Stelle stehen die Schweizer.innen mit 7,3%.
- Vergleicht man jedoch die Westschweizer.innen und die Deutschschweizer.innen, fällt auf, dass im Gegensatz zu 2020 die beiden untersuchten Gruppen keine bemerkenswerten Unterschiede in Bezug auf die Transparenz aufweisen (7,0% für die Deutschschweizer und 8,0% für die Westschweizer).

### **Der ‘Background Check’ Prozess prognostiziert ‘Nichtkonformitäten’**

Interessanterweise kann der Prozess der ‘Background Checks’, wie schon 2020, als Indikator für Integrität dienen. Im Jahr 2021 zeigte sich erneut, dass das Risiko einer Unregelmässigkeit steigt, je länger ein.e Kandidat.in benötigt, um seine/ihre Deklarationen und Informationen auf der Aequivalent-Plattform auszufüllen

### **« In-employment » Überprüfungen: ein potenzieller Trend zu mehr Transparenz mit dem/der aktuellen Arbeitgeber.in**

Eine genaue Analyse der Dossiers zeigt, dass der Prozentsatz der Verstösse bei bereits Beschäftigten (4,3%) im Vergleich zum Vorjahr (5,7%) gesunken ist.

Entgegen dem Trend der allgemeinen Analyse der Nichteinhaltung von Vorschriften haben Interessenkonflikte bei bereits Beschäftigten im letzten Jahr abgenommen (3,0% im Jahr 2021 vs. 8,0% im Jahr 2020).

# Integritätsstatistik (2021)

Yverdon-les-Bains, 21. Juni 2022

**æquivalent** quality  
in employment

# Integritätsstatistik – Stichprobe (2021)



<b>Umfang</b>	3'879 Dossiers in 2021
<b>Bevölkerung</b>	49,0% mit Schweizer Nationalität / 51,0% andere Nationalitäten, 74,0% mit Wohnsitz in der Schweiz / 26,0% mit Wohnsitz im Ausland, geboren zwischen 1952 und 2004, 67,0% Männer / 33,0% Frauen
<b>Branche</b>	Bank (mehrheitlich), Krankenversicherung, Handel, Informationstechnologie, Technologie, NGOs, Luxus, Sicherheit & Facility Management, Gesundheitswesen, Ausbildung
<b>Grund des Screening</b>	Rekrutierung und Aktualisierung der Personalakten
<b>Mitarbeiter Typ</b>	81,0% intern Kandidaten.innen oder Angestellte und 19,0% Externe Mitarbeiter

# Ein Anstieg der 'nicht konform'-Fälle im Jahr 2021 (7,5% vs 6,9% in 2020)



## Nicht konform

- Das Resultat der Verifikation korrespondiert nicht mit der Deklaration des.der Kandidaten.in
- **Integritätsindikator**



## Achtung!

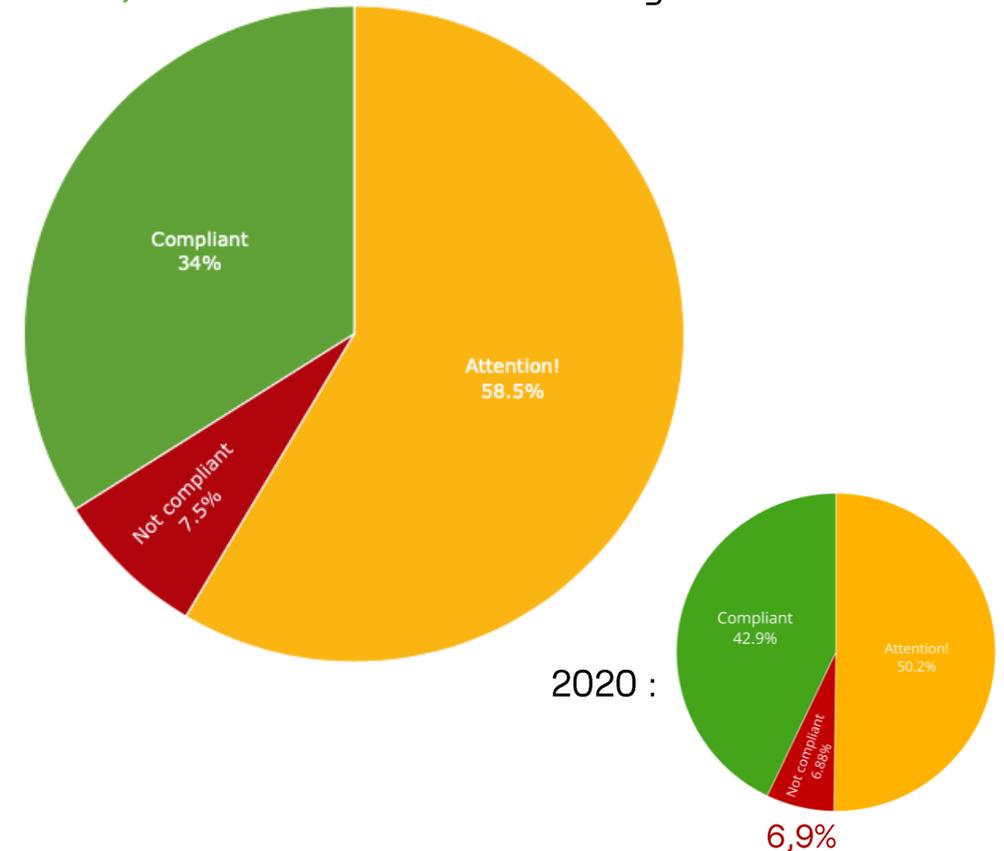
- Das Ergebnis stimmt nur teilweise mit der Aussage überein
- Der.Die Arbeitnehmer.in deklariert etwas Négatives (z.B. finanzielle Situation)
- Die Verifikation wurde durch den.die Kandidaten.in nicht erlaubt
- **Risikoindikator**



## Konform

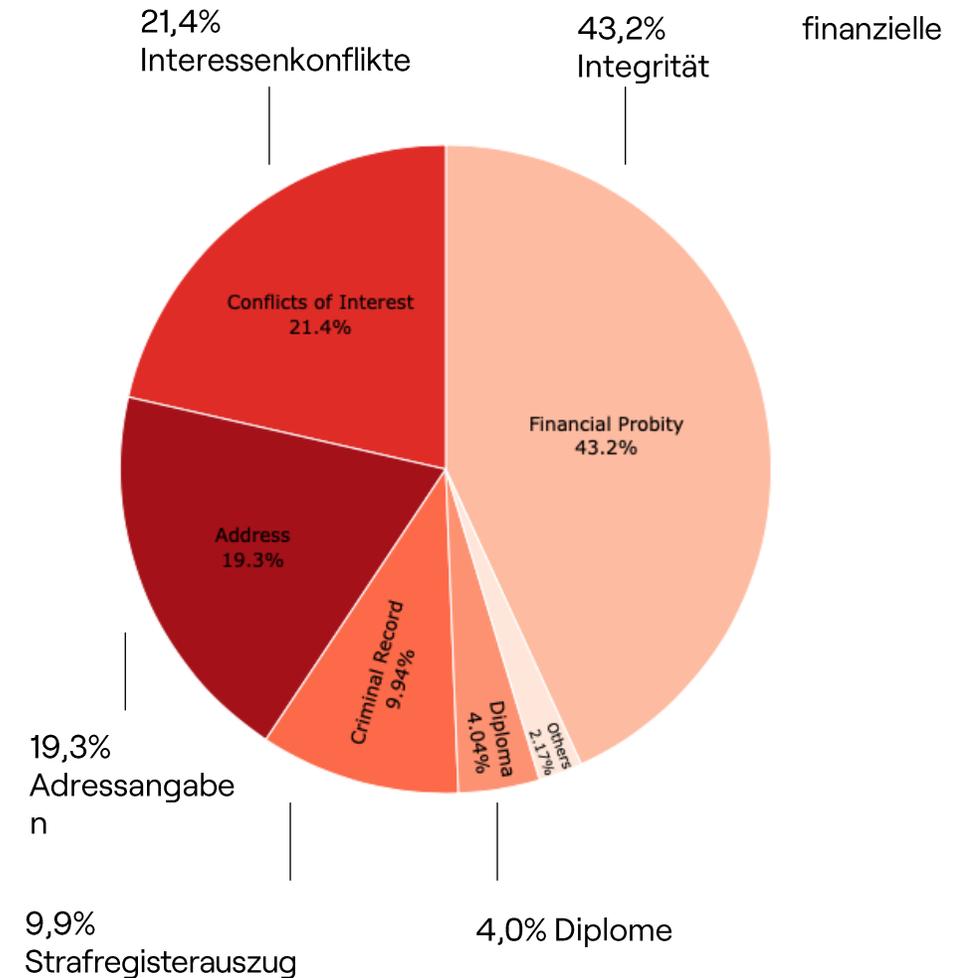
- Das Resultat korrespondiert mit der Deklaration des.der Kandidaten.in

- **7,5%** der Dossiers enthalten ein nicht konformes Ergebnis
- **58,5%** der Dossiers zeigen 'Aufmerksamkeits'-Punkte an
- **34,0%** der Dossiers sind vollständig konform



## Analyse der Nichtkonformitäten

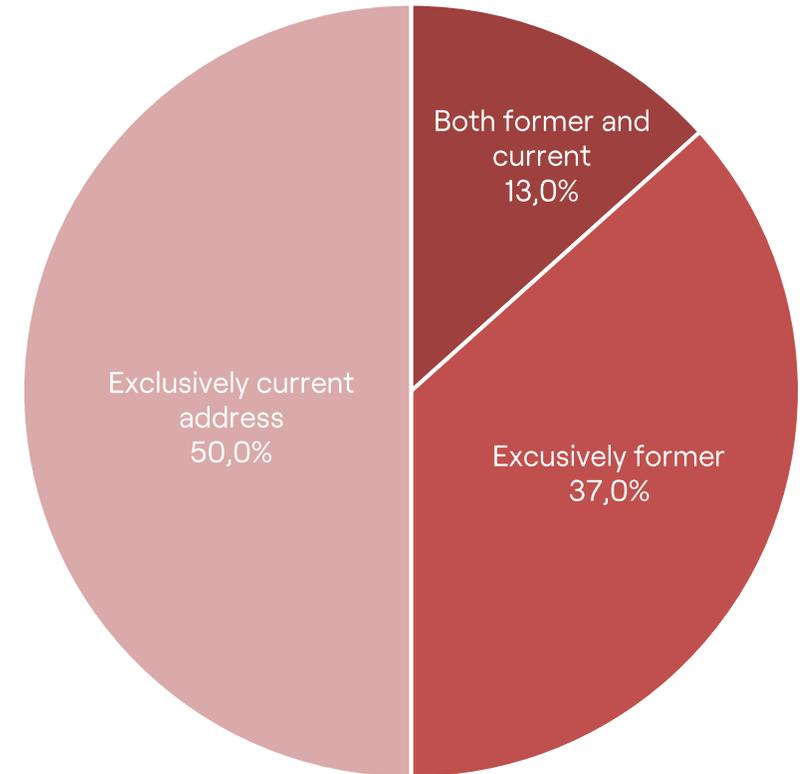
- Ein Grossteil der nichtkonformen Punkte betrifft die finanzielle Integrität (43,2%).
- Die zweithäufigste Nichteinhaltung (21,4%) ist das Verschweigen von Nebentätigkeiten oder potenziellen Interessenkonflikte. Das ist das Element, das prozentual am häufigsten bei den durchgeführten Screenings verschwiegen wird.
- Falsche Adressangaben sind ebenfalls bedeutende Ursachen für eine Nonkonformität (19,3%).
- Mit 13 nachgewiesenen Fällen in der Stichprobe machen Nichtkonformitäten in Verbindung mit Abschlüssen im Jahr 2021 4,0% aus.



## Statistik 2022: 50,0% der nicht deklarierten Betreibungen betreffen eine alte Wohnadresse

- **50,0%** der Kandidaten.innen haben eine Nonkonformität betreffend einer Betreibung an einer alten Wohnadresse
- **37,0%** der Dossiers mit einem roten Licht haben Betreibungen ausschliesslich an einer alten Wohnadresse.

→ Wenn nur die aktuellen Adressen auf Betreibungen untersucht werden, bleibt die Gesamthöhe der effektiven Betreibungen unbekannt.



## ● Analyse der Achtung-Punkte!

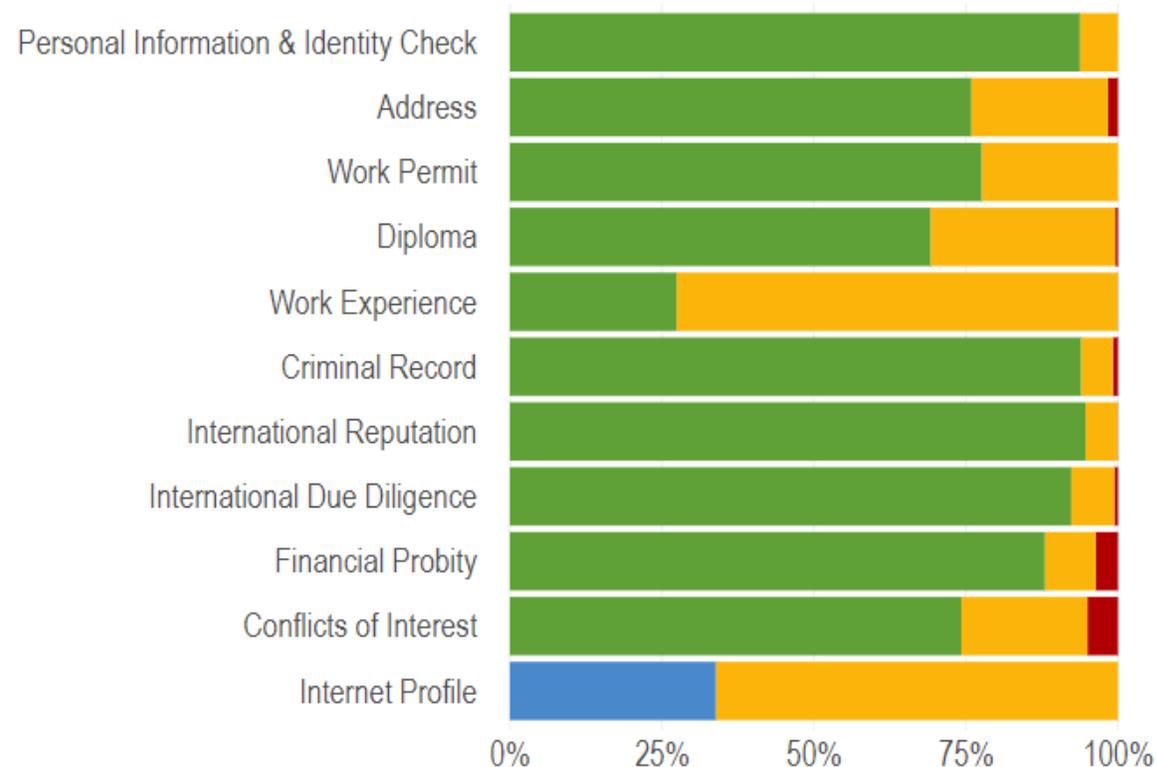
● Elemente des CV mit den meisten Ungenauigkeiten:

→ Berufserfahrungen (73,0%)

→ Diplome (30,0%)

● In 66,1% der Fälle stellen Internetprofile ein Reputationsrisiko dar.

● Nebentätigkeiten (deklariert und nichtdeklariert) stellen häufig ein Gefahrenpunkt dar (21,0%).



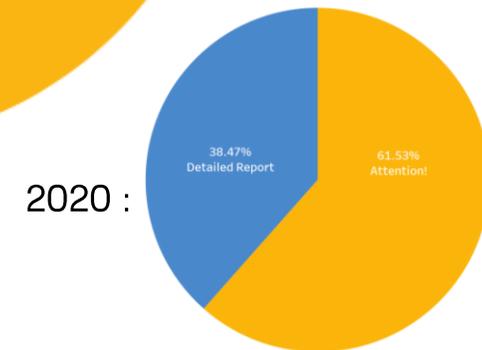
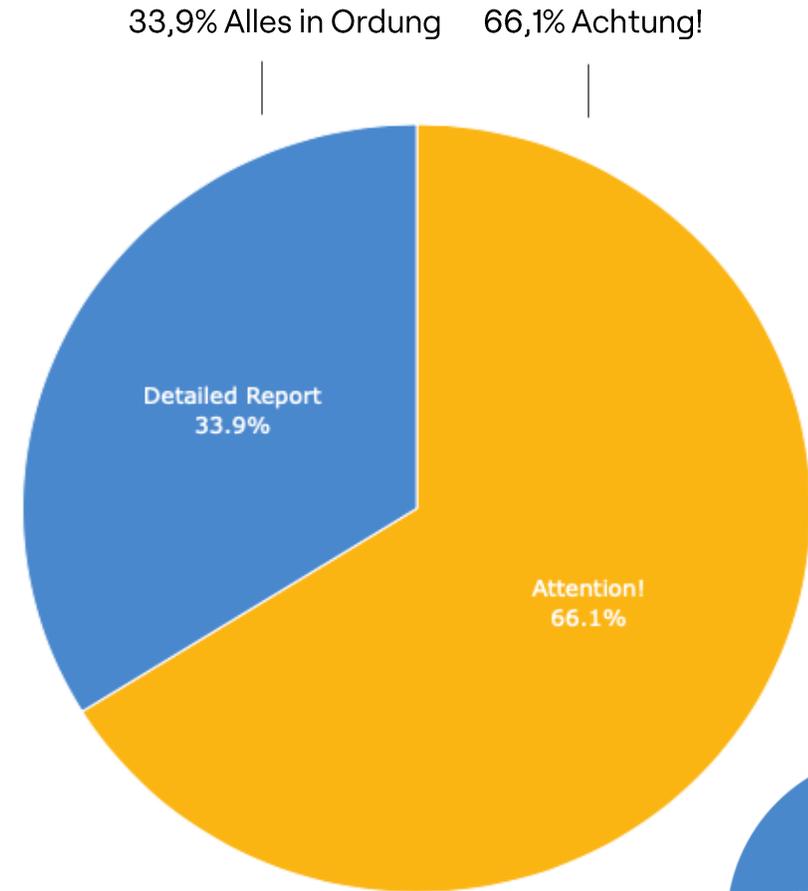
2021 enthielten 66,1% der Internetprofile ein potenzielles Reputationsrisiko für einen/eine Arbeitgeber.in, dies zum vierten mal in Folge.

7 Elemente werden bei der E-Reputation-Analyse überprüft\*

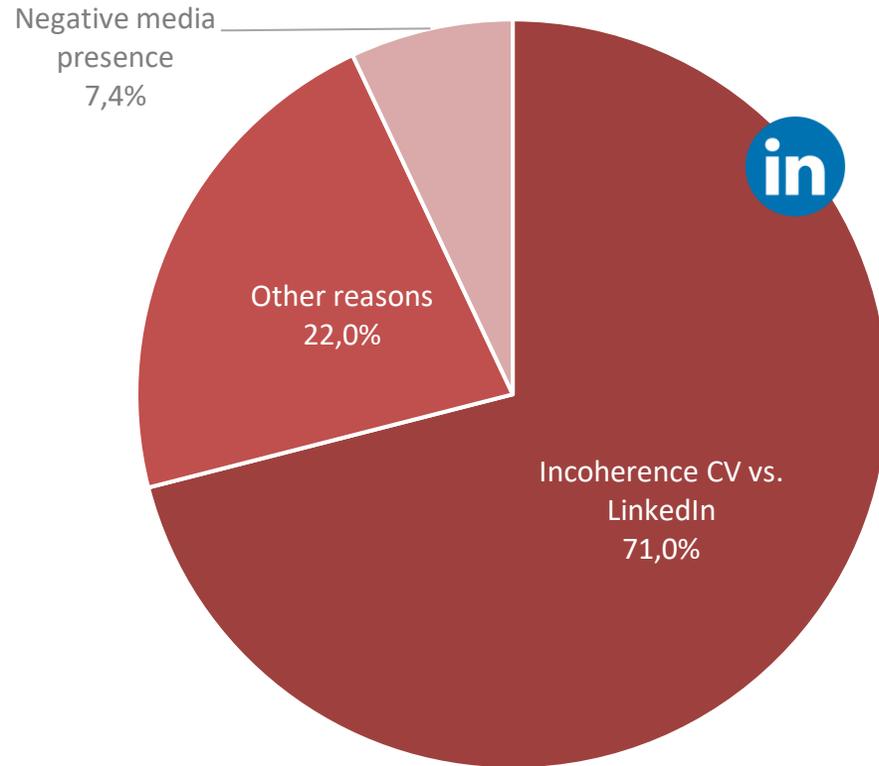
- Unstimmigkeiten mit dem CV
- Offenlegung von vertraulichen Informationen
- Kritik an dem/der Arbeitgeber.in
- Diskriminierende Bemerkungen
- Kontroverse Gruppen
- Offenlegung von problematischen Inhalten
- Negative Medienpräsenz



\*Source / Quelle : HRD Focus Groups – Aequivalent / UniFr – Prof, Eric Davoine



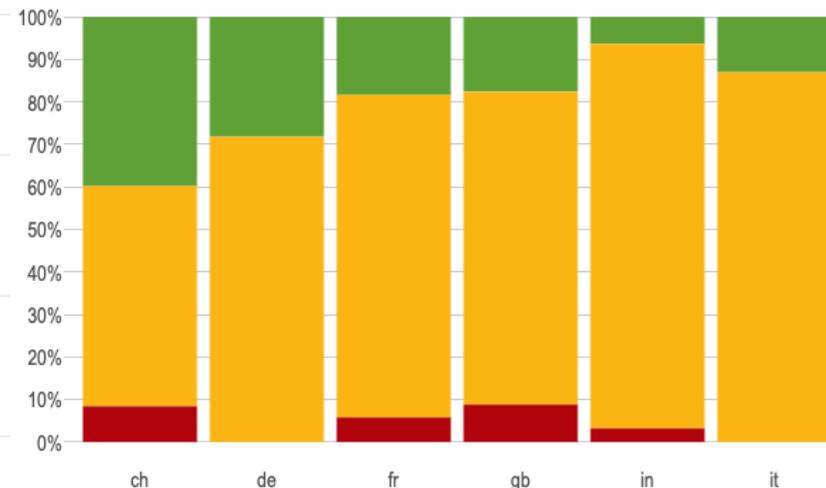
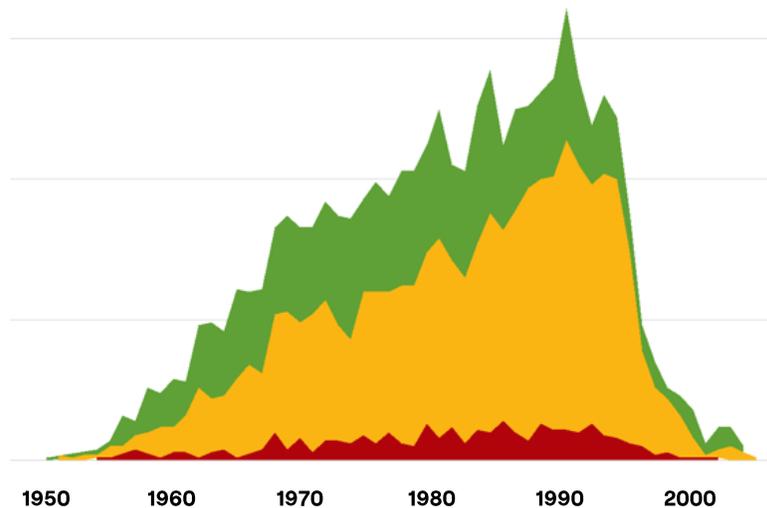
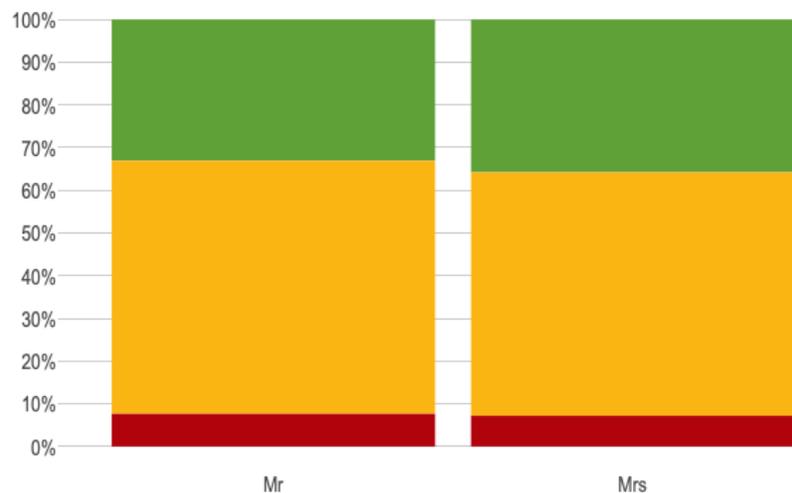
# Studie 2022: Gerade einmal 29,0% der LinkedIn-Profile sind (vollständig) konform mit dem CV



## Ergebnisse einer zusätzlichen Analyse 2022:

- 71,0% der Lebensläufe stimmen nicht (vollständig) mit dem LinkedIn-Profil überein.
- 7,4% der verifizierten Internetprofile zeigen Veröffentlichungen, die auf Reputationsebene als problematisch gelten.

# Mehr Nichtkonformitäten bei Männern und Jungen Menschen in 2021



## Genre

- Die Frauen sind mehr « konform » 2021 als die Männer.
- Dieser Trend hat sich im Vergleich zu den Vorjahren gewendet

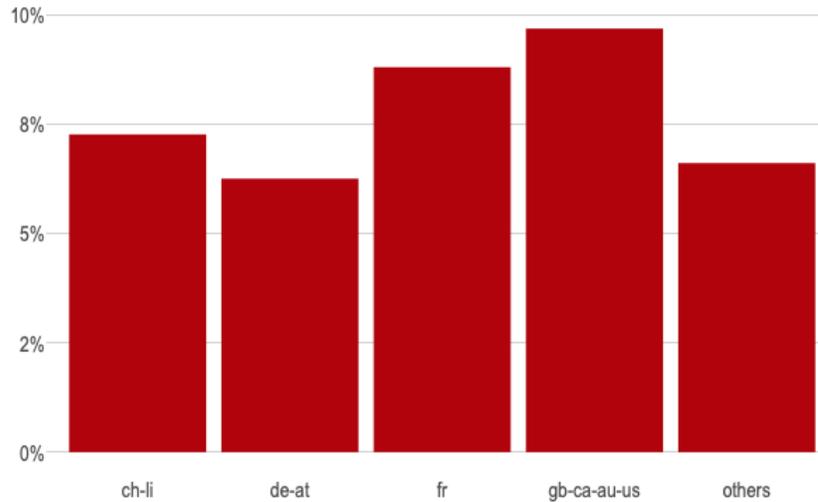
## Alter

- Jüngere haben mehr 'Achtung!'-Ergebnisse.
- Dieser Trend stimmt mit 2020 überein resp. hat sich sogar verstärkt

## Wohnsitz

- Personen mit Wohnsitz in der Schweiz sind häufiger konform.
- Diese Tendenz ist mit 2020 konform.

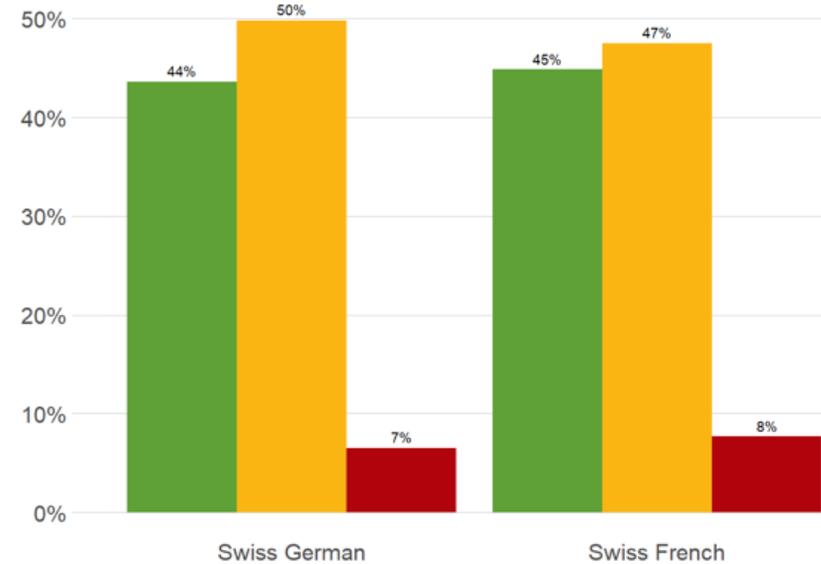
# Engländer und Westschweizer weisen 2021 mehr Nonkonformitäten auf



## Nationalität

- Schweizer sind nicht die bestklassierten, Deutsche scheinen am transparentesten zu sein und Engländer am wenigsten.

- Diese Trendenz setzt sich im Vergleich zu 2020 fort.

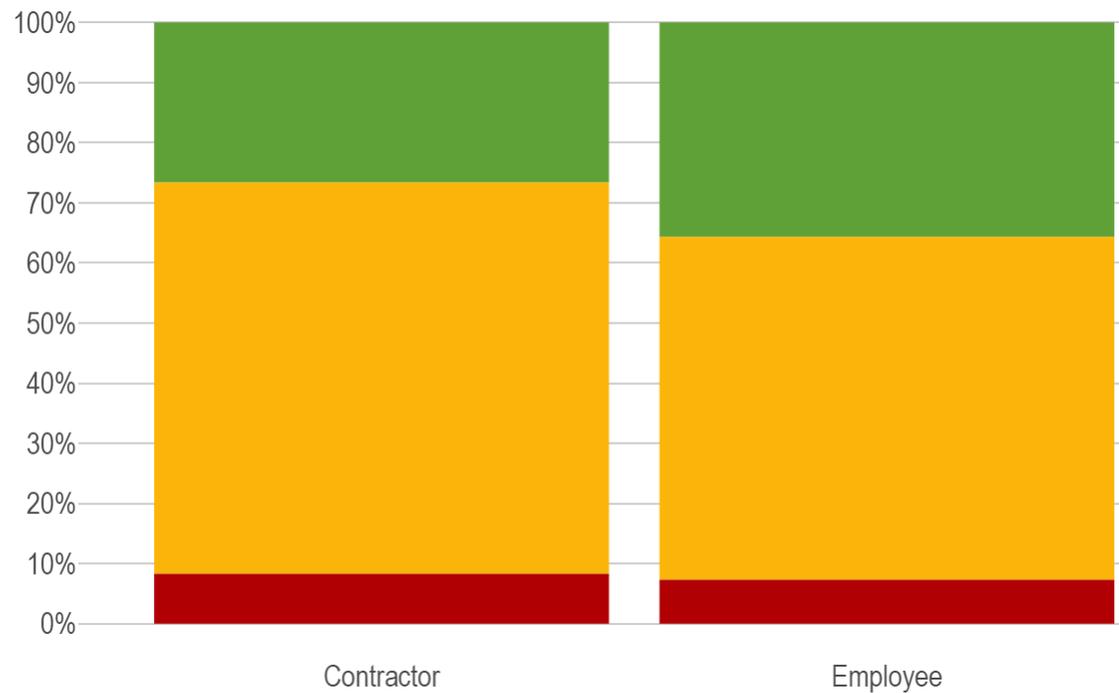


## CH-D und CH-F

- Mit 7,0% nicht konformen Dossiers unterscheiden sich die Deutschschweizer nicht signifikant von ihren Westschweizer Kollegen (8,0%).

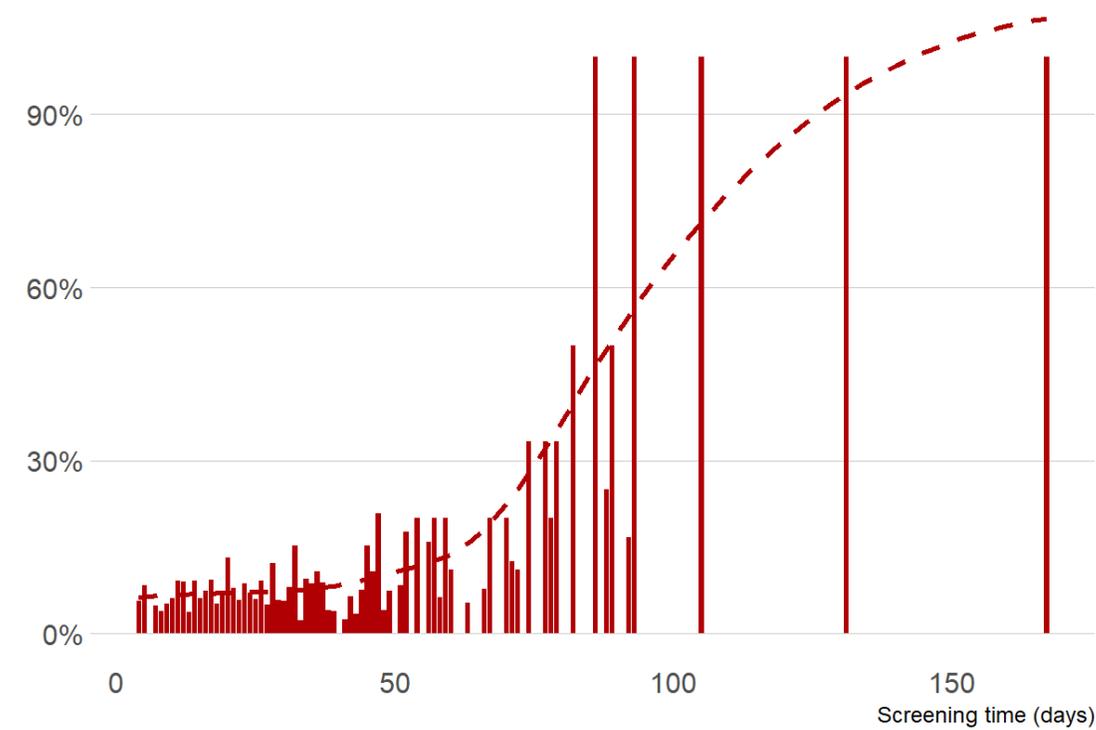
- 2020 waren die Deutschschweizer deutlich besser.

## 2021 gab es mehr Nonkonformitäten bei externen Mitarbeiter:innen



### Interne VS Externe

- Interne Mitarbeiter:innen (36,0%) sind wesentlich konformer als ihre externen Kollegen:innen (27,0%).
- Diese Tendenz bestätigt sich seit 2020.



### Screening-Dauer

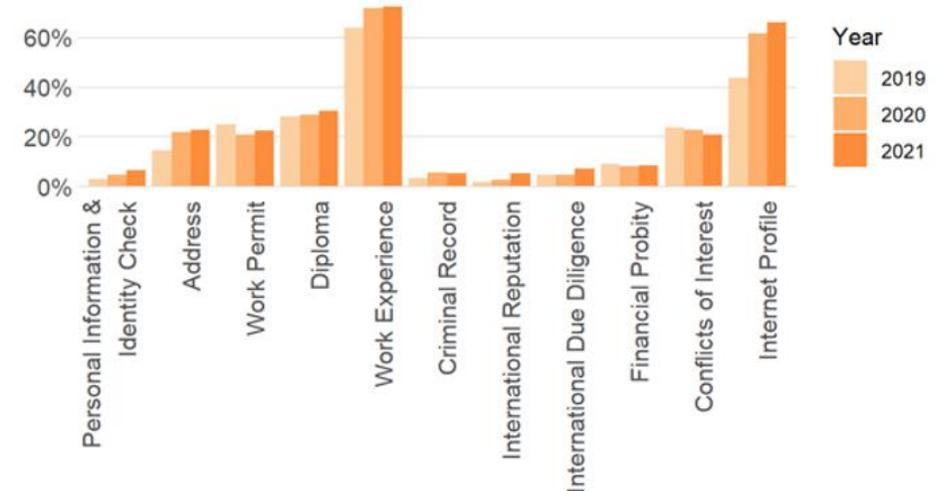
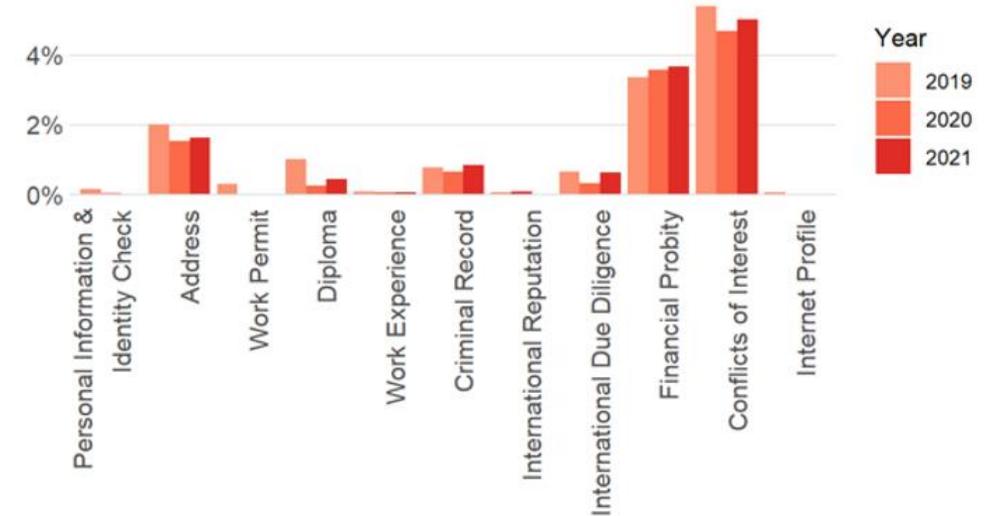
- Bei Arbeitnehmer:innen, welche sich Zeit lassen bei der Deklaration der Daten, steigt das Risiko erheblich an.
- Dieser Trend wird im Vergleich zu 2020 bestätigt.

## Integritätsindikatoren

- Die Verheimlichung von Nebentätigkeiten und potenziellen Interessenkonflikte bleibt das grösste Integritätsproblem.
- Die Verschweigung finanzieller Probleme hat leicht zugenommen.
- Mit 13 nachgewiesenen Fällen sind Verstösse gegen die Vorschriften in Zusammenhang mit Diplomen und beruflichen Qualifikationen weiterhin aktuell und nehmen sogar leicht zu.

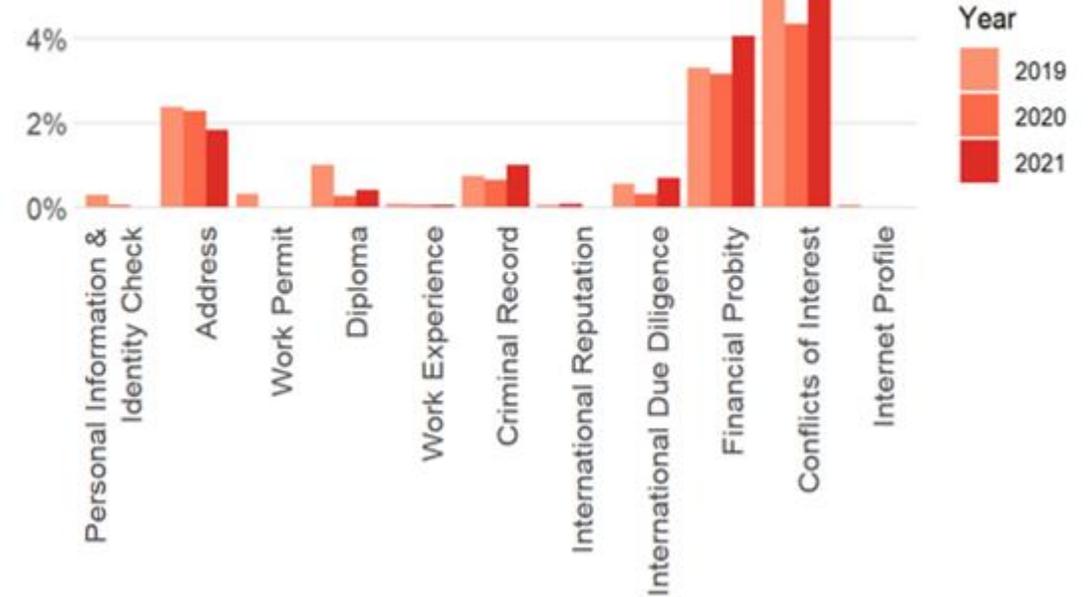
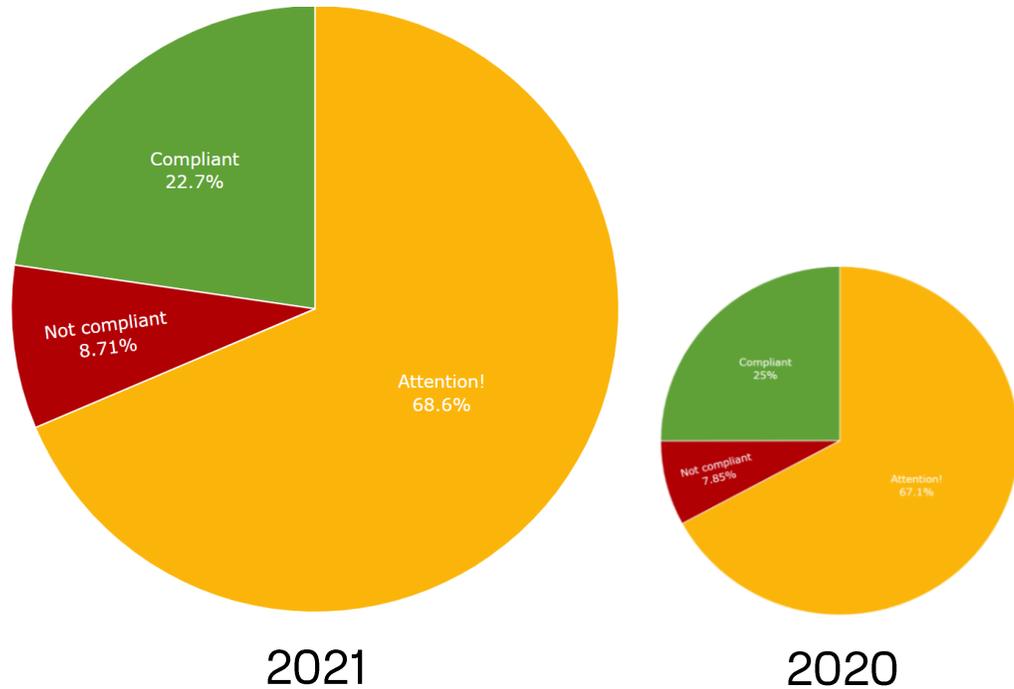
## Risikoindikatoren

- Die Ungenauigkeiten in CV's (« work experience ») sind nach wie vor sehr hoch.
- Tendenz zu mehr Reputationsrisiko-Elementen in der Internetpräsenz und sozialen Netzwerken.



# Integritätsstatistik – Fokus auf “pre-employment”, Anstieg der Nonkonformitäten

→ Fokus auf “pre-employment”

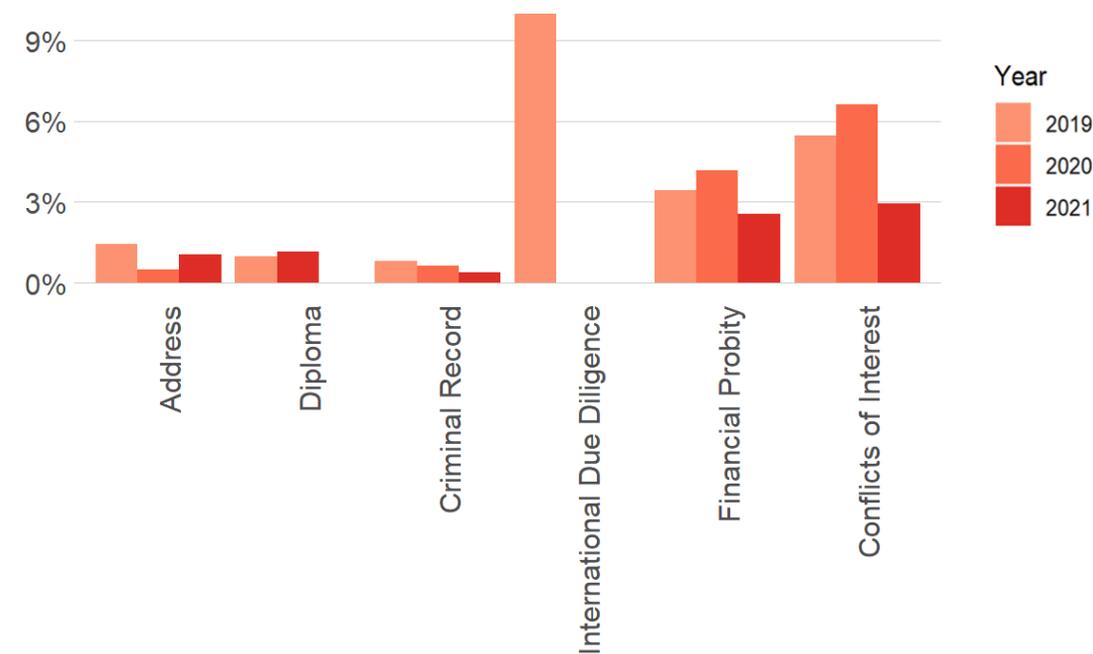
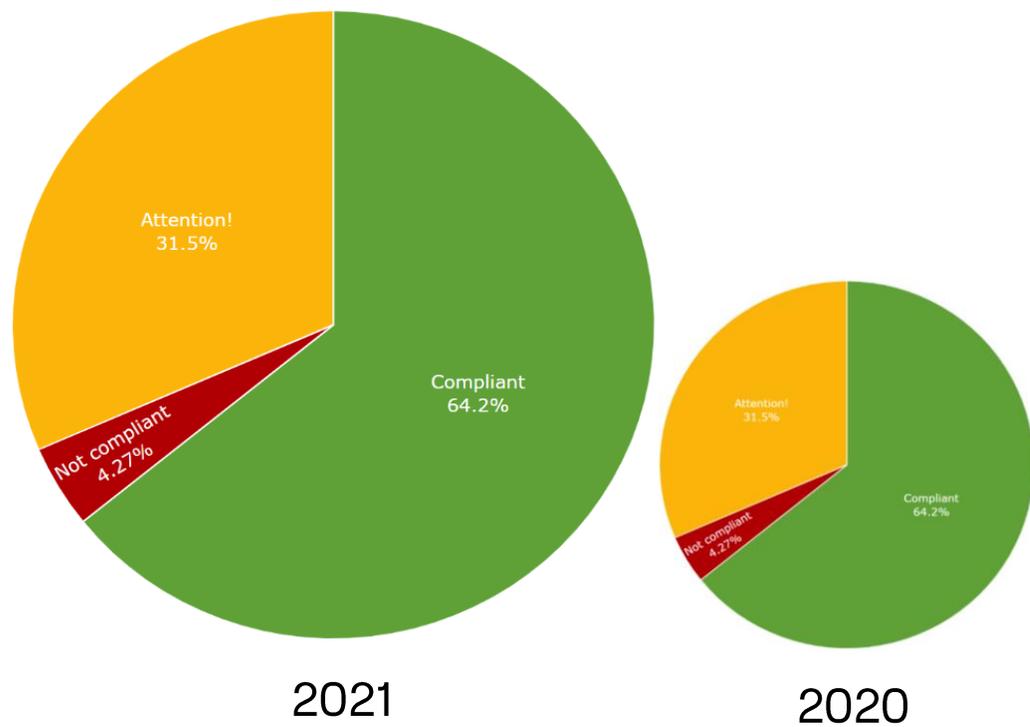


Insgesamt verzeichneten die zukünftigen Angestellten einen höheren Prozentsatz an Nichteinhaltungen (8,7%) als im Vorjahr (7,8%).

Ein Blick auf die Nichteinhaltung der Vorschriften durch zukünftige Mitarbeiter:innen zeigt, dass die Zahl der Interessenkonflikte im letzten Jahr gestiegen ist.

# “In-employment”-Screenings: ein potenzieller Trend zu mehr Transparenz mit dem/der aktuellen Arbeitgeber.in

→ Fokus auf “in-employment”

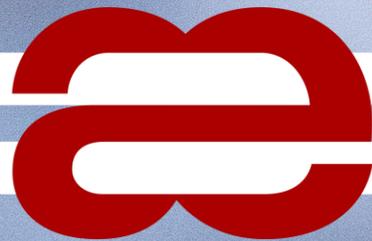


\*2019 groups 2015, 2016, 2017 and 2018

Generell betrachtet ist der Anteil an Verstöße bei bereits Beschäftigten (4,3%) im Vergleich zum Vorjahr (5,7%) gesunken.

Im Gegensatz zu der allgemeinen Statistik zeigt ein Fokus auf die Nichteinhaltung der Vorschriften durch bereits angestellte Mitarbeiter.innen, dass die Interessenkonflikte im letzten Jahr zurückgegangen sind.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



Aequivalent AG  
Y-Parc, Rue Galilée 6,  
CH-1400 Yverdon-les-Bains

[info@aequivalent.ch](mailto:info@aequivalent.ch) T  
+41 24 524 30 02

