

Null Qualifikation, super Job?! So betrügen Bewerber!

Veröffentlicht am 11. August 2015 in der Kategorie [Management & People Skills](#) von [Albrecht von Bonin](#)



Im Kampf um den neuen Job ist offenbar jedes Mittel recht, um sich den nächsten Arbeitsplatz zu ermöglichen. Getürkte Bewerbungen werden für Personalentscheider zunehmend zum Problem. Wie kommt man Fälschern auf die Spur?

Kürzlich nahm ein Initiativbewerber mit exzellentem Lebenslauf und guten Zeugnissen Kontakt mit uns auf.

- Interessante Qualifikation,
- beständiger Werdegang,
- seit Jahren in ungekündigter Führungsposition im Hotelverkauf eines renommierten Hauses beschäftigt.

Da lacht das Herz des Headhunters.

Handelt es sich um einen ehrlichen Bewerber oder einen Betrüger?

Dieser Lebenslauf passt perfekt zum aktuellen Suchmandat. Denkste! Beim Versuch, mit dem vermeintlichen High Performer persönlichen Kontakt aufzunehmen, kommen Zweifel auf. Mobil-Telefon nur über Mailbox erreichbar. Im derzeitigen Betrieb ist der Mann an der Rezeption nicht bekannt.

„Ist das ein Gast bei uns?“ fragt die sympathische Empfangsmitarbeiterin. Das kann schon mal passieren, wenn vielleicht ein neuer Azubi am Telefon einspringen musste. Ein weiterer Anruf beim Hotel Manager bringt Klarheit:

„Dieser Herr ist bei uns definitiv unbekannt. Ein Mitarbeiter dieses Namens hat hier in den letzten 10 Jahren nicht gearbeitet“.

Er muss es wissen, denn er ist der Sohn des Hotelinhabers.

Bewerbungsbetrüger sind keine Einzelfälle mehr

Derartige Köpenickiaden sind inzwischen kein seltenes Phänomen. Der Fall Gert Postel, der es mit Hochstapelei ohne Studium zum Oberarzt einer Klinik gebracht hat, ist schon fast genauso legendär wie die Geschichte des Hauptmanns von Köpenick. In den Unternehmen gehen immer mehr gefälschte oder zumindest aufgehübschte Bewerbungen ein.

Verschiedene Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass der **Anteil dieser Fakes hierzulande fast 30 Prozent beträgt**. Personalberater, die seit über 35 Jahren im Markt für Führungskräfte unterwegs sind, wissen manch haarsträubende Geschichten zu erzählen.

Referenzschreiben ohne Skrupel neu gestalten

Etwa die eines Bewerbers, der sich bei seinem alten Arbeitgeber andienen wollte, ohne es selbst zu merken. Nachdem er wegen „Griff in die Kasse“ drei Jahre zuvor unehrenhaft entlassen worden war, hatte das Unternehmen im Rahmen einer Fusion einen anderen Namen angenommen.

Der Gehasste bewarb sich munter bei dem vermeintlich neuen (in Wahrheit aber alten) Arbeitgeber und reichte ein Abschlusszeugnis dieser Firma ein. Die Personaler staunten nicht schlecht. Der Kandidat hatte das **Referenzschreiben inhaltlich komplett neu gestaltet**. Die neue Version bestätigte ihm Bestleistungen und Kündigung auf eigenen Wunsch.

Fälschung von Unterschriften & Dokumenten

In einem anderen Fall hatte ein Bewerber eine Note in seinem Abschlusszeugnis zum Hotelbetriebswirt angegeben, die an der betreffenden Hotelfachschule überhaupt nicht vergeben wird. **Ein Anruf entlarvte den Fälscher**.

Ganz dumm türkte ein Kandidat ein Zeugnis seines angeblichen Arbeitgebers, einer weltweit renommierten Kette von hoher Markenbekanntheit: Er fälschte den Briefbogen der Gesellschaft, schrieb dreist die Zeugnisformulierungen aus anderen Dokumenten ab und setzte die Unterschrift des angeblichen Vice President darunter. Doch der hatte, wie der Headhunter wusste, nie für diese Company gearbeitet.

Unterschiedliche Zeugnisse & Lebensläufe: Kandidat bewirbt sich mehrfach

Zu allem Übel hatte der „Böse Finger“ übersehen, dass er beim **Zusammenkopieren der Textfragmente aus verschiedenen Kollegenzeugnissen** den Namen einer zweiten Hotelkette versehentlich übernommen hatte.

Nicht selten stellen langjährig etablierte, sorgfältig recherchierende Personalberater sogar fest, dass sich ein und derselbe Kandidat im Abstand von zwei Jahren mit ganz unterschiedlichen Werdegängen und Zeugnissen erneut auf eine andere Position im Markt bewirbt.

So was passiert bei uns nicht, hören wir so manchen Leser sagen.

„Alles übertrieben!“

Oder:

„Wir ignorieren Zeugnisse ohnehin“.

Ist das wirklich die Lösung?

Sind die Personaler Schuld?

Für ein geübtes Auge sind derartige Urkundenfälschungen schnell zu erkennen. Doch leider sind **Personalentscheider oft nicht hinreichend geschult** oder gehen vielleicht zu vorurteilsfrei und blauäugig zu Werke. Vor allem fehlt ihnen schlicht die Zeit, sich mit jeder Bewerbung eingehend zu befassen.

Untersuchungen zeigen insbesondere bei größeren Unternehmen, dass ein **Personaler pro Mappe nur etwa zwei bis maximal 10 Minuten investieren kann**.

Praxistest ergeben: Schon offensichtliche Unstimmigkeiten – wenn z.B. die Angaben im Lebenslauf nicht mit denen in den Zeugnissen übereinstimmen – werden häufig gar nicht wahrgenommen. Das ist nicht mehr als „Daumenkino“.

Bei kleineren Hotels fehlen oft die Fachkompetenz und die Konzentration auf wichtige Personalentscheidungen. Nicht selten gilt hier das Motto:

„Augen zu und durch! Wir haben ja immer noch die Probezeit...“

tröstet man sich.

Ursache allen Übels: Der starke Wettbewerb am Arbeitsmarkt

- Wo liegen die Gründe für diese Entwicklung?
- Steigt etwa die kriminelle Energie der Bewerber?

Ein wesentlicher Grund für das häufigere Polieren von Lebensläufen und Zeugnissen liegt gewiss in der **angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt**. Trotz knapper Ressourcen an Fach- und Führungskräften ist der Wettbewerb um den neuen Job härter geworden. Denn die Anforderungen sind gestiegen. Viele Bewerber befürchten allein mit der Darstellung der Wahrheit ihre Chance, zum Vorstellungsgespräch geladen zu werden, zu verlieren.

Die Grenzen zwischen

- Kavaliersdelikt,

- Übertreibung und
- Lüge oder gar Betrug

sind fließend.

Bewerber müssen hervorragende Leistungen mitbringen

Hinzu kommt, dass kaum jemand die gestiegenen Anforderungen an Management-Positionen erfüllen kann.

- Mitte dreißig soll der Kandidat sein,
- mit Abschluss der besten Hochschule und MBA,
- mit Führungserfahrung in größeren Teams,
- möglichst noch im Ausland.

Dass hier schon mal aus einer Personalverantwortung für einen Azubi schnell eine Gruppe von 15 Mitarbeitern gemogelt wird, die man geführt haben will, ist dann die Folge. Nicht selten werden Lücken im Lebenslauf kaschiert. Daten sind nicht präzise den jeweiligen Beschäftigungsverhältnissen zugeordnet. **Ordentliche Anstellungen entlarvt der Profi als Arbeitslosigkeit**, die durch Jobs im verwandtschaftlichen Betrieb übertüncht wird.

Die moderne Technik erleichtert das Fälschen

Dank technischer Hilfsmittel wie Computer, Scanner, Drucker stellt es heute kein Problem mehr dar, Zeugnisse und andere Urkunden herzustellen, zu manipulieren oder zu verändern.

- Firmenlogos werden eingescannt und in täuschend echt wirkende Firmenbriefe einmontiert,
- schlechte Noten geschönt,
- Diplome gezaubert oder gar
- von dubiosen Institutionen gekauft, ohne eine entsprechende Wissensleistung erbracht zu haben.

Ganz schlaue Bewerber machen sich allerdings gar nicht erst die Mühe dieser Bastelei.

„Das Original ist leider beim letzten Umzug (oder Wohnungsbrand) verloren gegangen.“

Eiskalt gibt der Kandidat dann eine eidesstattliche Erklärung ab, mit der er versichert, das Diplom abgeschlossen zu haben. Dass derartige Erklärungen von Privatpersonen unwirksam sind, wissen die wenigsten Personaler. **Im Übrigen lässt sich jedes verloren gegangene Zeugnis wiederbeschaffen.**

Das Vorstellungsgespräch ausnutzen: Reisen auf Kosten der Firma

Aber es kommt noch schlimmer: Nicht immer verfolgen Bewerber wirklich die Absicht, eine neue Stelle ernsthaft anzutreten, für die sie sich beworben haben. Denn es lockt möglicherweise allein die Aussicht auf eine bezahlte Reise zum Vorstellungsgespräch in einer interessanten Stadt. Sie

glauben gar nicht, welches Lied Siemens jedes Jahr kurz vor dem Oktoberfest über die auffallend **steigende Zahl von Initiativbewerbungen** singen kann.

Mit dem auf Hochglanz polierten Lebenslauf steigen die Aussichten auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Die Kosten der Anreise gehen bekanntlich laut Gesetz zu Lasten des einladenden Unternehmens. Wenn die Personalabteilung bei der Abrechnung der Vorstellungskosten nicht genau darauf achtet, dass Originalbelege eingereicht werden, kann der Bewerber sogar doppelt kassieren. Er hat sich nämlich in der gleichen Stadt zeitgleich bei einer anderen Firma beworben, legt dort die gleiche Abrechnung der Reisekosten vor und – macht doppelt Kasse.

Den Betrügern ist das Ausmaß der Strafe nicht bewusst

Was Bewerber oft unterschätzen, ist die Tatsache, dass die Welt klein und die Gefahr als Fälscher entdeckt zu werden groß ist. In den zitierten Praxisfällen handelt es sich schlicht und ergreifend um **Urkundenfälschung**.

Welche Folgen das für die weitere Karriere haben kann, bekam kürzlich ein Kandidat zu spüren, der seine Unterlagen getürkt hatte. Der betrogene **Arbeitgeber erstattete Anzeige**, focht den auf falschen Angaben des Bewerbers abgeschlossenen Arbeitsvertrag an und verlangte den größten Teil der Rekrutierungskosten und des bereits gezahlten Gehaltes zurück. Die Richter entschieden eine drastische Strafe für den Übeltäter.

Was können Personaler tun? Ausführliche Bewerbungsverfahren helfen

Wie kann man derartige Schummeleien entlarven? Kunden seriöser Personalberater wissen das. Es gehört zum Leistungsumfang ihrer Dienstleistung in der Suche und Auswahl,

- die präsentierten Kandidaten stets **tiefgehend zu prüfen**,
- **Abschlüsse zu verifizieren**,
- nur die in **persönlichen Berater-Interviews** handverlesenen Kandidaten vorzustellen und
- strukturierte vertrauliche **Referenzen einzuholen**.

Fälscher werden erst gar nicht präsentiert. Außerdem steht der Consultant mit seiner Qualitätsgarantie dafür gerade, wenn sich hinterher doch eine Ungereimtheit herausstellen sollte. Mehr und mehr Unternehmen haben inzwischen erkannt, dass sie die Marktkenntnis und Recherchen-Kompetenz des Beraters auch losgelöst von einem Suchauftrag für den diskreten und fundierten Check von Führungskräften nutzen können.

Auf diese Weise gehen sie bei wichtigen Personalentscheidungen auf „Nummer sicher“ und **vermeiden teure Flops und Gesichtsverlust**. Die Kosten für den Service sind allemal sinnvoll investiert.

5 Tipps, um Betrüger zu erkennen:

Der Rat an die Entscheider in den Unternehmen geht aber noch weiter:

1. Detaillierte Stellenausschreibungen

Reduzieren Sie die Zahl der eingehenden Bewerbungen durch unmissverständliche, präzise Stellenausschreibungen mit konkreten Anforderungen, um Ihren Personalern Bewerberfluten zu ersparen.

2. Schulung der Mitarbeiter

Sensibilisieren Sie durch regelmäßige Schulungen die mit der Auswahl betrauten Mitarbeiter für die erforderliche Sorgfalt bei der Prüfung von Bewerbungen. Systematisieren Sie Ihre Auswahl-Verfahren und lassen Sie in jedem Fall vertraulich Referenzen prüfen.

3. Originaldokumente einfordern

Lassen Sie sich bei Zweifeln die Originalzeugnisse beim Vorstellungsgespräch vorlegen.

4. Ein Gespür entwickeln

Entwickeln Sie im Interview eine feine Antenne dafür, ob vorgegebene Errungenschaften und Fähigkeiten des Kandidaten auch tatsächlich vorhanden sind.

5. Weg vom Bauchgefühl

Und noch etwas: Weg von Personalentscheidungen nach Nasenfaktor und Bauchgefühl. Nach dem Fehlgriff hinterher auf die bösen Rosstäuscher zu schimpfen, löst das Problem nicht.

Entscheidend sind überprüfbare Fakten, Fakten, Fakten...



[Albrecht von Bonin](#)

Albrecht v. Bonin ist Gründer und Gesellschafter der [VON BONIN Personalberatung](#), Gelnhausen. Nach Ausbildung zum Werbekaufmann und BWL Studium folgten Führungspositionen in Vertrieb und Marketing bei internationalen Markenunternehmen. 1978 gründete er das Consultingunternehmen mit dem Schwerpunkt Suche und Auswahl von Führungskräften und Spezialisten, Management Coaching, Unternehmensnachfolgeberatung. Albrecht v. Bonin ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen - u.a. des Buches „Mitarbeiter suchen, finden, fördern, binden“ – mit Themen wie Talent Management, Führung, Karriere und Personal Management. Der Branchenschwerpunkt seines Unternehmens liegt in den Bereichen Hotellerie, Touristik und deren Partnerbranchen der Industrie.