

Mehr Schein als Sein P M/18

Immer häufiger treffen Firmen und Personalberater auf manipulierte Bewerbungen. Schummeleien können vor Gericht enden

Von Philipp Neumann

Berlin. Ausgerechnet ein Kunde deckte den Betrug auf: Weil er mit den Leistungen seines Geschäftspartners unzufrieden war, sah er sich dessen Visitenkarte etwas genauer an. Den akademischen Titel, der dort stand, kannte er nicht. Und tatsächlich: Eine kurze Recherche ergab, dass der gut klingende Abschluss weder in den USA noch in Deutschland anerkannt ist. Der Geschäftspartner hatte die gute Ausbildung nur vorgetäuscht. Sein Arbeitgeber, eine mittelständische Logistikfirma, war blamiert. Der Kunde war empört. Der Auftrag ging an die Konkurrenz.

Ob erfundene Abschlüsse oder manipulierte Lebensläufe – immer öfter stimmen die Angaben von Firmenmitarbeitern oder von Bewerbern auf eine freie Stelle nicht mit der Realität überein. „Etwa zehn Prozent der Lebensläufe enthalten handfeste Manipulationen“, schätzt Dirk Bürhaus, Geschäftsführer der Firma German Business Protection (GBP), einer Tochter des Sicherheitsunternehmens Kötter. Zähle man harmlosere Schwindeleien hinzu, seien es sogar 30 Prozent der Lebensläufe, die nicht völlig korrekt sind. „Der Vertrauensscha-

den ist groß“, sagt Bürhaus. „Auch finanzielle Schäden können entstehen, wenn ein Unternehmen nicht weiß, wer der neue Mitarbeiter wirklich ist.“

„Etwa zehn Prozent der Lebensläufe enthalten handfeste Manipulationen.“

Dirk Bürhaus,
Geschäftsführer von
German Business Protection

Personalberater bestätigen die Schätzung der Sicherheitsexperten. In einer Umfrage des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater (BDU) gaben 35 Prozent der Mitgliedsfirmen an: „In den vergangenen Jahren haben Versuche der Kandidaten zugenommen, die eigenen Bewerbungsunterlagen zu manipulieren.“ Damit gehört das Phänomen zwar nach wie vor nicht zu den Trends, die den Personalberatern besonders große Sorgen bereiten. Aber: „Geschönte oder manipulierte Lebensläufe haben einen nennenswerten Anteil im Tagesgeschäft“, sagt Wolfram Tröger, Vorsitzender des Fachverbands Personalbera-

tung im BDU und selbst Geschäftsführer einer Beratungsfirma.

Am häufigsten greifen Mitarbeiter oder Bewerber in ihre Vita ein, um kurze Beschäftigungsdauern zu kaschieren. Das funktioniert beispielsweise so, dass im Lebenslauf nur die Jahreszahlen stehen, nicht aber die exakten Monate, in denen eine Stelle angetreten oder verlassen wurde. „Dahinter kann mangelnde Leistung, geringe soziale Kompetenz oder schlicht Fehlverhalten stehen“, sagt GBP-Geschäftsführer Bürhaus. „Wenn die Kündigungsgründe vorheriger Jobs nicht klar sind, ist das eine potenzielle Gefahr.“ Bürhaus nennt als Beispiel strafrechtliche Risiken, falls ein Bewerber bei seinem alten Arbeitgeber wegen Korruption oder Diebstahls gehen musste. „Niemand will einen Verantwortlichen für den Einkauf einstellen, der sich schon einmal hat bestechen lassen.“ Fehlendes Know-how könne auch Schaden anrichten.

Es gehe nicht darum, alle Bewerber unter Generalverdacht zu stellen, sagt Bürhaus' Kollege Alexander Krause. Aber es werde derzeit immer wahrscheinlicher, dass ein Unternehmen bei der Einstellung von neuem Personal gewisse Risiken eingehe. „Der große Bedarf an

Fachkräften und der zunehmend leerer werdende Arbeitsmarkt führen dazu, dass viele Firmen nicht mehr genau hinschauen, wen sie einstellen“, so Krause. „Der Bewerbermarkt wird enger. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, jemanden einzustellen, der an seinem Lebenslauf gedreht hat.“ Vor allem Mittelständler hätten noch wenig Bewusstsein dafür, wie stark sie sich mit falschen Bewerbern schaden könnten.

Personalberater Tröger meint, dass vor allem die technische Entwicklung dazu führt, dass Lebensläufe und Dokumente manipuliert werden. „Es ist heute so leicht wie nie zuvor, Unterlagen zu verändern“, sagt er. „Sie können sich den Briefkopf einer Hochschule oder einer Ausbildungsstelle im Internet kopieren oder die richtige Unterschrift aus dem Geschäftsbericht kopieren.“ Neulich habe ihm die Urkunde für den Abschluss einer Ausbildung vorgelegen, die zwar die richtige Unterschrift gehabt habe. Aber: Sie stand ursprünglich auf einer Einladung zu einer Ausbildungsveranstaltung – und die hatte der Bewerber nie besucht, so Tröger. „Das ist Urkundenfälschung. Der Kandidat muss sich jetzt vor Gericht verantworten.“