

Karriere mit gefälschten Unterlagen?

Immer häufiger erfolgen digitale Manipulationen

München, Mai 2012 In den letzten Monaten musste JBH-Herget bedauerlicherweise in mehreren Fällen feststellen, dass Kandidaten ihre Lebensläufe inhaltlich falsch dargestellt haben, indem sie Positionen bzw. Arbeitsverhältnisse unterschlagen oder auch sich selbst geschriebene Zeugnisse in den Briefkopf ihrer früheren Arbeitgeber eingescannt haben.

Besonders ernüchternd war der Fall eines hochkarätigen Managers, der sich im Lebenslauf zum Zeitpunkt der Bewerbung eine ungekündigte hochrangige Beschäftigung mit europäischer Verantwortung bestätigte. Bei den durchgeführten Recherchen stellte sich jedoch heraus, dass der Kandidat schon seit 2,5 Jahren nicht mehr in diesem Konzern beschäftigt war. Er hatte in der Zwischenzeit ein kurzes „Gastspiel“ bei einem weiteren international sehr erfolgreichen und bekannten Konzern, dieser trennte sich jedoch noch während der Probezeit aufgrund mangelhafter Leistungen von dem Kandidaten. Besonders irritierend an diesem Fall ist, dass der Kandidat uns in mehreren, intensiven Gesprächen versicherte, in einem festen, ungekündigten Arbeitsverhältnis zu sein.

In einem weiteren Fall im Bereich eines führenden europäischen Bauzulieferers wurde ein Klient von der Personalleiterin eines Wettbewerbers kontaktiert, warum man einem Leiter Logistik ein „solch exzellentes Zeugnis“ geschrieben habe, obgleich dieser keine qualifizierte Leistung erbringe und das Unternehmen sich gerade von ihm trenne. Nachdem uns das Zeugnis zur inhaltlichen Abstimmung zugestellt worden war, stellten wir fest, dass der betroffene Kandidat das Zeugnis des Unternehmens komplett umgeschrieben und sich u. a. eine völlig andere Tätigkeit attestiert hatte. Dieses gefälschte Zeugnis

„ergänzte“ er mit dem Briefkopf und der Original-Unterschrift unseres Klienten!

In einem weiteren Fall „jonglierte“ ein Kandidat ebenfalls mit 1,5 Jahren, die er durch Improvisation füllte. Auch hier wurden die Fakten durch gezielte Referenz-Telefonate mit seinen früheren Arbeitgebern in Singapur und China aufgedeckt.

An dieser Stelle könnten noch weitere Fälle angeführt werden ...



Jürgen B. Herget

Aufgrund dieser ernüchternden Erkenntnisse der letzten Monate legen wir den für die Einstellung Verantwortlichen eine Reihe von Maßnahmen nahe. Denn die spätere Trennung von einer Führungskraft ist teuer. Und oftmals auch sehr langwierig.

Prüfen Sie alle Angaben der Kandidaten (m/w) zu Beschäftigungsverhältnissen, Zeiträumen, Leistungen, Umsatzverantwortungen akribisch etc. und hinterfragen Sie diese kritisch.

Lassen Sie sich Zeugnisse im Original vorlegen, Fälschungen sind anhand von Kopien oder eingescannten Dokumenten nicht zu erkennen.

Führen Sie konsequent gezielte Referenztelefonate. Wenn Ihnen dies aus „politischen Gründen“ nicht möglich ist, unterstützen wir Sie gerne.