



Wirtschaftsrisiko Bewerbungsbetrug: Hochstapler gezielt das Handwerk legen

**Der Arbeits- und Fachkräfte-
mangel schreitet mit Hoch-
druck voran. Die ungebremste
Dynamik erfordert dabei von
den Unternehmen nicht allein
immer größere Aufwendungen
für die Personalrekrutierung.
Einhergehend damit steigt die
Gefahr von Bewerbungsbetrug
und Wirtschaftskriminalität.**

Das Institut der deutschen Wirtschaft hat die Dramatik des Arbeitskräfte-
mangels noch einmal nachdrücklich zu Tage gefördert. Gemäß einer kürzlich veröf-
fentlichten Studie besteht in fast 400 Berufen ein Fachkräfteengpass.
Über 60 % aller Unternehmen se-
hen hiervon ihre Geschäftsentwick-
lung negativ beeinflusst, bestätigt
eine Umfrage des Deutschen Indus-
trie- und Handelskammertages –
fast vier Mal mehr als noch 2010.

„Die Alarmzeichen in Sachen Perso-
nalgewinnung stehen in der Wirt-
schaft daher längst auf Rot“, sagt
Volker Hofmann, Prokurist und Leiter
Personalwesen der zur KÖTTER
Unternehmensgruppe gehörenden
KÖTTER GmbH & Co. KG Verwal-
tungsdienstleistungen.

Was aber nicht bedeutet, dass alle
Firmen die Herausforderungen mit
voller Kraft annehmen. „Stellenbe-
setzungen erfolgen trotz des engen
Bewerbermarktes viel zu oft noch
auf den letzten Drücker“, betont
Hans-Helmut Janiesch, Mitglied des
KÖTTER Sicherheitsbeirates.

Ein solches Vorgehen reduziere
nicht nur die Chancen, im erforder-
lichen Zeitraum genug qualifizierte
Kräfte für sich zu gewinnen. „Je
größer der Rekrutierungsdruck
wird, umso höher sind auch die
Chancen von Bewerbungsbetrü-
gern“, warnt der Leitende Polizei-
direktor/Kriminaldirektor i. R. „In
ihrer Personalnot schauen die Ver-
antwortlichen schnell über mög-
liche Unstimmigkeiten im Lebens-
lauf hinweg. Oder sie wollen ihr
Unternehmen für den vermeint-
lichen Top-Kandidaten so attraktiv
machen, dass sie selbst sensibelste
Interna preisgeben und damit den
roten Teppich für Konkurrenzspio-
nage ausrollen.“

„Unternehmen dürfen nicht aus Angst vor dem Arbeitskräftemangel die Sicherheit vernachlässigen“

Falsche Manager, Kundenberater, Industriefachkräfte und sogar Juristen: Bricht sich Hochstapelei im Bewerbungsalltag immer weiter Bahn?

Hans-Helmut Janiesch: Dies sind nur einige, teils besonders eklatante Beispiele mit einer entsprechend großen medialen Aufmerksamkeit und richtigerweise notwendigen strafrechtlichen Konsequenzen. Genauso wie der bekannte Fall einer früheren Bundestagsabgeordneten, die Abitur und Jura-Studienabschluss in ihrem Lebenslauf erfunden hatte. Oder die Anklage gegen einen Versicherungsmitarbeiter, der nur mit gefälschten Unterlagen an den Job kam und anschließend Arbeitgeber und Kunden prellte.

Und wie ist die Lage insgesamt in Sachen Bewerbungsbetrug?

Volker Hofmann: Es besteht kein Anlass, alle Bewerber unter Generalverdacht zu stellen. Trotzdem sind Arbeitgeber aller Größen und Branchen dringend angehalten, sich angesichts des Umfangs von Schummeleien und Betrügereien sowie daraus resultierender Risiken professionell hiergegen zu wappnen.

Können Sie dies konkretisieren?

Hofmann: Schätzungen zufolge enthalten etwa zehn Prozent aller Bewerbungen handfeste Manipulationen. Werden zusätzlich harmlosere Schummeleien einge-rechnet, ist davon auszugehen, dass sogar rund 30 Prozent aller Lebensläufe nicht völlig korrekt sind. Heißt: Fast jeder dritte Bewerber hantiert mit geschönten oder unzutreffenden Angaben.

Und wie sehen die Schwindeleien bzw. handfesten Manipulationen konkret aus?

Janiesch: Am häufigsten gibt es unwahre Angaben zu Berufserfahrung, Fachkenntnissen sowie Ausbildung, Studium und sonstigen Qualifikationen. Dazu werden zum Beispiel im Lebenslauf statt detaillierter Monatsangaben lediglich Jahresdaten angeführt. Ziel ist es, so kurze Beschäftigungsverhältnisse zu kaschieren, die auf unge-



Hans-Helmut Janiesch

Hans-Helmut Janiesch, Leitender Polizeidirektor/Kriminaldirektor i.R., war von 1998 bis 2007 Abteilungsleiter Gefahrenabwehr und Strafverfolgung des Polizeipräsidiums Essen. Als Gründungsmitglied der Sicherheitspartnerschaft Essen/Mülheim an der Ruhr verfügt er über wichtige Erfahrungen mit Blick auf die Kooperation von Polizei und Sicherheitsunternehmen. Weiterer Schwerpunkt seiner Arbeit im KÖTTER Sicherheitsbeirat ist das Thema Aus- und Weiterbildung, dem er sich zuvor schon als nebenamtlicher Lehrbeauftragter an den Fachhochschulen Dortmund und Wuppertal gewidmet hat.

nügender Leistung, Fehlverhalten oder mangelnder Sozialkompetenz beruhen. Und es geht noch weiter: Weil es mit gängiger Hard- und Software ein Leichtes ist, Briefköpfe, Unterschriften etc. täuschend echt zu kopieren, finden sich diese in angeblichen Abschlussurkunden und Zeugnissen von Universitäten oder vermeintlichen früheren Arbeitgebern wieder.

Und welche Gefahren resultieren daraus für Unternehmen und Institutionen?

Hofmann: Erhebliche. Wer will schon einen Finanzchef oder Einkaufsleiter in seinen Reihen haben, der wegen Korruption oder Diebstahl gekündigt wurde und sich die neue Stelle wieder mit falschen Angaben erschleicht? Aber auch mangelndes Know-how birgt massive Gefahren, da Ineffizienz der Stelleninhaber und Neubesetzungskosten rasch Verluste von mehreren zehntausend Euro verursachen können. Zudem bestehen Haftungsrisiken für Unternehmer oder leitende Angestellte, wenn ihnen vorsätzliche oder fahrlässige Unterlassung von Aufsichtspflichten bei der Rekrutierung nachgewiesen werden. Also schon zahlreiche Risiken, ohne das Thema Wirtschaftskriminalität überhaupt angeschnitten zu haben.

Wie sehen die zusätzlichen Risiken durch Wirtschaftskriminalität aus?

Janiesch: Kriminelle können durch Sabotage, Diebstahl, Einkauf falsch deklarierter Waren oder die illegale Nutzung der IT-Infrastruktur erhebliche Schäden anrichten. Hinzu kommen Know-how-Verluste, wenn

die Akteure Zugriff auf sensible Daten zu Neuentwicklungen, Kalkulationen oder Expansionsplänen haben und sie an die Konkurrenz weiterreichen. Die daraus resultierenden Wettbewerbsnachteile, Auftragsverluste und Reputationseinbußen können den Bestand ganzer Unternehmen gefährden.

Welche Faktoren begünstigen es, dass Bewerber mit geschönten oder sogar gefakten Angaben den Zuschlag erhalten?

Janiesch: Vor allem im Mittelstand fehlt nach wie vor das ausgeprägte Bewusstsein dafür, welchen Flurschaden Bewerbungsbetrug verursachen kann. Schon 2012 hatten in einer nicht repräsentativen Umfrage der Plattform XING lediglich 14% der befragten Personaler angegeben, alle eingegangenen Bewerbungen gezielt auf Unstimmigkeiten zu überprüfen. Bis heute hat sich aus meiner Betrachtung nicht viel gebessert und der fortschreitende Arbeits- und Fachkräftemangel verschärft die Situation weiter.

Inwieweit?

Hofmann: Das ist relativ simpel. Wenn Sie beispielsweise in technischen Berufen, bei IT- und Logistik-Spezialisten, bei Fachkräften im Gesundheitswesen oder in anderen Engpass-Berufen für die Stellenneubesetzung nicht selten bis zu ein halbes Jahr benötigen, sind Sie froh, überhaupt Personal bekommen zu haben. Da wird in den betroffenen Unternehmen nicht alles bis aufs Kleinste hinterfragt – selbst wenn leise Zweifel an der Stimmigkeit aller Angaben aufgekommen sein sollten.

... aber dies ist doch bar jeder Vernunft und aller Grundlagen von Unternehmenssicherheit ...

Janiesch: Da haben Sie natürlich

recht. Aber die gelebte Praxis ist zurzeit häufig eine andere. Hier verfahren immer mehr Unternehmen nach dem Motto: Es ist noch immer gut gegangen. Und das ist nicht alles. Zusätzlich rollen manche Betriebe in ihrer Verzweiflung über die Personallage vermeintlichen Top-Kandidaten so sehr den roten Teppich aus, dass selbst die Geheimhaltung sensibelster Informationen auf der Strecke bleibt.

Das heißt, Unternehmen bringen sich selbst unnötig in Gefahr, weil sie in Bewerbungsprozessen zu offen sind?

Janiesch: Ja. Transparenz und ein



Volker Hofmann

Volker Hofmann ist Leiter der Abteilung Personalwesen/Recht der zur KÖTTER Unternehmensgruppe gehörenden KÖTTER Verwaltungsdienstleistungen und – gemeinsam mit Martina Kötter – Geschäftsführer der KÖTTER Akademie GmbH & Co. KG, die an neun Standorten Bildungs- und Rekrutierungscenter betreibt. Der 48-Jährige studierte Rechtswissenschaften in Bochum und ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Seine Schwerpunkte liegen neben der juristischen Betreuung der operativen Gesellschaften u.a. in den Bereichen strategische Personalentwicklung und -rekrutierung.

wertschätzender Umgang auf Augenhöhe sind zwar elementar, um angesichts des immer enger werdenden Bewerbermarktes qualifizierte Kräfte von sich zu überzeugen. Das bedeutet aber nicht, schon bei Bewerbungsgesprächen mit vertraulichen Kundennamen, Neuaufträgen oder geplanten Projekten sprichwörtlich um sich zu werfen. Wer so agiert, läuft Gefahr, dass solche Informationen bei der Konkurrenz landen, und liefert damit eine Steilvorlage für Wirtschaftsspionage. Heißt: Unternehmen dürfen nicht aus Angst vor dem Arbeitskräftemangel die Sicherheit vernachlässigen.

Wie sollten sich Arbeitgeber also gezielt schützen?

Hofmann: Zunächst einmal gilt das alte Sprichwort „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“. Schon demgemäß haben Arbeitgeber vielfältige Möglichkeiten, die Angaben eines scheinbar passenden Kandidaten genauer zu hinterfragen. So reicht es oftmals schon, die in Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnissen und Referenzen angeführten Daten genau miteinander zu vergleichen sowie die Bedeutung von Instituten und Ausbildungen im Internet zu recherchieren. Zudem lohnt es sich, Originalzeugnisse bei Hochschulen und Ausbildungsbetrieben bzw. Referenzen bei früheren Arbeitgebern anzufragen. Das Einverständnis seriöser Bewerber dürfte kein Problem sein. Last, but not least verrät in Bewerbungsgesprächen die Körpersprache viel über die Echtheit der Aussagen – gerade wenn bestimmte Fachkenntnisse genauer auf den Prüfstand gestellt werden.

Welche weiteren präventiven Maßnahmen gibt es?

Janiesch: Die Rekrutierungs- und Bewerbungsprozesse dürfen nicht

komplett autark laufen, sondern müssen Teil eines integrierten Risikomanagements sein. Mit diesem präventiven Ansatz zielen KÖTTER Security und die zu unserer Gruppe gehörende German Business Protection auf die Risiko-Vorbeugung ab, wie sie sich speziell bei der Besetzung von Fach- und Führungspositionen ergeben kann.

Was umfassen diese integrierten Maßnahmen in der Praxis?

Hofmann: Es geht darum, konkrete Sicherheitsanforderungen für Rekrutierungs-, Bewerbungs- und Einstellungsprozesse zu implementieren, die bindend umzusetzen sind. Einhergehend damit gilt es, die Verantwortlichen für die bereits beschriebenen Betrugsmaschen zu sensibilisieren. Hier unterstützen unsere Sicherheitsspezialisten zum Beispiel mit Hilfe sogenannter Pre-Employment-Screenings bei der

Vorauswahl oder halten gerade mit Blick auf die Besetzung von Top-Positionen spezifische Online-Tests wie das „Integrity Meter“ bereit, das Rückschlüsse auf die Loyalität und Integrität von Bewerbern zulässt. Last, but not least können weitere Techniken aus der Kriminalistik hinzugezogen werden, um die Echtheit von Werdegängen zu überprüfen.

... und wie lässt sich Schaden verhindern oder eindämmen, wenn Betrüger trotzdem ins Unternehmen gelangen?

Hofmann: Auch hier kommt ein professionelles Risikomanagement umfassend zum Tragen. Dabei sind drei Säulen aus meiner Sicht elementar. Erstens: Informationsklassifizierung trägt nachhaltig zur Unternehmenssicherheit bei. Hierbei erfolgt mit Hilfe einer softwaregestützten Lösung die automatisierte Klassifizierung von sensiblen

Informationen und E-Mails, um den Zugriff auf vertrauliche Dokumente einzuschränken bzw. zu verhindern. Zweitens: Die Unternehmenssicherheit steht und fällt schon mit den Zutrittsrechten. Moderne Zutrittskontrollsysteme in Verbindung mit Videotechnik sorgen dafür, dass nicht jeder Beschäftigte einfach in IT-, Forschungs- oder Entwicklungsbereiche gelangt. Drittens: Durch Schulungen lässt sich die eigene Belegschaft für die Methoden von Know-how-Diebstahl und Social Engineering sensibilisieren. Neue Kollegen, die durch übertriebene Neugier an noch geheimen Projekten auffallen, können so schneller als Betrüger oder Wirtschaftsspione enttarnt werden.

Das Interview führte Carsten Gronwald, Pressesprecher der KÖTTER GmbH & Co. KG Verwaltungsdienstleistungen.

KÖTTER Security setzt auf ganzheitliche Sicherheit

KÖTTER Security ist größter familiengeführter Sicherheitsdienstleister in Deutschland und an über 50 Standorten präsent. Als einziger Anbieter der Branche hält das Unternehmen integrale Sicherheitslösungen bereit, die sämtliche Aspekte der kundeninternen Sicherheitsteilbereiche berücksichtigen. Diese Smart Security Solutions umfassen u.a. Sicherheitsdienste und -technik, Risiko-, Krisen- und Gesundheitsmanagement, Brandschutz sowie Arbeitssicherheit. Sie verfolgen in Verbindung mit innovativen digitalen Bausteinen das Ziel, potenzielle Schäden durch kompetente Beratung, wirtschaftliche Konzepte und konsequente Durchführung zu verhindern bzw. zu minimieren. Gleichzeitig ermöglichen ganzheitliche Gebäudedienste in Kombination mit den weiteren Sparten Cleaning und Personal Service den Auftraggebern, sich auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren.

Weitere Informationen finden Sie unter koetter.de.



Impressum:

Der **Sicherheitsbrief** wird herausgegeben von der Öffentlichkeitsarbeit der KÖTTER GmbH & Co. KG Verwaltungsdienstleistungen. Tel.: +49 201 2788-126, Fax: +49 201 2788-178, E-Mail: carsten.gronwald@koetter.de
 © Die Zeitschrift und alle darin enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.
 Die Mitgliedschaft in den aufgeführten Verbänden gilt für Einzelfirmen der KÖTTER Unternehmensgruppe.
 Bilder: Collage: © contrastwerkstatt - stock.adobe.com (Bewerbungsgespräch); © Michael - stock.adobe.com (Bewerbungsmappe); bluedesign® - stock.adobe.com (Stempel); © ajr_images - stock.adobe.com (Haft); Herr Janiesch/Herr Hofmann: © KÖTTER Services.
 Papier und Druck dieses Heftes sind nach den Richtlinien des FSC® (Forest Stewardship Council®) zertifiziert.
 Weitere Informationen: www.fsc-deutschland.de



“Wir sind für Sie da.”

**Wilhelm-Beckmann-Straße 7
45307 Essen**

**Hotline: +49 201 2788-388
Hotfax: +49 201 2788-488
E-Mail: info@koetter.de**

Internet: koetter.de