

# Der Background-Check



Ein Beitrag von  
**Sven Lechtleitner**

*Zweifeln Personaler am Wahrheitsgehalt von Unterlagen und Aussagen potenzieller Bewerber, sollten sie die Kandidaten auf Herz und Nieren prüfen. Welche Methoden gibt es? Und ab wann bewegt man sich im rechtlichen Graubereich?*

**E**in erfundener Abschluss oder eine gefälschte Urkunde sind mit Sicherheit seltene Einzelfälle. Und doch gibt es sie – diejenigen, die sich auf diese Weise eine Position erschleichen. Schafft es ein Bewerber mit Hinterlist durch den Recruiting-Prozess ins Unternehmen und wird dann enttarnt, können Firmen mit arbeitsrechtlichen Schritten gegen ihn vorgehen.

Doch fernab von einem eindeutigen Betrug scheinen geschönte Lebensläufe nahezu an der Tagesordnung zu sein. Die einen mogeln eine Lücke weg, die anderen werten einen Sachbearbeiterjob zum Managerposten auf. Bewerber möchten sich von ihrer besten Seite präsentieren. Doch manche stellen sich vielversprechender dar, als sie in Wirklichkeit sind. Sie kreieren eine Art Lichtgestalt ihrer selbst. Kommen im Auswahlprozess Zweifel an ihrer Glaubwürdigkeit auf, sollten HR-Verantwortliche genauer hinschauen. Der Überprüfung eines Kandidaten sind allerdings Grenzen gesetzt. Ohne Einverständnis sind Background-Checks oder das Einholen von Referenzen tabu.

### **Indizien für Flunkereien**

„Kommt mir bei Unterlagen oder Positionen etwas komisch vor, lasse ich Vorsicht walten“, sagt Katharina Hain, Senior Department Manager Recruitment Management bei Hays. Sie ist seit vielen Jahren für das Unternehmen tätig und betreut unter anderem das Active Sourcing. Unstimmigkeiten zeigen sich schon mal darin, wenn Angaben im Lebenslauf nicht mit denen in Zeugnissen übereinstimmen. Aufhorchen lassen sie auch unterschiedliche Schriftarten innerhalb eines Zeugnisses. Dann sei es entweder schlecht geschrieben oder schlecht gefälscht. In diesem Fall würde die Recruiting-Expertin genauer hinschauen – sofern der



Kandidat für die Stelle grundsätzlich interessant ist – und sich bei Bedarf vorab die Originaldokumente zeigen lassen. Doch nicht jede Auffälligkeit sei gleichzeitig auch Indiz für eine Unwahrheit. So seien Abweichungen bei Namen und Namensänderungen je nach Nationalität teilweise üblich. Dann könne in Dokumenten ein anderer Name angegeben sein als im Lebenslauf oder in Arbeitszeugnissen.

Bei Einstellungen lassen Hain und ihre Kollegen sich oftmals die Originaldokumente vorlegen – insbesondere die Abschlusszeugnisse. Diese Praxis werde bereits in Gesprächen mit Kandidaten offen benannt, sagt Hain. So müssen sich neue Mitarbeiter im Rahmen des Onboardings am ersten Arbeitstag mit ihrem Personalausweis identifizieren. Die jeweilige Führungskraft überprüft und dokumentiert die Legitimation. „So stellen wir sicher, dass die Person auch die ist, die wir eingestellt haben“, sagt sie.

Wer bei Hays eine Führungsposition mit Teamverantwortung einnehmen möchte, muss ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. So ist es bei vielen Unternehmen mittlerweile längst der Fall.

## Zwischen Fakten und Fantasie

Zwischen Betrügen und Flunkern gebe es einen Unterschied, sagt Thomas Hoffmann, Director bei der internationalen Personalberatung Robert Walters in Hamburg. Für ihn gleicht ein Bewerberinterview einem Verkaufsgespräch. Geflunkert werde dabei natürlich häufig, schließlich gehe es um die bestmögliche Selbstpräsentation der Bewerber.

Die Grenze sei allerdings überschritten, wenn jemand sich einen unehrlichen Vorteil verschaffen möchte. Dazu zählt Hoffmann Täuschungen bei Studienabschlüssen oder Qualifikationen, die zu einem höheren Gehalt oder einer anderen Position führen. Jeder Kandidat muss ihm schriftlich versichern, dass die getätigten Auskünfte wahrheitsgemäß sind. Wer das ablehnt, fällt aus dem Bewerbungsprozess. Aus seiner Erfahrung entscheidet immer das persönliche Gespräch.

Wenn Kandidaten bei bestimmten Fragen ausweichen, sei das ein Anzeichen dafür, an diesen Stellen noch einmal nachzubohren. Er rät dazu, konkrete Beispiele abzufragen:

Welche Aufgaben hat jemand in der im Lebenslauf angegebenen Position übernommen? Wie hat er in dieser oder jener Situation reagiert? Voraussetzung dafür ist allerdings, dass sich der Interviewer in dem Aufgabenfeld der ausgeschriebenen Stelle auskennt. „Dann bemerken Verantwortliche im Gespräch schnell, wenn Aussagen oder Angaben nicht der Wahrheit entsprechen“, sagt Hoffmann. Interesse an dem Menschen zu haben und ihn im Gespräch zu beobachten, hält er für ebenso wichtig.

„Wenn Kandidaten Fakten oder akademische Grade falsch darstellen, bewegen sie sich im strafrechtlichen Bereich“, sagt Jan Tibor Lelley. Er ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Buse Heberer Fromm. Legal hingegen sei es, den Lücken im Lebenslauf fantasievolle Bezeichnungen wie „Sabbatical“ oder „Weltreise“ zu geben. Der Grund: Die Kompetenz des Bewerbers wird durch eine solche Bezeichnung nicht verändernd dargestellt. Bei Auffälligkeiten in Bewerbungsunterlagen genauer hinzuschauen, ist die eine Sache. Eine andere, Kandidaten zu überprüfen. Überprüfungen von Kandidaten hängen in der Regel mit der Tätigkeit im Unternehmen zusammen, sagt Lelley. Damit meint er vorrangig Positionen, die mit der Abwicklung von Finanzströmen oder der IT-Sicherheit zu tun haben, denn an den Stellen sei das Unternehmen verwundbar. „Der Faktor Mensch ist hier der größte Unsicherheitsfaktor“, sagt der Rechtsanwalt. So verwundert es nicht, dass Arbeitgeber oftmals eine standardmäßige Überprüfung vorsehen – im Einvernehmen mit dem zukünftigen Stelleninhaber.

## Einverständnis des Kandidaten

In den USA sind Background-Checks durch professionelle Dienstleister durchaus üblich. Sie bedienen sich öffentlich zugänglicher Quellen wie beispielsweise dem Strafregister, sagt Rechtsanwalt Lelley. In Deutschland sind diese weder zugänglich, noch ist eine derartige Überprüfung zulässig.

Unternehmen können hierzulande die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses fordern, das der Kandidat aber selbst einholen muss. Auch dafür braucht es einen Sachbezug zur Stelle. Es bleibt der „berühmte nicht justiziable“ Bereich, wie es Rechtsanwalt Lelley nennt. Damit meint er das Einholen von Erkundigungen beispielsweise durch Headhunter. Sie seien oftmals gut vernetzt und können in Erfahrung bringen, ob ein bestimmter Kandidat eine hohe Reputation genieße. Was Recherchen im Netz betrifft, ist zwischen professionellen beruflichen und privaten sozialen Medien zu unterscheiden, sagt er. Ein Blick auf Profile in Businessnetzwerken wie LinkedIn oder Xing ist demnach gestattet. Die Recherche in einem privaten sozialen Netzwerk wie Facebook ist hingegen nicht erlaubt.

Angaben und Daten in beruflichen Business-Netzwerken prüft Thomas Hoffmann von der Personalberatung Robert Walters bei Bedarf. Im Vergleich zu Arbeitszeugnissen, die immer die gleichen wohlwollenden Formulierungen enthalten, legt er Wert auf Referenzen. Doch ohne die Einwilligung des Kandidaten werde das Unternehmen nicht aktiv. Ganz im Gegenteil: „Das offene Wort auf beiden Seiten ist wichtig“, sagt Hoffmann.

Wenn die Referenz eines ehemaligen Vorgesetzten oder Wegbegleiters gefragt ist, bittet er Bewerber um ihr Einverständnis, diese einholen zu dürfen. Das Spiel mit offenen Karten vermeide einen Vertrauensbruch auf beiden Seiten. Die Personalberatung betrachtet sich als vorgeschaltete Instanz, die einen geeigneten Kandidaten findet und dabei nach bestem Gewissen handelt. Eine eventuelle eingehendere Überprüfung obliegt dem Kundenunternehmen – also dem Arbeitgeber.

## Konsequenz einer Täuschung

Recruiting-Managerin Katharina Hain hat eine richtige Täuschung in ihrer Laufbahn nur selten und vor vielen Jahren erlebt. Sie erinnert sich an einen Mitarbeiter, dem es im Arbeitseinsatz an wesentlichem Know-how fehlte. Unterlagen und Gespräche hatten zuvor ein anderes Bild gezeichnet. Die Folge: die Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Probezeit. Für Hain kommt es jedoch immer auf den jeweiligen Einzelfall an. Wichtig bei aller Abwägung ist ihr, dass es nicht zu einem grundlegenden Vertrauensbruch kommt.

Würden Qualifikationen nur vorgetäuscht, fällt das meist bei Ausübung des Jobs auf, bestätigt Arbeitsrechtler Lelley. Er sagt aber auch, dass Unwahrheiten nicht selten durch Zufälle ans Tageslicht kommen – beispielsweise durch Gespräche auf Konferenzen mit vermeintlich ehemaligen Chefs oder Kollegen.

Um arbeitsrechtlich gegen eine Täuschung vorzugehen, muss sie sich konkret auf die Arbeit auswirken. In diesem Fall besteht die Möglichkeit einer Kündigung. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten. Die Rechtsfolge: Der Arbeitsvertrag wäre rückwirkend unwirksam. Das Unternehmen kann jedoch in der Regel für die Zeit der Beschäftigung das Entgelt nicht zurückfordern. Zumeist erfolgt bei einer Täuschung erst eine Kündigung, dann parallel die Anfechtung des Vertrags, sagt Lelley. Aber: Wenn jemand bei der Abiturnote flunkere, danach aber erfolgreich ein Studium absolviere, dann rechtfertige das aus Sicht eines Gerichts unter Umständen keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Arbeitgeber sind daher mit einer Möglichkeit gut beraten: bereits im Vorfeld genau hinzuschauen. •