



Recruiting-Tipps für Profis

Vorsicht, Bewerbungslügen: So entlarven Sie unehrliche Kandidaten!

Zehn Prozent aller Menschen, die einen Job suchen, sind bei der Bewerbung unehrlich – das sagt die Statistik. Wenn Sie also zehn Bewerbungen auf dem Tisch liegen haben, ist eine davon mit großer Wahrscheinlichkeit gefälscht oder stark geschönt.

[Lesen Sie im Spezial-Report "Durchschauen Sie Ihre Bewerber", wie Sie Unwahrheiten erkennen und wie Sie sich vor Betrügern schützen!](#)

[Hier anfordern!](#)

[Spezial-Report "Durchschauen Sie Ihre Bewerber" JETZT Gratis anfordern!](#)

Liebe Recruiterin, lieber Recruiter,

sich als Bewerberin oder Bewerber für eine Arbeitsstelle in ein gutes Licht zu rücken, ist erlaubt – jeder tut's. Einige Bewerber gehen aber zu weit: Sie behaupten Dinge, die schlicht nicht wahr sind, und sie schmücken sich mit Qualifikationen, die sie nicht haben. Solche betrügerischen Kandidaten sind eine Gefahr für jedes Unternehmen.

Warum? Punkt 1: Schwächung der Unternehmenskompetenz

Wird ein Bewerber, der sich mit erfundenen Qualifikationen beworben hat, eingestellt, so entsteht an der entsprechenden Position eine Kompetenzschwachstelle. Bis das auffällt, kann eine ganze Weile vergehen.

Punkt 2: erhöhtes Risiko für Mitarbeiterkriminalität

Untersuchungen belegen, dass 70 % aller straffällig gewordenen Mitarbeiter bereits in ihrer Bewerbung gelogen haben. Das bedeutet: Mit jedem eingestellten Schwindler steigt die Gefahr von Diebstahl, Unterschlagung und Industriespionage.

Punkt 3: Mehrkosten

Selbst, wenn ein eingestellter betrügerischer Bewerber frühzeitig entlarvt und wieder gefeuert wird, schadet das dem Unternehmen – denn Sie müssen dann ja umgehend wieder Stellenanzeigen schalten und vielleicht übergangsweise teure Freelancer beauftragen.



Laden Sie sich deshalb jetzt den **Spezial-Report "Durchschauen Sie Ihre Bewerber"** herunter!

Er sagt Ihnen in aller Deutlichkeit, bei welchen Indizien Sie Verdacht schöpfen müssen. Außerdem erklärt er Ihnen, was Sie tun können, um ehrliche von unehrlichen Bewerbern zu unterscheiden. Das Herunterladen kostet Sie keinen Cent, denn der Ratgeber ist GRATIS.

[GRATIS Spezial-Report "Durchschauen Sie Ihre Bewerber" downloaden](#)

Lesen Sie, ...

- wie Sie **Bewerbungsdokumente kritisch unter die Lupe nehmen**,
- welche Maßnahmen Sie ergreifen können, um **Ungereimtheiten auf den Grund zu gehen**,
- wie Sie Bewerbern im **Einstellungsgespräch** richtig auf den Zahn fühlen und
- wie Sie **ertappte Bewerbungslügner** schnell wieder los werden.

Alarm: Bei diesen 6 verräterischen Indizien sollten Sie misstrauisch werden.

⚠️ (Zu) perfekter Kandidat

Es gibt sie – die „Sechser im Lotto“ unter den Bewerbern. Aber sie sind selten. Seien Sie vorsichtig, wenn ein Kandidat alle Profilanforderungen perfekt erfüllt oder übererfüllt – auch jene, die nur wünschenswert sind. Beispiel: Sie verlangen in Ihrer Stellenausschreibung nur Englisch; eine weitere Fremdsprache sei „wünschenswert“. Der Kandidat spricht aber gleich drei Fremdsprachen, angeblich verhandlungssicher. Oder Sie verlangen nur MS-Office-Kenntnisse, der Kandidat ist jedoch Textverarbeitungs-, Präsentation- und Bildbearbeitungsprofi. Haken Sie beim Bewerbungsgespräch nach: Woher kommen die guten Sprach- und Software-Kenntnisse? Die Antworten sollten plausibel sein.

⚠️ Nur Jahreszahlen im Lebenslauf

Jede Station im Lebenslauf sollte auf den Monat genau datiert sein. Finden sich in einem Lebenslauf nur Jahreszahlen, so hat der betreffende Bewerber höchstwahrscheinlich etwas zu verbergen. Im harmlosesten Fall sind das Phasen der Beschäftigungslosigkeit, im schlimmsten Fall Gefängnisaufenthalte. Sortieren Sie solche Bewerbungen am besten gleich aus.

⚠️ Nicht zueinander passende Datumsangaben

Auch Lebensläufe mit präzisen Datumsangaben können verdächtig sein – nämlich dann, wenn die Datumsangaben nicht zu den beigelegten Zeugnissen passen. Ein Bewerber gibt an, im Zeitraum 01/2007 bis 12/2009 bei einer renommiert Firma gearbeitet zu haben, das Arbeitszeugnis trägt aber das Ausstelldatum 6. Juni 2009? Das passt nicht zusammen. Entweder hat sich hier jemand grob verschrieben, oder Sie werden angelogen.

⚠️ Signalwörter im Werdegang

Es gibt Signalwörter, bei denen jeder Personaler hellhörig wird: Eine nicht näher bezeichnete „Selbstständigkeit“ etwa ist häufig nur ein Euphemismus für „Arbeitslosigkeit mit gelegentlicher Schwarzarbeit“ – insbesondere dann, wenn die Selbstständigkeit im Werdegang mehrfach auftaucht. „Fortbildung“ steht oft ebenfalls für Beschäftigungslosigkeit, anderenfalls wäre die Art der Fortbildung näher beschrieben.

⚠️ Seltsam formulierte Zeugnisse

Dass Bewerber so weit gehen, Arbeitszeugnisse, Zertifikate oder Abschlüsse zu fälschen, ist zum Glück selten – es kommt aber vor. Leider ist es im Zeitalter von Photoshop und Desktop-Publishing auch sehr schwer, solche Fälschungen auf Anhieb zu erkennen. Sie sollten jedenfalls stutzig werden, wenn Sie in Zeugnissen, die angeblich von verschiedenen Firmen stammen, auf dieselben Formulierungen (z. B. auf ungebrauchliche Wendungen oder auf auffällige Wortwiederholungen stoßen). Auch die Grammatik kann ein Fälschungsindiz sein: Beachten Sie, dass es 1996 und 2004 große Rechtschreibreformen gab – Zeugnisse und Zertifikate, die aus der Zeit davor stammen, dürfen nicht nach den neuen Rechtschreib-Regeln geschrieben sein!

Der Spezial-Report "Durchschauen Sie Ihre Bewerber" ist Ihre beste Waffe gegen unehrliche Job-Kandidaten!

Indem Sie auf den Download-Button klicken, sichern Sie sich ein sehr hilfreiches Gefahrenabwehrinstrument in schriftlicher Form. Es informiert Sie nicht nur über die gängigsten Maschen betrügerischer Bewerber, sondern gibt Ihnen auch wirksame Überprüfungsmethoden an die Hand. Und das ist noch nicht alles: Der Sonderreport liefert Ihnen außerdem **Infos zu Rechtslage**, **lehrreiche Fallbeispiele** und rechtssichere **Musterformulierungen zum Anfechten von Arbeitsverträgen**.

Immer gut informiert sein – mit „Recruiting im Wandel“

Der Spezial-Report "Durchschauen Sie Ihre Bewerber" ist eine Spezialausgabe des Print-Fachinformationsmagazins **„Recruiting im Wandel“**. Dieses versorgt Sie jeden Monat mit exklusivem Fachwissen für den Bereich Recruitment.

[Sie kennen „Recruiting im Wandel“ noch nicht? Testen Sie das Magazin 30 Tage lang – kostenlos!](#)

Es ist weit mehr als ein Special-Interest-Journal, denn es informiert Sie nicht nur über aktuelle Business-Trends (wie z. B. mobile Recruiting). „Recruiting im Wandel“ bietet Ihnen auch konkrete Arbeitshilfen – in Form von **Checklisten**, **Schritt-für-Schritt-Handlungsanweisungen** und Mustertexten. Außerdem erfahren Sie immer frühzeitig, welche **Gesetzesänderungen** anstehen und welche wichtigen **Grundsatzurteile** von den Arbeitsgerichten oder vom BGH gefällt wurden.

[Wenn Sie „Recruiting im Wandel“ testen, erhalten Sie den Spezial-Report "Durchschauen Sie Ihre Bewerber" als PDF-Download gratis dazu.](#)



[Jetzt testen: Lernen Sie „Recruiting im Wandel“ kennen!](#)

4 Gründe, die dafür sprechen, regelmäßig „Recruiting im Wandel“ zu lesen:

1. Sie sind immer auf dem Laufenden.

Welcher Recruiting-Trend prägt gerade die Branche, welcher zeichnet sich als nächstes ab? Als Leserin oder Leser von „Recruiting im Wandel“ werden Sie das immer wissen. Und Sie werden auch immer frühzeitig über Gesetzesnovellierungen und über Trendwenden in der Rechtsprechung bei den Arbeitsgerichten informiert sein.

2. Sie haben Rechtssicherheit.

Alle Tipps und Infos gehen mit der aktuellen Gesetzgebung konform – darauf können Sie sich verlassen. Rechtliche Hintergründe werden so kurz wie möglich und so ausführlich wie nötig erläutert, und zwar nicht in verquastem Juristendeutsch, sondern in klar verständlichen Worten.

3. Sie sparen Zeit.

Schluss mit dem zeitraubenden Lesen von ellenlangen Newslettern und dem Durchstöbern von Foren (aus Furcht davor, wichtige Branchen-News zu verpassen): Indem Sie einmal im Monat etwa eine halbe Stunde Lesezeit investieren, verschaffen Sie sich einen vollständigen Überblick über alles, was das Recruiting-Business bewegt.

4. Sie erleichtern sich die Arbeit.

Da Sie mit „Recruiting im Wandel“ nicht nur Infos, sondern auch Musterformulierungen und Checklisten erhalten, brauchen Sie sich über viele Dinge nicht mehr selbst den Kopf zu zerbrechen.

[Fordern Sie jetzt kostenfrei „Recruiting im Wandel“ zum Testen an!](#)

Ihre persönliche Test-Anforderung

100 % Vertrauensgarantie für meinen GRATIS-Test!

Ja, ich möchte „Recruiting im Wandel – Gefunden. Gebunden. Eingestellt.“ zum Preis von 19,95 € (zzgl. MwSt.) bestellen.

- ✔ 1. Ausgabe GRATIS zum 30-Tage-Testen. Diese Ausgabe darf ich auf jeden Fall behalten.
- ✔ Willkommensgeschenk zum Sofort-Download.
- ✔ Wenn mich der Test überzeugt und ich Ihnen innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Ausgabe nichts Gegenteiliges mitteile (Fax oder E-Mail genügt), erhalte ich 30-tägig die neueste Ausgabe von „Recruiting im Wandel“ mit 12 Ausgaben pro Jahr zu je 19,95 € zzgl. MwSt und 1,93 € Versandkosten.
- ✔ Ich kann den Bezug zum Ende eines Jahres kündigen – ganz einfach ohne Angabe von Gründen.

Bitte senden Sie mein Test-Paket an:

Firma

Frau Herr

Vorname

Nachname

Straße und Hausnummer

PLZ Ort

Deutschland

E-Mail-Adresse

[Datenschutz](#)

[Jetzt testen](#)

Dieses Angebot richtet sich ausschließlich an Unternehmen, Industrie, Handel, Gewerbe, Handwerk, die freien Berufe, den öffentlichen Dienst, Behörden sowie sonstige öffentliche oder karitative Einrichtungen, Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist zur Verwendung in der selbstständigen, beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit bestimmt.

28333 / REC0022