

Jobsuche

Schwindeln beim Bewerbungsgespräch

Lieber eine lange Nase als arbeitslos? Von verständlichen, sinnlosen und riskanten Lügen beim Job-Interview.

VON ANDREA KRIEGER

Der Bewerber sagte, er habe sich eine Zeit lang zurückgezogen und in einem griechischen Kloster gelebt“, erinnert sich Eva Schlader, Personalberaterin von Pendl&Piswanger. „Ich fragte ihn darauf, ob er das Leben unter lauter Männern nicht langweilig fand. Er schaute mich verdutzt an und sagte: „Wieso?“ Da wusste ich, dass die Antwort gelogen war.“

Die eine oder andere Notlüge beim Vorstellungsgespräch ist, z. B. im Falle von Lücken im Lebenslauf, ja durchaus verständlich. Aber Hand und Fuß sollte sie schon haben.

Manchmal empfiehlt es sich sogar, zu schwindeln, findet der Bewerbungscoach Werner Hammerl (www.bewerbungsberatung.at). „Etwa, wenn Fragen gestellt werden, die verboten sind – wie jene nach dem Kinderwunsch. Da rate ich meinen Klientinnen zu lügen, dass sich die Balken biegen.“ In Wirklichkeit würden sich die Jobsuchenden viel zu oft zur vollen Wahrheit verpflichtet fühlen – zu ihrem Nachteil. „Man muss sich bewusst sein, dass man nicht vor Gericht steht – auch wenn gerade Personalchefs dem Bewerber oft das Gefühl eines Verhörs geben.“

Ermessensfrage Hammerl sieht die Sache so: „Es ist die Aufgabe des Job-Suchenden, sich positiv darzustellen und die des Personalisten, hinter die Kulissen zu blicken.“ Der Kandidat müsse sich überlegen, mit welcher Antwort er etwas Positives über seine Arbeitshaltung vermitteln kann. Dann gelte es abzuwägen: Welche Konsequenzen kann die Unwahrheit haben bzw.

wie leicht ist diese nachzuweisen?

Wer beim vergangenen Job gekündigt wurde, leugnet das besser nicht. Zwar steht im Zeugnis dann „im besten beiderseitigen Einvernehmen...“. „Das bedeutet aber nichts anderes, als dass die Initiative zur Kündigung vom Arbeitgeber ausgegangen ist.“ Schon sinnvoller ist Flunkern, wenn nach den Gründen der Kündigung gefragt wird. Hammerl: „Man sollte sich eine Version einfallen lassen, die einem möglichst wenig schadet.“ Als Beispiel nennt er das Kündigungsmotiv genereller Personalabbau. „Notfalls kann der Bewerber auch darauf hinweisen, dass die Chemie nicht gepasst hat.“

Lügen: Wie sich Bewerber verraten

Symptome „Geschickt zu lügen, ist nicht weit verbreitet“, sagt Eva Schlader von der Personalberatung Pendl&Piswanger. Spätestens beim Nachfragen verraten sich viele Bewerber durch ihr Verhalten. „Sie schauen mir dann nicht in die Augen, gestikulieren nervös mit den Händen. Oft wird plötzlich schneller gesprochen und das Sprachniveau wird schlechter.“

Lüge & Geschlecht Die Unwahrheiten der Frauen haben laut der Psychologin Schlader „einen höheren Plausibilitätsfaktor. Männer neigen eher zum Hochstapeln. Das fällt ihnen leichter auf den Kopf.“

Das geht aber nur einmal“, so Hammerl. Den Ex-Chef schlecht zu machen, ist hingegen kontraproduktiv: „Das wirkt illoyal.“

Eine längere Arbeitslosigkeit lässt sich durch ein Sabbatical oder verschiedene Fortbildungen vertuschen. Im Idealfall werden Zeugnisse für diverse Kurse vorgewiesen. „Grundsätzlich kann man sich aber auch autodidaktisch weitergebildet haben. Diesbezüglich helfe ich meinen Klienten beim Improvisieren“, erzählt der Bewerbungscoach.



Flunkern im Bewerbungsgespräch? Bei unzulässigen Fragen sind geschönte Antworten durchaus vertretbar

Auslassungen Manchmal reicht es schon, gewisse Dinge zu verschweigen. Etwa, dass man in Scheidung lebt. Andernfalls könnte der Personalist mutmaßen, dass der Kandidat eine schwierige Phase durchlebt. Auch „geschieden, zwei Kinder“ braucht keine Frau in den Lebenslauf hineinschreiben. Danach gefragt, sollte die Bewerberin allerdings nicht lügen. „Das ist nachweisbar und kann ein Kündigungsgrund sein.“ Was die Kinderbetreuung angeht, gilt: Die Situation notfalls beschönigen!

► Knigge

Wann ehrlich sein, wann notfalls lügen?

Grundsätzlich gilt: Bei unzulässigen Fragen darf geschwindelt werden: Das betrifft Themen wie Familienplanung, Parteilugehörigkeit, Religion oder chronische Krankheiten. Ausnahme: Die Frage hat direkt etwas mit dem Job zu tun.

Ein möglicher späterer Kündigungsgrund sind hingegen gefälschte Zeugnisse

und unrichtige Angaben über den Familienstand.

Sinnfrage Zu leugnen, dass man gekündigt wurde, bringt nichts, denn die Wahrheit ist anhand des Arbeitszeugnisses leicht herauszufinden. Anders bei der Behauptung, Weiterbildung auf eigene Faust betrieben zu haben. Der Bewerber muss allerdings damit rech-

nen, dass nachfragt wird.

Die Angst, Lügen könnten auffliegen, sobald der ehemalige Arbeitgeber kontaktiert wird, ist oft unbegründet: Schon realistisch ist, dass Personalisten den Bewerber fragen, ob er ihnen eine Referenz nennen kann. Insbesondere Personalberater sind zudem stets gut vernetzt und haben ihre Informanten.