

## DIE KARRIEREFRAGE

Der Fall des „Dr. Frankenstein“, der vor sieben Jahren die Öffentlichkeit schockierte und die Gerichte beschäftigte, war besonders drastisch: Ein Neurologe, der in den Niederlanden aufgrund schwerer Vergehen schon längst nicht mehr praktizieren durfte, konnte in Deutschland noch jahrelang unbehelligt sein Unwesen treiben. Der Grund: Man hatte es bei den Kliniken mit der Einstellung des Arztes offenbar nicht so genau genommen. Dabei hätte eine einfache Google-Recherche die Personalchefs damals schon rasch aufklären können: Im Internet fand sich für jedermann lesbar ein Kommissionsbericht, auf dessen Grundlage längst Anklage gegen den Arzt im Nachbarland erhoben worden war.

Die Folgen dieser Nachlässigkeit in den Personalabteilungen waren fatal: Der Neurologe, selbst medikamentensüchtig, hatte zahlreiche und schwerwiegende Fehldiagnosen gestellt und entsprechend die Patienten mit Medikamenten behandelt, die schwere Nebenwirkungen auslösen konnten. Eine Patientin hatte nach ihrer Diagnose sogar Selbstmord begangen. Etliche Patienten sind unnötig operiert worden. Der Medienberichten zufolge als „lieber, netter Mensch“ beschriebene Mann bezeichnete sich zudem als Professor, obwohl er keinen solchen Titel besaß.

Nicolai Kranz ist dieser krasse Fall besonders gut im Gedächtnis geblieben, weil er seine Branche damals regelrecht erschütterte. Als ehemaliger Personalleiter der Uniklinik Köln, kaufmännischer Direktor der Uniklinik Essen, zwischendurch Geschäftsführer der Ärztermittlung Stegdoc und aktuell Gründer und Geschäftsführer des Bonner Start-ups Gigwork ist dem Juristen das Thema Personalmanagement im Klinikbereich bestens vertraut. „Wir haben damals bei Stegdoc sehr genau geprüft, ob Mediziner, die wir anstellen wollten, auch wirklich die entsprechende Qualifikation besaßen.“

Man habe „einen Riesenaufwand“ betrieben, berichtet Kranz. Denn es sei schließlich fatal, einen Arzt ohne Berufsberechtigung auf Patienten loszulassen. So habe man sich die Facharzturkunden im Original vorlegen lassen und zusätzlich bei den Ärztekammern nachgefragt, ob die Kandidaten auch berechtigt waren, diese Urkunden zu führen. Einen so schlimmen Fall wie den des „Dr. Frankenstein“ habe er in seiner Berufslaufbahn aber nicht erlebt, sagt Kranz. Er finde es „unglaublich“, dass so etwas Arbeitgeber „durchrutscht“.

Dabei kommt es durchaus vor, dass Bewerber in Vorstellungsrunden lügen. „Bewerber wollen sich im besten Licht präsentieren, was im Wettkampf um eine bestimmte Position nachvollziehbar ist“, berichtet die Personalentwicklerin Ragnhild Struss von der Hamburger Agentur Struss und Claussen. Man wolle eben vermeiden, „mit Ehrlichkeit einen Wettbewerbsnachteil zu haben“. So würden eigene Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten gern mal beschönigt oder übertrieben. Eine einmalige Projektleitung würde dann etwa als mehrjährige Führungserfahrung dargestellt oder eine Kündigung seitens des Arbeitgebers so, als ob man selbst die Motivation zum Wechsel gehabt habe.

Basiert die Einstellung auf einer Lüge, hat man also falsche Angaben über Be-



Foto: Philipp Krumm

## Darf ich lügen, wenn ich mich bewerbe?

Sich in Vorstellungsgesprächen in ein möglichst gutes Licht zu rücken, ist nicht verwerflich. Maßlose Übertreibungen können aber nach hinten losgehen.

Von Birgitta vom Lehn

rufserfahrungen, Aus- und Weiterbildungen oder Qualifikationen gemacht, liefere dies dem Arbeitgeber einen berechtigten Grund zur fristlosen Kündigung, warnt das Bewerberportal Stepstone. Je nach Art der Lüge kann das bis zum Jobverlust oder sogar zu Schadenersatz führen. Es gebe auch Fälle, in denen die Lüge im Bewerbungsgespräch eine Anzeige wegen Betrugs nach sich gezogen habe.

Zwischen der selbstbewussten Nennung eigener Stärken und manipulativen Täuschungsversuchen liege eine weite Spanne, sagt Struss. „Wer zu dick aufträgt, wirkt unsympathisch und nicht vertrauenswürdig. Denn das gesprochene Wort übermittelt immer nur einen Teil der Informationen, die Message der Aussage sollte nicht unterschätzt werden.“ Zumeist würden Personaler merken, ob jemand „echt“ ist oder „eine Verkaufshow abspult“. Spätestens wenn unlogische und nicht nachvollziehbare Angaben in Bezug auf den eigenen Werdegang ge-

macht werden, läuten beim Job-Interviewer alle Alarmglocken. „Eine derartige Unehrlichkeit zeugt von Unsicherheit und Charakterschwäche beziehungsweise von einer Einstellung, die nur auf den eigenen Vorteil bedacht ist.“

Kranz berichtet von einem Online-Marketing-Spezialisten, den er für sein Start-up gesucht habe und der von sich behauptete, „praktisch alles“ zu können. Tatsächlich beherrschte er aber nur – wie sich bald herausstellte – maximal 20 Prozent dessen, was er können sollte. Denn der Kandidat hatte zuvor in einem größeren Betrieb zwar ein Team mit zehn Leuten geleitet, aber nicht selbst mit angepackt, also keinerlei operative Erfahrung. „Das passte natürlich nicht, wir haben uns dann schnell wieder getrennt.“ Kranz sieht allerdings die Schuld in diesem Fall auch bei sich selbst, denn er habe damals nicht genau gewusst und formuliert, welches Jobprofil der Bewerber mitbringen sollte. „Das ist dann so, als

wenn Sie im Krankenhaus einen Hals-Nasen-Ohren-Arzt brauchen, aber einen Anästhesisten bekommen.“

Als weiteres Beispiel aus seiner Berufspraxis nennt Kranz eine Personalleiterin, die er eingestellt hatte, weil sie im Vorstellungsgespräch „geglänzt“ habe. „Sie machte einen tollen Eindruck und besaß auch gute Referenzen, es schien alles zu passen. Mein Chef fand sie ebenfalls prima. Drei Monate später kamen dann die Mitarbeiter und sagten: Die hat ja gar keine Ahnung, sie kennt sich im Arbeitsrecht überhaupt nicht aus.“ Schnell sei es auch hier wieder zur Trennung gekommen. Selbstkritisch bleibt Kranz auch in diesem Fall: „Wir haben die Kandidatin eben nicht genau genug geprüft, dann wäre das aufgefallen.“

Ein Klassiker sei laut Kranz das Thema Lügen rund um die Gehaltsfrage: „Der Kandidat erzählt, dass er vorher 100 000 Euro verdient habe und nun 120 000 Euro möchte. Wir lassen uns dann zur Sicherheit immer die alte Gehaltsabrechnung zeigen, um zu prüfen, ob die Höhe des bisherigen Gehalts stimmt.“ Gravierend findet Kranz auch stets die Frage, ob jemand nur operativ gearbeitet oder auch geführt hat – oder umgekehrt: nur geführt und nicht operativ gearbeitet. „Das macht schon einen Riesenunterschied, wenn Sie jemanden in einem Start-up suchen, der nicht nur geleitet, sondern auch selbst angepackt hat.“

Letztlich sei die Übereinstimmung zwischen Persönlichkeit und Anforderungen des Jobprofils entscheidend, sagt Ragnhild Struss. „Bewirbt man sich auf eine Stelle, die wirklich zum individuellen Potential und den eigenen Stärken passt, kann man selbstbewusst und authentisch sowohl Talente als auch Entwicklungsfelder beschreiben.“ Es könne dann sogar ein Pluspunkt sein, eigene Schwächen ehrlich zu benennen. Signalisiere dies doch Lernbereitschaft und Ehrgeiz, wenn man Fähigkeiten aufzählt, die man sich noch aneignen möchte.

„Ehrlichkeit bedeutet natürlich nicht, dass man alles zu hundert Prozent erzählen und indiskret werden muss“, warnt Struss. Zu den Dingen, über die man auf keinen Fall etwas im Bewerbungsgespräch erzählen sollte, gehören etwa Details eines Konflikts am letzten Arbeitsplatz. Wer über den früheren Chef herziehe, sammle keine Pluspunkte beim neuen. Stattdessen könne man einen anderen Aspekt der Wahrheit nennen, rät sie. Zum Beispiel: Ich bin auf der Suche nach einer neuen Herausforderung.

Als erlaubte Notlügen im Bewerbungsgespräch gelten Antworten auf unzulässige Fragen zu privaten Lebensbereichen. Der Klassiker: die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft. Allerdings habe auch hier ein unehrliches Vorgehen Grenzen und Nachteile, sagt Struss: „Wer im Job-Interview beispielsweise zustimmt, er strebe eine Führungsposition mit Personalverantwortung an, in Wirklichkeit aber in den nächsten zwei Jahren eine Familiengründung plant, wird irgendwann in ein Dilemma geraten.“

Man sollte sich deshalb immer auch klarmachen: Nur wer sich im Vorstellungsgespräch authentisch zeigt, wird den passenden Job finden. Im Zweifel sollte man lieber länger suchen, statt sich zu verbiegen, nur um in die Schablone einer bestimmten Stelle zu passen, rät sie. „Umgekehrt könnte man sagen: Wer meint, im Interview besonders viel lügen zu müssen, der kann das als Zeichen werten, sich wahrscheinlich für den falschen Job zu bewerben.“

## Vom Überflieger zum Sorgenkind

Die Luftfahrt wurde von Corona hart getroffen: Was macht ein Pilot, wenn er nicht fliegen darf?

Die Stimme von Uwe Harter klingt ein wenig ratlos. „Zurzeit geht es vor allem darum, die Angst aus den Köpfen zu bekommen: Einige Kollegen stehen gerade finanziell vor existenziellen Fragen“, beschreibt der Pilot die aktuelle Gemütslage seiner Kollegen.

Der erfahrene Lufthansa-Pilot hat den Niedergang seiner Zunft selbst erlebt. Die internationale Luftfahrt, bis Ende 2019 noch eine florierende Branche, ist im Zuge von Corona in eine tiefe Krise geraten. Seit Ausbruch der Pandemie ist für das Gros der Fluggesellschaft nicht nur das Geschäft mit den Touristen weggebrochen. Auch lukrative Firmenkunden verzichten immer öfter auf Dienstreisen und gehen womöglich dauerhaft als Stammkunden verloren. Die Folge: Airlines verkleinern ihre Flotten und sparen beim fliegenden Personal, um Kosten zu senken.

„Wir haben quasi aus voller Fahrt auf null gebremst“, sagt Harter. Dabei steht allein bei der Deutschen Lufthansa der Abbau von 27 000 der 128 000 Stellen zur Debatte. Hier zählten die mehr als 10 000 Piloten, die neben Lufthansa auch für die Tochtergesellschaften Swiss, AUA oder Eurowings tätig sind, über Jahre zu den Spitzenverdienern im Konzern. Doch seit dem kürzlich vereinbarten Krisenpakt mit der Lufthansa-Führung sind zumindest die 5000 Flugzeugführer der Kerngesellschaft bis Ende März 2022 vor betriebsbedingten Kündigungen geschützt.

Fest steht: Der Nimbus eines Traumberufes, der neben hohem Gehalt und großzügigen Konditionen auch flexible Arbeitszeiten bietet, ging den Piloten mit Ausbruch der Krise verloren. Sie gelten längst als Sorgenkinder der wellenläufigen Branche. In den vergangenen Jahren habe man sich um seine Zukunftsperspektiven wenig Gedanken gemacht, bestätigt Harter. „Eigentlich konnte man immer sagen: Irgendwo kommt man unter.“ Inzwischen heißt es: Was machen Piloten, wenn sie keine Piloten mehr sein können?

Harter lacht kurz auf bei der Frage, um dann zu resümieren: „Das fällt auf jeden Einzelnen zurück.“ Der Lufthansa-Pilot ist seit 27 Jahren als Verkehrspilot tätig. Zuletzt war er Kapitän auf dem Airbus A380, jenem prestigeträchtigen Riesenjet, der wegen hohen Spritverbrauchs und geringer Auslastung als Kostgänger der Lufthansa-Flotte verrufen ist und in Zeiten der eisernen Sparisziplin vor der Ausmusterung steht. Nachdem im Frühjahr 2020 sechs der einst 14 vierstrahligen Flieger stillgelegt worden waren, beschloss der Konzern im September, auch die verbliebenen Passagierjets einzumotten und nur im Fall einer unerwartet schnellen Markterholung wieder abheben zu lassen. Für Harter bedeutete die Hiobsbotschaft, auf kleinere, zweistrahlige Flugzeugtypen umzuschulen oder sich beruflich neu zu orientieren.

Schon vor Wochen hat sich der Kapitän intensiver mit einer zweiten Karriere im Coaching beschäftigt, um für ei-

nen möglichen Stellenabbau gerüstet zu sein. Als Vertreter der Branchengewerkschaft Vereinigung Cockpit und interner Ausbilder halte er ohnehin regelmäßig Vorträge. Dabei habe er berufliche Erfahrungen erworben, die ihm als Coach nutzen könnten: „Als Pilot ist man hochspezialisiert“, sagt er, „aber neben den technischen Fähigkeiten gehört auch Führungskompetenz dazu.“

In der Schweiz wecken solche Talente durchaus Interesse. Gemeinsam mit dem Personalverband der Schweizer Piloten Aeropers rief der Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter (VSLF) kürzlich dazu auf, Piloten als Lokführer anzuwerben. „Die Interaktion zwischen Mensch und Maschine und die über allem stehende Sicherheit des Transportes der Kunden von A nach B sind Beispiele für die Gemeinsamkeiten dieser beiden anspruchsvollen Berufe“, lautete die Botschaft. Dabei arbeite die Swiss daran, Kontakte zu verschiedenen Bahnunternehmen herzustellen, teilte Aeropers weiter mit.

Ist der Wechsel vom Cockpit auf die Schiene realistisch? „Mich würde es schon mal reizen, einen ICE zu fahren“, sagt Harter. Schließlich gebe es auch in Deutschland Versuche, Kollegen für eine Karriere als Lokführer zu begeistern. Doch die Skepsis gegenüber solchen „Quereinsteigern“ ist groß. So wurde unlängst ein Bewerber aus der fliegenden Zunft bei der Deutschen Bahn mit dem Argument abgelehnt, er sei „überqualifiziert“ und nutze die Stelle eines Zugführers als „Warteschleife“ für einen höher dotierten Posten.

Solchen Einwänden eines Arbeitgebers will das Schweizer Modell begegnen. Denn laut Aeropers ist daran gedacht, dass nach einer gewissen Einarbeitungszeit eine (wechselseitige) Teilzeitbeschäftigung zwischen Piloten und Zugführern möglich ist. Unabhängig davon dürfte das Gehaltsgefälle zwischen beiden Berufen eine Hürde sein.

Während Piloten nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 2019 noch im Schnitt mit einem Bruttomonatsgehalt von 6150 Euro rechnen konnten, liegt der entsprechende Wert der Kollegen auf der Schiene nur bei 3680 Euro. Für Harter könnte sich der finanzielle Nachteil mittelfristig relativieren. „Irgendwann haben wir keine Alternative mehr zu schlechter bezahlten Jobs.“

Was gerade für junge Kollegen den Druck erhöht, rasch eine neue Stelle zu finden: Die Kosten für die Ausbildung zum Piloten sind mit bis zu 90 000 Euro sehr hoch und müssen von Berufseinsteigern meist selbst finanziert werden. Entsprechend groß ist also der Zwang, diese Schulden über ein festes Einkommen auf längere Zeit abzutragen.

„Die kommenden zwei Jahre würde ich definitiv nicht mit einer Ausbildung zum Piloten starten und beobachten, wie sich der Markt entwickelt“, rät daher Kapitän Harter. Wer diesen langen Atem nicht hat, sollte sich mit Studium oder Lehre zumindest einen Plan B für ein zweites Standbein zurechtlegen.

SIMON HÜSGEN / ULRICH FRIESE

## Unser Textservice: Recherche, Textproduktion, Illustration, Übersetzung.

Wir unterstützen und gestalten Ihre Projekte und Ihre Kommunikation

Für die Vermittlung komplexer Sachverhalte, komplizierter Themen oder gar unangenehmer Informationen finden wir gemeinsam mit Ihnen die passende Kommunikationslösung für jede Zielgruppe. Anspruchsvolle Texte, Illustrationen, Übersetzungen und Vertonungen bekommen Sie bei uns aus einer Hand.



FAZ-Research: Ihr Partner für Information und Content  
faz-research.de · (069) 7591-2200 · faz-research@faz.de



Frankfurter Allgemeine  
ARCHIV