

Checkliste: So entdeckt und reagiert man auf Fake-Mandate im Personalberatungsmarkt

Einführung: Immer häufiger werden hoch qualifizierte Kandidaten von kleineren oder Start-up Personalberatungen angesprochen, um vermeintlich für einen nächsten Karriereschritt vermittelt zu werden. Jedoch stellt sich häufig im Nachhinein heraus, dass nicht der Bewerber, sondern dessen Arbeitgeber von Interesse ist.

Daher sollten Kandidaten bei der Ansprache von Personalberatern sensibilisiert werden, ob diese reelles Interesse an ihrer Person haben oder ob sie nur den Kontakt aufbauen und übliche Akquiseschritte umgehen wollen.

1. **Berater gegenrecherchieren:** Zunächst sollten Angesprochene eine Recherche – wie bei anderen Geschäftspartnern auch – über das kontaktierende Beratungsunternehmen durchführen, etwa über einen Blick auf dessen Website: Wie stellt sich die Personalberatung in den Social-Media-Kanälen dar? Gibt es Kommentare von anderen – bereits in die Irre geführten – Kandidaten, die Aufschluss geben können? Wirkt der Eindruck, den das Unternehmen in seiner Außendarstellung abgibt, seriös oder eher fraglich?
2. **Echtheit des Mandats abtasten:** Kandidaten sollten prüfen, ob es sich bei einer Kontaktaufnahme um ein konkretes Mandat handelt, bevor sie weiteren Gesprächen einwilligen. Wird eine Legitimation der vermeintlich zu besetzenden Position – aus nicht oder nur schwer nachvollziehbaren Gründen – verweigert, sollte der Betroffene nur mit Vorsicht einem weiteren Austausch zustimmen.
3. **Keine Konfrontation scheuen:** Wenn der Eindruck entsteht, dass das Verhalten des Personalberaters irritierend ist oder man gar einem Fake-Mandat aufgesessen ist, sollte der Betroffene den Berater direkt damit konfrontieren. Im Zweifelsfall hat der Kandidat Anspruch darauf, dass all seine Kontaktdaten bei der Personalberatung gelöscht werden.
4. **Marktposition prüfen:** Die Lebensdauer einer Personalberatung ist ein wichtiges Kriterium, um Newcomer von gut vernetzten Beratungshäusern zu unterscheiden. Ein langjährig etabliertes und renommiertes Beratungshaus ist meist gut vernetzt und kennt die erforderlichen Ansprechpartner seines potenziellen Kunden, ohne dubiose Kontaktforderungen aufzunehmen.

Trotz etwaiger Bedenken sollte man nicht pauschal allen Personalberatungen kritisch begegnen. Vertrauen ist gerade in diesem Business unersetzlich. Im Normalfall ist die Ansprache von einem Headhunter für die betroffene Person eine positive Bestätigung der persönlichen Vita und meistens auch eine aktive Hilfestellung für weitere Karriereschritte.