

Lügendetektion, Bewerber- und Mitarbeiter-Check

Neue Perspektiven und Einsatzgebiete für Detektive

von Prof. Dr. Raimund H. Drommel
Institut für Angewandte Kommunikationswissenschaften

Personalüberprüfungen oder sogenannte Mitarbeiterkontrollen im Unternehmensbereich sind für alle Seiten der Beteiligten eine heikle Angelegenheit. In Ausnahmefällen sind diese jedoch unumgänglich und unbestritten notwendig, gerade weil die Ehrlichkeit von Belegschaftsangehörigen nicht immer offen erkennbar ist. Neben der Aufklärung innerbetrieblicher Vermögensdelikte werden fachlich qualifizierte Detektive zur Überprüfung von Mitarbeitern genutzt. Mit der Durchführung privater Ermittlungen stehen gleichzeitig Forderungen nach rechtlich zulässigen Vorgehensweisen, verlässlichen Erkenntnissen und Diskretion. Denn demgegenüber stehen Risiken, wie: drohender Imageverlust, leidendes Betriebsklima, Fehlentscheidungen im Management und drohende Haftung für Verantwortliche. Um zu sicheren Erkenntnissen zu gelangen werden Mittel und Methoden der „Sprachwissenschaftlichen Kriminalistik“ angewendet.

I. Bewerber- und Mitarbeiter-Check durch Sprachanalyse und Interviewtechnik

Immer wieder werden Spitzenpositionen in der Wirtschaft mit Kandidaten – meist männlich – besetzt, deren Individualprogramme in mindestens einem wesentlichen Merkmal nicht zum Anforderungsprofil passen und/oder deren Persönlichkeit Probleme in der neuen Position schon voraussagen lässt. „Trojanische Pferde“, die man sich ins Haus holt. Oder „tickende Zeitbomben“. Am Ende sind die kostenaufwendigen Trennungen vor dem Arbeitsgericht oft noch das kleinere Übel.

Die beste aller Präventionsmaßnahmen besteht darin, solche Bewerber, die nicht zum Anforderungsprofil passen, gar nicht erst einzustellen, sofern man ihre individuelle Programmierung rechtzeitig erkennen kann. Durch **NeuroLinguistisches Profiling**, kurz: „**NLProfiling**“. Sind die „schwierigen“ Mitarbeiter(innen) aber einmal angestellt und werden sie, z.B. durch die Kombination von NLProfiling und Lügendetektion, als anonyme Mob-

ber(innen) entlarvt, so sind die Schäden für die Firma zu minimieren.

Detektive sind von Haus aus für Profiling sensibel. Wenn sie sich NLProfiling aneignen, können sie für Unternehmen zu echten Alternativen gegenüber Unternehmensberatern werden. Erst recht aus Kostengründen.

NeuroLinguistische (NL) Profile

Derartige Profile machen Aussagen über wiederkehrende Eigenarten eines Menschen, die sich in verschiedenen Lebensbereichen und in vielfältigen Verhaltensweisen offenbaren. Es handelt sich um innere Strukturen, die im Kopf des Menschen immer wieder durchlaufen werden. NLProfile sind unsere Wahrnehmungsfiler. Diese formen unsere Persönlichkeit und bilden die Strukturen unserer Orientierung im Privatleben und im Beruf. Diese Profile wurden ursprünglich von Robert DILTS entwickelt und später von anderen namhaften Wissenschaftlern ausgebaut. Von einer Vielzahl an NLProfilen sollen hier stellvertretend neun Profile (bipolare Gegensätze) kurz erklärt werden.

1. Auf etwas zu – von etwas fort

Auf etwas zu

Menschen, die sich auf etwas zu bewegen, bleiben auf ihr Ziel konzentriert. Ihr Denken wird von den Zielen bestimmt, die sie erreichen wollen. Sie sind motiviert etwas zu bekommen oder zu erreichen. In der Regel können sie gut mit Prioritäten umgehen, schöpfen darüber hinaus Energie und Begeisterung aus ihren Zielen. Menschen, die ein stark ausgeprägtes Auf-etwas-zu-Muster haben, fällt es oft schwer, Probleme zu erkennen oder zu bemerken, wenn etwas vermieden werden sollte. Im Extremfall können sie auf andere naiv wirken, weil sie mögliche Hindernisse nicht in Betracht ziehen. Ihre Zielorientierung lässt sie oft als „Kontaktier“ erscheinen.

Von etwas fort

Menschen, die sich von etwas fort bewegen, bemerken, was vermieden oder verhindert werden sollte. Sie sind motiviert, wenn es darum geht, ein Problem zu lösen oder ein drohendes Ereignis zu vermeiden. Drohungen haben eine belebende Wirkung auf sie. Ein Verkäufer sagte mir einmal: „Wenn ich nicht da draußen stehe und verkaufe, kann ich am Ende des Monats meine Rechnungen nicht bezahlen.“ Terminsetzungen lassen sie aktiv werden. Sie eignen sich gut zum Krisenmanagement, zum Lösen von Problemen und dazu, mögliche Hindernisse in der Planungsphase auszumachen, da sie schnell bemerken, wenn etwas nicht stimmt oder schief gehen könnte. Sie können unter Umständen Schwierigkeiten dabei haben, sich auf ihre Ziele zu konzentrieren, weil sie leicht ablenkbar sind und auf jede negative Situation reagieren müssen. Sie sind zum Beispiel imstande, alles stehen und liegen lassen, um etwas zu reparieren. Im Extremfall vergessen sie ihre Prioritäten und konzentrieren sich nur darauf, Krisen zu bewältigen (Problemorientierung). Wenn eine solche Person einer Abteilung oder Organisation vorsteht, wird die gesamte Organisation durch Krisenmanagement geleitet werden.

Sie werden oft als negativ oder zynisch erlebt – insbesondere von Menschen mit einer Auf-etwas-zu-Orientierung. Oder sie werden als „Flucht-tiere“ charakterisiert.

Diese Menschen sind „Zweifler“: „Wo ist hier der Haken?“

Lebensthema: Sicherheit, Angst;

Fokus auf: Schlechte Absichten der Anderen, Gefahren in der Umgebung.

2. Internal – External

Internal

Personen, die in einem gegebenen Kontext ein internes Muster haben, finden ihre Motivation in sich selbst. Sie beurteilen die Qualität ihrer Arbeit selbst. Es fällt ihnen schwer, die Meinung anderer zu akzeptieren oder Anweisungen von anderen anzunehmen. Wenn sie im Zusammenhang mit einer Leistung, die sie als gut bewerten, ein negatives Feedback erhalten, werden sie die Meinung der anderen Person oder die Person selbst in Frage stellen.

Sie sind dazu motiviert, Informationen von externen Quellen einzuholen, und dann selbst anhand ihrer internen Maßstäbe zu entscheiden. Da sie Befehle als Information auffassen, sind sie manchmal schwer zu leiten. „Mein Chef will das bis Dienstag erledigt haben? Interessant.“ Da sie selbst kein äußeres Lob brauchen, neigen sie als Manager dazu, nicht viel Feedback zu geben. Internale Personen haben für alle Dinge, die ihnen wichtig sind, innere Maßstäbe. Ihre Motivation wird ausgelöst, wenn sie Informationen im Außen sammeln und diese anhand ihrer eigenen Maßstäbe bewerten und dann selbst entscheiden können.

Diese Personen gelten als Perfektionisten oder sog. „Hundertprozentige“. Motto: „Das kann man aber besser machen.“

Lebensthema: Perfektion und Groll

Fokus auf: Was muss hier korrigiert werden?

External

Externale brauchen die Meinung anderer Personen, Anleitung von außen und Feedback von äußeren Quellen, um motiviert zu bleiben. Im Kontext ih-

rer Arbeit können sie ihre Leistung nicht selbst einschätzen, wenn sie kein Feedback erhalten. Sie fassen Informationen als Befehle auf: „Er hat gesagt, dass das grüne Papier zu den Tapeten passt. Ich sollte besser noch mehr davon besorgen.“ Sie sind motiviert, wenn jemand anderes Entscheidungen trifft. Es fällt ihnen schwer, eine Tätigkeit zu beginnen oder aufrechtzuerhalten, wenn sie kein Feedback von außen erhalten.

Externale haben keine inneren Bewertungskriterien. Sie beziehen sie von außen. Wenn sie kein externes Feedback bekommen, erleben sie etwas, das mit sensorischer Deprivation verglichen werden könnte.

Diese Menschen sind Konfliktvermeider, positiver formuliert: Friedliebende. Ihr Lebensthema: Trägheit, Unbestimmtheit

Fokus auf: Eure Positionen, Meinungen, Wünsche.

3. Selbst – Andere

Selbst

Selbstbezogene Personen zeigen kaum Gefühle, auch wenn sie sie erleben. Manchmal gibt es eine Zeitverzögerung zwischen der Wahrnehmung eines Stimulus und der Reaktion auf ihn. Sie verhalten sich so, wie sie es für angemessen halten. Sie werden nur durch den Inhalt überzeugt, nicht durch „Tonalität“ Körpersprache oder Rapport, die die Aussage begleiten. Sie tun sich schwer damit, den jeweiligen „Draht“ bzw. die notwendige „Wellenlänge“ (kommunikativ-psychologische Übereinstimmung) herzustellen, da sie die Körpersprache anderer nicht bemerken und daher viele Hinweise übersehen. Personen mit diesem Muster nehmen keine Andeutungen wahr:

Sie beurteilen die Qualität einer Kommunikation aufgrund ihrer eigenen Gefühle. Daher sind sie in der Regel nicht sehr geschickt in zwischenmenschlicher Kommunikation. Im Arbeitskontext werden selbstbezogene Personen meist als technische Experten in Bereichen eingesetzt, für die Kommunikationsfertigkeiten nicht ausschlaggebend sind.

Andere

Auf andere bezogene Personen reagieren automatisch und reflexartig auf das Verhalten anderer. Sie sind im Rahmen ihrer Kultur lebhaft und reagieren mit Gesichtsausdruck, Körperbewegung und stimmlichen Veränderungen auf andere. Sie beurteilen die Qualität einer Kommunikation auf der Grundlage der Reaktionen, die sie bewusst oder unbewusst an der anderen Person wahrnehmen. Sie haben eine gute Fähigkeit, Rapport herzustellen oder aufrechtzuerhalten, vorausgesetzt, sie haben auch andere relevante Muster.

4. Optionen – Prozeduren

Optionen

Optionsorientierte Personen sind motiviert, wenn sie die Gelegenheit und Möglichkeit dazu haben, etwas auf neue Weise zu machen. Für sie existiert immer noch eine bessere Möglichkeit, etwas zu machen. Sie lieben es, Verfahren und Systeme zu entwickeln, haben aber große Schwierigkeiten damit, sie selbst zu befolgen. Wenn Sie einer optionsorientierten Person eine absolut sichere Methode geben, eine Million zu verdienen, wird sie versuchen, die Methode zu verbessern. Unbegrenzte Möglichkeiten und neue Ideen üben eine ungeheure Anziehungskraft auf sie aus. Die Gelegenheit, Regeln zu brechen oder zu beugen, ist für eine optionsorientierte Person unwiderstehlich. Sie entwickeln gerne neue Ideen und Projekte, doch sie verspüren nicht unbedingt den Drang, diese auch zu Ende zu führen. Sie ziehen es vor, sich mit der Entwicklung und Vorbereitung anstatt mit der Wartung und Wahrung zu befassen. Manchmal haben sie Schwierigkeiten damit, sich festzulegen, weil sie das Gefühl haben, dadurch ihre Optionen einzuschränken. Im Extremfall vermeiden sie Entscheidungen (insbesondere: wenn sie ein reaktives Muster haben). Andererseits können sie sich einer Idee oder einem Projekt mit Haut und Haaren verschreiben bis eine neue Idee auftaucht.

Prozeduren

Prozedural orientierte Personen halten sich gern an vorgegebene Schritte. Sie glauben, dass es einen „richtigen“ Weg gibt, etwas zu tun. Wenn sie einmal ein Verfahren haben, an das sie sich halten können, werden sie es immer wieder anwenden. Sie sind daran interessiert, wie etwas gemacht wird, nicht daran, warum etwas so ist, wie es ist.

Eine Prozedur hat einen Anfang und ein Ende. Sie kann Entscheidungspunkte enthalten, an denen Informationen gesammelt und Entscheidungen getroffen werden müssen. Ohne ein vorgegebenes Verfahren fühlen sich prozedurale Personen verloren und kommen nicht weiter. Wenn sie eine Prozedur beginnen, ist es für sie am wichtigsten, zum Ende der Prozedur zu gelangen. Wenn sie etwas anfangen, werden sie es auch zu Ende führen. Prozedurale Personen fühlen sich persönlich angegriffen, wenn ihnen vorgeschlagen wird, Regeln zu brechen oder zu umgehen. Wenn sie erst einmal ein Verfahren haben das sie befolgen können, sind sie glücklich damit.

5. Detail – Global („Big Picture“)

Detail

Detailorientierte Personen kommen am besten mit kleinen Informationseinheiten zurecht. Im Extremfall sind sie nicht in der Lage, sich einen Überblick zu verschaffen. Sie behandeln Informationen in linearen Sequenzen, Schritt für Schritt und in sehr großem Detail. Eine spezifisch orientierte Person sieht den Baum, die Äste und Zweige, aber nicht den Wald. In der Folge kann sie Schwierigkeiten damit haben, Prioritäten zu setzen.

Wenn sie mitten in einer Sequenz unterbrochen wird, neigt sie entweder dazu, wieder am Anfang der Sequenz zu beginnen oder sie von der Stelle an fortzuführen, an der sie unterbrochen wurde. Detailorientierte Personen eignen sich gut für Aufgaben, bei denen auf Einzelheiten geachtet werden muss, wie zum Beispiel dem Organi-

sieren von Veranstaltungen oder dem Lösen logistischer Fragen.

Global („Big Picture“)

Personen mit einem global orientierten Muster ziehen es vor, in einem gegebenen Kontext am Überblick oder auf der konzeptuellen Ebene zu arbeiten, auch wenn sie sich für begrenzte Zeit auf Details konzentrieren können. Da sie sich auf Antriebe den Überblick verschaffen können, präsentieren sie Informationen manchmal in einer zufälligen Reihenfolge, ohne den Zusammenhang zwischen den Gedanken darzustellen. Sie konzentrieren sich auf den Wald und werden unruhig, wenn sie sich für längere Zeit mit einzelnen Bäumen befassen müssen.

6. Proaktiv – Reaktiv

Proaktiv

Proaktive Menschen ergreifen die Initiative. Sie neigen dazu, mit wenig oder ohne Überlegung zu handeln; sie stürzen sich in Situationen ohne nachzudenken oder zu analysieren. Sie können andere verärgern, weil sie manchmal wie eine Dampfwalze vorgehen. Sie sind gut darin, ohne Umschweife das zu tun, was zu tun ist. Sie warten nicht darauf, dass andere die Initiative ergreifen.

Diese Personen zeigen oft ein Chef-Gehabe, fühlen sich als „Alpha-Hühner“.

Motto: „Wer ist hier der Boss?“

Lebensthema: Selbstgerechtigkeit, Arroganz

Fokus auf: Wer gefährdet hier meine Kontrolle? Wer ist hier (noch) dominant?

Reaktiv

Reaktive Menschen warten darauf, dass andere die Initiative ergreifen oder die Situation reif ist, bevor sie sich dazu entschließen, zu handeln. Sie neigen dazu, zu überlegen und zu analysieren, ohne zu handeln. Sie möchten eine Situation vollständig verstehen und beurteilen, bevor sie handeln. Sie glauben an Glück und Schicksal. Sie verbringen viel Zeit damit, zu warten. Andere beklagen sich manchmal darüber, dass sie zu lange brauchen, bevor sie mit etwas anfan-

Ihr Ansprechpartner:



Bundesverband Deutscher Detektive e.V.
Köhlstraße 16, 53125 Bonn
Tel. 02 28/29 80 85
Fax: 02 28/29 80 91
Internet: www.bdd.de
E-Mail: bddev@t-online.de

gen. Sie warten darauf, dass andere die Initiative ergreifen, und reagieren dann darauf. Im Extremfall gehen sie mit solcher Sorgfalt vor, dass die Analyse einer Situation kein Ende nimmt. Sie eignen sich gut für analytische Aufgaben.

Diese Personen sind Beobachter.

Motto: „Was macht ihr da?“

Lebensthema: Wissen und Rückzug

Fokus auf: Überforderung, auslaugende Erwartungen Anderer. (Neben Thema: Schuld sind meistens die Anderen.)

7. Stabilität – Veränderung

Gleichheit

Personen, die durch Gleichheit motiviert werden, wollen, dass ihre Situation in einem bestimmten Kontext gleich bleibt. Sie mögen keine Veränderungen und weigern sich manchmal, sich anzupassen. Sie akzeptieren vielleicht eine größere Veränderung alle zehn Jahre, aber von sich aus würden sie nur alle 15 bis 25 Jahre eine Veränderung einleiten.

Gleichheit mit Ausnahmen

Personen, die durch Gleichheit mit Ausnahmen motiviert werden, bevorzugen es, wenn ein bestimmter Kontext im Wesentlichen gleich bleibt, akzeptieren aber Veränderungen einmal pro Jahr, wenn diese Veränderungen nicht zu drastisch sind. Sie haben es lieber, wenn sich ihre Situation langsam über eine gewisse Zeit hinweg entwickelt. Sie widersetzen sich in der Regel größeren Veränderungen, es sei

denn, diese finden schrittweise oder graduell statt. Sie benötigen eine größere Veränderung alle fünf bis sieben Jahre. Das ist im Arbeitskontext und wahrscheinlich auch in vielen anderen Kontexten die zahlenmäßig bei weitem größte Gruppe.

Unterschiedlichkeit

Personen mit einem Unterschiedsmuster lieben Veränderungen; sie blühen dann auf und wollen ständige und tiefgreifende Veränderungen. Sie widersetzen sich statischen oder stabilen Situationen. Sie brauchen ungefähr alle ein bis zwei Jahre eine drastische Veränderung, und wenn das nicht möglich ist, entscheiden sie sich unter Umständen dazu, eine neue Stelle zu suchen. Sie mögen revolutionäre Veränderungen, die eine Situation auf dramatische Weise verändern.

Unterschiedlichkeit und Gleichheit mit Ausnahmen (das Doppelmuster)

Personen mit diesem Doppelmuster mögen Veränderungen und revolutionäre Umwälzungen, sind aber auch damit zufrieden, wenn die Dinge sich entwickeln. Sie kommen mit revolutionären wie auch mit evolutionären Veränderungen zurecht. Sie brauchen im Durchschnitt alle drei bis vier Jahre eine größere Veränderung.

8. Menschenorientiert – Objektorientiert

Menschenorientiert

Wer menschenorientiert ist, nimmt Menschen eher wahr als Objekte. Er sucht vor allem die Interaktion mit anderen Menschen, und zwar sowohl mit bekannten (Familie, Freunde) als auch im Kontakt mit neuen, für ihn interessanten Personen. Aktiv ist er am liebsten zusammen mit anderen, in der Gruppe. Er kann daher prädestiniert für die Teamarbeit sein, in der er sich erst richtig entfalten und seine volle Leistung bringen kann. In Schule und Hochschule lernt er am liebsten in der Gruppe.

Wenn es seine Zeit erlaubt, kann man ihn schon einmal dabei ertappen, wie er andere Menschen mit Vor-

liebe beobachtet und kategorisiert. Oft strebt er nach Vertrauen.

Objektorientiert

Der Objektorientierte stellt Orte, Wissen, Dinge über interpersonale Kontakte und Interaktionen. Diese Programmierung findet man häufig bei Wissenschaftlern (Stubengelehrten) und Einzelgängern/Einzelkämpfern in den verschiedensten Berufen. Informationen, Konzepte oder aber der Bezug zu geliebten Gegenständen (bis hin zum Fetisch) sind für ihn ganz wesentlich. Im Bereich von Wissen und Kognition können das z.B. Lieblings-Ideen sein, bei den Konkreta etwa enge Bindungen an Gebrauchsgegenstände oder Sammlerobjekte. Zwar weiß er, dass er von anderen Menschen viel lernen kann, etwa durch Vorträge oder Seminare, jedoch verarbeitet er die neue Information am liebsten allein.

Während menschenorientierte Personen sich z.B. in Automobilclubs zusammenfinden, um sich mit anderen Menschen (anlässlich einer gemeinsamen Vorliebe für einen bestimmten Autotyp) auszutauschen und mit anderen gesellig beisammen zu sein, steht bei den objekt-orientierten Zeitgenossen das Auto im Mittelpunkt, und der Gedankenaustausch mit Gleichgesinnten dient primär dem Zugewinn an Information über das Auto sowie der Bestätigung und Stärkung der Bindung an das geliebte Objekt.

9. Unabhängig – Beteiligung – Kooperativ

Unabhängig

Personen, die im Kontext der Arbeitssituation ein Unabhängigkeitsmuster haben, möchten allein arbeiten und allein Verantwortung tragen. Ihre Produktivität leidet, wenn andere anwesend sind oder wenn sie die Verantwortung mit anderen teilen müssen. Wenn sie unterbrochen werden, verlieren sie leicht den Faden. Sie ziehen es vor, bei geschlossener Tür in ihrem Büro zu arbeiten. Im Extremfall vergessen sie es, andere zu Rate zu ziehen (insbesondere wenn sie auch internal sind). Sie können lange arbeiten, oh-

ne den Kontakt mit anderen zu vermissen.

Der Ausdruck: „Ein Kamel ist ein Pferd, das von einem Team entworfen wurde“ ist wahrscheinlich von jemandem mit diesem Muster geprägt worden. In der Funktion eines Managers wird eine Person mit einem Unabhängigkeitsmuster den größten Teil der Arbeit alleine machen und wahrscheinlich Schwierigkeiten haben, Rapport herzustellen.

Beteiligung

Personen mit einem Beteiligungsmuster möchten klare Verantwortlichkeiten, brauchen aber auch andere, die an ihren Aufgaben beteiligt oder in der Nähe sind. Sie brauchen klar definierte Verantwortlichkeiten und wenn sie produktiv und motiviert sein sollen, müssen ihre Aufgaben andere Personen mit einbeziehen. Ihre Produktivität lässt nach, wenn sie sich mit anderen Verantwortlichkeiten und Autorität teilen oder vollständig allein arbeiten müssen.

Dieses Muster eignet sich am besten für die Leitung von Mitarbeitern und Projekten. Eine Person mit diesem Muster wird dafür sorgen, dass jeder weiß, wofür er verantwortlich ist. Personen mit einem Beteiligungsmuster eignen sich gut als Vorgesetzte. Wenn sie als Untergebene arbeiten, müssen ihre Verantwortlichkeiten klar abgesteckt sein.

Kooperativ

Kooperative Personen möchten mit anderen arbeiten und Verantwortung teilen. Sie glauben an das Synergie-Prinzip: $2 + 2 = 5$, das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile. Sie haben Schwierigkeiten damit, Termine einzuhalten und Aufgaben zu Ende zu führen, wenn sie alleine arbeiten müssen. Sie brauchen keinen Bereich, für den sie allein verantwortlich sind, und werden, wenn sie als Manager arbeiten, alles mit ihren Mitarbeitern zusammen machen wollen.

NeuroLinguistische Profile im Einstellungsinterview erkennen

Die angeführten Kategorien können nicht nur beim Sprachprofilieren an Tatschreibern (Erpressung, Bedrohung, Be-

kennung) genutzt werden, sondern sie sind inzwischen ebenfalls unverzichtbar für Einstellungsinterviews, auch als Maßnahmen der primären Prävention, um bestimmte Bewerber oder Kandidaten gar nicht erst einzustellen; nämlich solche, die auf der Grundlage ihrer Prädisposition und ihrer mit dem für die Stelle geforderten Profil inkompatiblen Konfiguration zu Business-Mobbern heranreifen können.

So geben die Antworten auf bestimmte Kernfragen im Einstellungsinterview unter anderem einen Einblick in die Metaprogramme eines Bewerbers:

- Was veranlasst Sie, Ihre alte Stellung aufzugeben?
Was veranlasst Sie, sich bei uns zu bewerben?

Zählt der Bewerber die Nachteile der alten Stellung auf, ist er primär „von etwas fort“ motiviert; betont er die Vorteile der neuen Stelle, ist er wahrscheinlich eher „auf etwas zu“ motiviert.

- Wie sind Sie darauf gekommen, sich auf die Stelle zu bewerben?

Ein Bewerber, der eine Stellenanzeige liest oder von der Stelle hört und sofort anruft, ist wahrscheinlich eher „proaktiv“ programmiert, als ein Bewerber, der vom Arbeitsamt geschickt wird oder sich „nur“ bewirbt, weil er seine alte Stellung verloren hat/zurück verlieren droht. Wer sich auf Anraten etwa eines Bekannten, der schon bei Ihnen tätig ist, bewirbt, lässt eine Orientierung in Richtung „andere“ erkennen.

- Aus welchen Gründen sind Sie [Ausbildungsberuf] geworden?

Hat der Bewerber sich „proaktiv-selbst“ dafür entschieden, oder waren „andere“ ausschlaggebend. Lassen die Entscheidungskriterien eher auf „Menschen-“ oder „Objekt“-Orientierung schließen? Waren Problemvermeidung („von etwas weg“) und Sicherheit („Prozeduren“) oder gute Chancen („auf etwas zu“; „Optionen“) wichtiger.

- Wie lange waren Sie in Ihrer alten Stellung tätig? Was haben Sie vorher gemacht? Was hat Sie zum Wechsel veranlasst?

Die Antwort lässt die Metaprogramme „proaktiv-reaktiv“ (Wechsel aus eigener Initiative oder wegen der Umstände) und „Stabilität-Wechsel“ erkennen.

- Was brauchen Sie, um gut arbeiten zu können? Was ist bei Ihrer Arbeit wichtig für Sie?

Diese ungewöhnlichen Fragen werden die wenigsten Bewerber spontan beantworten können. Wahrscheinlich werden Sie für sich selbst erst darüber nachdenken müssen. Was dem Bewerber als erstes einfällt, ist meist recht aufschlussreich. Hat es mit Menschen oder Objekten, mit ihm selbst oder anderen, mit Details oder größeren Zusammenhängen, mit Freiräumen oder Routinen zu tun.

- Wann sind Sie mit der geleisteten Arbeit zufrieden?

An der Antwort können Sie erkennen, ob der Bewerber eigene Kriterien hat (selbst/internal) oder Fremdbestätigung braucht (andere/external). Wenn der Bewerber Schwierigkeiten hat, die Frage zu beantworten, hat er vielleicht generell eine „schwache Beziehung“ zur Qualität seiner Arbeit.

- Was ist ihr wichtigstes Ziel für die nächsten 5 Jahre?

Ein „auf etwas zu“ orientierter Mensch wird Ihnen relativ schnell eine klare Antwort geben können. Auch die „Stabilität-Wechsel“ Orientierung lässt sich u.U. an der Antwort erkennen.

- Welche Arbeiten machen Ihnen besonders Spaß?

„Proaktive, selbstorientierte“ Menschen werden die Frage spontan beantworten; „reaktiv-andere“ werden erst überlegen müssen. Aus der Antwort können u. U. Sie auch ablesen, ob der Bewerber lieber Prozeduren befolgt oder nach Optionen sucht, ob er lieber selbständig („unabhängig“), als Führungskraft in einer Gruppe („beteiligt“) oder als gleichberechtigtes Teammitglied („kooperativ“) arbeitet. An der Antwort können Sie auch erkennen, ob der Bewerber eher „detail“ („Fum-

mularbeiten“, Genauigkeit) oder „global“ (Planung, Entwurf) orientiert ist.

- Was machen Sie am liebsten in der Freizeit?

Die Antwort lässt u.a. erkennen, ob der Bewerber eher „menschlich- oder objektorientiert“ ist („Jugendtrainer“ oder „Insektensammler“).

- Wenn Sie bei der Arbeit ein Problem haben, was tun Sie?

Die Antwort gibt Hinweise auf die Metaprogramme „selbst-andere“ und „unabhängig – beteiligt – kooperativ“ erkennen.

Hinweis:

Ein Check-Blatt als Kopiervorlage für Ihre Personen-Checks können Sie bei der Redaktion „Detektiv-Kurier“ anfordern.

Akzeptanz von Detektiven beim Mitarbeiter-Check

Detektive im Mitarbeitergespräch: Vertrauen schaffen durch Partner-zentrierte Kommunikation – Vertrauensperson Detektiv – geht das überhaupt? Detektive haben Ermittlungsgespräche mit Beschäftigten zu führen. Können diese Ermittler dann überhaupt als sogenannte „Externe“ und zudem noch mit dem Detektiv-Image behaftet, eine Vertrauensbasis zum Gesprächspartner aufbauen? Ja, Im Prinzip sogar eine sehr gute. Wir haben diesbezüglich langjährige Erfahrungen im Klinik- und Pharma-Bereich und in der Bau-Branche. Entscheidend sind die Einführung des Detektivs durch die Firmenleitung und dessen Gesprächseinstieg (siehe besonders die Techniken der partner-zentrierten Gesprächsführung nach Rogers und Tausch). Die Gesprächsführung ist seit dem Desaster des Gladbecker Geiseldramas das Geheimnis der guten Verhandlungsführer der Beratergruppen (oder Y-Betreuer).

Vorteile des Detektiv-Einsatzes und weiterführende Literatur

Firmenintern ist die Kommunikation häufig festgefahren, Erwartungen und Einschätzungen der Gesprächspartner sind verfestigt. Einem Fremden, dem er wahrscheinlich später nie wie-

der begegnet, wird ein Mitarbeiter da schon eher sein Herz ausschütten (Beispiel: Zug-Gespräche), wenn er sich von diesem (Detektiv) akzeptiert und verstanden fühlt (s.o., Rapport). Weiterführende Literatur zur partnerzentrierten Gesprächsführung: Thomas Gordon: *Managerkonferenz*, Hamburg, 1979).

Lügendetektion aus rechtlicher Sicht

„Beweisverwertung und Persönlichkeitsrechte“

Nicht erst seit der Diskussion um die Stasi-Unterlagen zu Helmut Kohl ist die grundsätzliche Frage der Verwertbarkeit von Beweismitteln aus Wort oder Schrift immer wieder aktuell. Bereits als der Autor Hermann J. Künzel 1983 sein schönes Buch zur Sprecherkennung veröffentlichte, erntete er nicht nur Lob von den Medien. Ein kritisches Magazin feuerte eine Breitseite vor allem auf Künzels Chef, den damaligen BKA-Präsidenten Boge ab, der das Vorwort zu dem Buch verfasst hatte. Anlass war eine nicht ganz rechtskonforme Passage zur Beschaffung von Vergleichs-Stimmproben. Die einschlägigen rechtlichen Aspekte erörtern und kommentieren übrigens W. Reitz und Jürgen Vahle: *„Mithören und Aufzeichnen von (Telefon-)Gesprächen“*.

Es besteht keine Verpflichtung eines Mitarbeiters zur aktiven Mitwirkung seiner Überführung. Grundsätzlich sollte kein verdächtiger Mitarbeiter gezwungen werden, an der Aufklärung eines ABM-Falles aktiv mitzuwirken. Unternehmen, die sich an diesen Grundsatz halten, befinden sich bei strafrechtlich relevanten Verstößen auch im Einklang mit der Strafprozessordnung.

Beweisverwertbare Texte oder Sprechproben sind somit solche, die

- a) dem Unternehmen vom Verdächtigen in Verbindung mit dem Beginn seiner Anstellung oder im Zusammenhang mit seiner Mitarbeit überlassen wurden,
- b) vom Verdächtigen für das Unternehmen produziert wurden,

c) dem Unternehmen nach Äußerung eines Tatverdachts und zur Entlastung, also etwa zur Aussonderung aus einem Verdächtigenkreis, vom Verdächtigen freiwillig zur Verfügung gestellt wurden.

Gelangt ein Unternehmen ohne Mitwirkung und Zustimmung eines Verdächtigen in den Besitz privater Texte oder Sprechaufnahmen (persönliche Briefe, Tagebuch- oder Tonträgeraufzeichnungen), so geraten wir in den Bereich der Abwägung. Nur bei auch strafrechtlich relevanten schweren Delikten wird dem Strafverfolgungsinteresse der Vorrang gegenüber dem Schutz von Persönlichkeit und Privatsphäre gegeben werden.

Durch Täuschung erlangte Vergleichstexte oder Vergleichssprechproben sind strafrechtlich unverwertbar nach § 136a StPO. Demnach sind solche unrechtmäßig erlangten Elaborate oder Stimmproben und die entsprechenden Beweisergebnisse der Analyseverfahren oder -programme ausdrücklich verboten, somit rechtlich auch nicht verwertbar. Wie gesagt, juristisch nicht verwertbar.

Grundsätzlich sollte die Unternehmensleitung einen verdächtigen oder beschuldigten Mitarbeiter über seine Rechte belehren und ihn auf keinen Fall, weder durch Täuschung, Drohung oder Zwang nötigen, an seiner Überführung mitzuwirken.

Schadensminimierung nach Täter-Identifikation

In unserer Wirtschaft herrscht das gern zitierte „St. Floriansprinzip“. Feuerwehrleute kennen den Heiligen Florian als ihren Schutzpatron. Das sogenannte Floriansprinzip ist sprichwörtlich, eine ursprünglich scherzhaft gemeinte, sinnwidrige Umkehrung der alten Anrufung des Heiligen: „Heiliger St. Florian, beschütz mein Haus, zünd andere an.“ Im übertragenen Sinne spricht man daher über das St. Floriansprinzip in der Wirtschaft. Hier ist gemeint, dass die Tätereliminierung im eigenen Unternehmen nur soweit geht, dass die potentielle Schädigung aufhört.

Als der Autor dieses Beitrags im Jahre 1988 vor den leitenden Sicherheits-Managern einer renommierten

Kaufhauskette Ausführungen zur Produkterpressung und zu entsprechenden Präventionsmaßnahmen machte, gewann er schnell den Eindruck, dass man zum einen ja nicht betroffen sei und zum anderen auch nicht sonderlich traurig darüber war, dass es die Konkurrenz erwischt hatte. Erst recht war man nicht an einer „konzertierten Aktion“ aller (potentiell) betroffenen Unternehmen interessiert.

Im selben Jahr war Verfasser bei der IHK Köln und sogar beim Industrie und Handelstag (Bonn) vorstellig. Thema: Anonymes Business-Mobbing. Die glorreiche Idee der IHKler: Wir starten eine Frageaktion bei unseren Firmen: Wer ist Opfer anonymen Mobbings. Der Rücklauf war gleich Null. Wenig später sahen wir auf den Tischen von Unternehmen, für die wir anonyme Brief analysierten, eben jene IHK-Hefte mit den unberührten Fragebögen.

Beispiel Wirtschaftsspionage. Einige Fälle wurden in den letzten Jahren nicht nur den Insidern, sondern auch einer breiteren Öffentlichkeit bekannt, nachdem diverse Medien über sie berichtet hatten. Kein einziges dieser Unternehmen, die ich hier nicht noch einmal nennen will, hat dies aber auf Anfrage bestätigt.

Insoweit kann ich nur vollends bestätigen, dass die Tätereliminierung im eigenen Unternehmen nur so weit geht, bis die tatsächliche oder potentielle Schädigung aufhört. Dies geschieht unter Durchsetzung rechtlicher Mittel des Arbeitsrechts (Entlassung), ohne dass die Verantwortung für das übernommen wird, was der Täter dann „draußen“ bzw. in einem anderen Unternehmen anrichten könnte.

Derartige Verhaltensweisen lassen sich wissenschaftlich allerdings nur schwer erklären. Zum einen fürchten unsere Unternehmen Imageschäden wie der Teufel das Weihwasser. Selbst wenn ein Mitarbeiter strafrechtlich zu belangen wäre, wird auf eine Strafanzeige verzichtet, um ein mögliche Öffentlichkeit, d.h. Medienpräsenz bei einem Strafverfahren oder Strafprozess, zu vermeiden. Ein anonymer Mobber, ein Maulwurf, ein Wirtschaftsspion bei einem Unternehmen? Um Himmels willen nicht an die Öffentlichkeit damit! Bei dieser Medien-

¹ Detektiv-Kurier 2/99, S. 28–30.

landschaft. Genau dieses Denken ist aber auch eine Chance für Detektive mit guter Reputation als vertrauensvolle Partner von Unternehmen. Denn die Polizei wird oft nur ungern eingeschaltet, ist doch bei Straftatbeständen der Weg von der Polizei zum Staatsanwalt recht kurz.

Zum anderen haben die Führungskräfte im Sicherheitsmanagement häufig eine „Von-etwas-fort-Motivation“ (siehe oben, Kapitel NLProfile). Die Welt zu retten oder andere (Konkurrenz)Unternehmen vor Schaden zu bewahren, das kann nicht ihr Ziel sein. Dieses weit verbreitete „Ohne-mich-Verhalten“ hat mit Wirtschaftsethik wenig zu tun. Ich würde es aber auch nicht auf die Ebene des Wirtschaftskrieges hochstilisieren wollen.

Neutral-Stellung entlarvter Mitarbeiter

Rechtliche Gründe, etwa in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag, oder auch gravierende arbeitsrechtliche Fehler nach Identifizierung des Täters können dessen Kündigung schon mal im Wege stehen. Die anderen Gründe sind allen Praktikern wohlvertraut: Mitarbeiter hat sich zu viel Know-how über die Firma angeeignet (Lopez-Syndrom), Mitarbeiter weiß „so oder so“ zuviel über die Firma. Und, und und. Also versetzen wir ihn an eine Stelle, wo er den wenigsten Schaden anrichten kann. Dort halten wir ihn – falls nötig – noch unter kontroll, vielleicht nehmen wir ihn auch in Manndeckung.

Anonyme Briefe als Spurenläger und Beweismittel

Beweiserhebliche Schriftstücke mit unbekannter oder streitiger Urheberschaft zählen ebenfalls zum Repertoire der Detektivarbeit. Es wird bedroht, erpresst, verleumdet oder gefälscht. Dabei sagt die Sprache viel mehr über den zu ermittelnden Autor, als allgemein bekannt ist. Mit einem geschärften Blick auf all jene sprachlichen Merkmale, die Autoren als ihre ganz persönliche Visitenkarte „auf der Textstrecke“ ihrer Tatschreiben hinterlassen, kann durchaus ein entsprechendes detektivisches Sensorium entwickelt werden. Aufgrund dieser Erkenntnisse können Detektive dann gemeinsam mit ihren Klienten ent-

Kölner Stimm-Stress-Projekt

Im Dezember 1974 stellen Prof. Udo Undeutsch (Psychologisches Institut I) und Prof. Georg Heike (Institut für Phonetik) erstmals bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft einen Antrag auf Sachbeihilfe zu dem Forschungsprojekt „Untersuchungen zur Manifestation psychischer Belastung (Stress) im akustisch-phonetischen Signal“.

Die bioakustische Hypothese lautet: Der menschliche Körper weist im psychisch und physisch unbelasteten Zustand physiologischerweise in allen seinen Teilen ständig Mikrovibrationen seiner Muskulatur auf, deren Frequenz ungefähr zwischen 7 und 14 Hz und deren Amplitude beim Erwachsenen während äußerster Entspannung bei Werten zwischen 1 und 5 Mikron liegt. Außerdem ist bekannt, dass sich Amplitude und Frequenz diese Mikrokontraktionen unter psychischer (und physischer)

Belastung z.T. erheblich verändern. Es ist anzunehmen, dass die die Phonations- und Artikulationsprozesse betreffende Muskulatur hierbei keinesfalls eine Ausnahme darstellt.

Es ist also zu erwarten, dass sich der „physiologische Tremor*“) im Sprachsignal nachweisen lässt. Weiterhin wird erwartet, dass sich ebenfalls die durch psychische Belastung ausgelösten Veränderungen der physikalischen Kennwerte der Mikrovibrationen nachweisen lassen. Obwohl unter ähnlicher Hypothesenstellung bereits apparative akustisch arbeitende Stress-Indikatoren vertrieben werden, bietet die Grundlagenforschung der akustischen Phonetik kaum Hinweise, ob und wie sich „physiologischer Tremor“ und seine Modifikation durch psychische Belastung im Sprachsignal manifestieren.

*) Krankhaftes Zittern, Vibrieren.

scheiden, welche ermittlungstechnischen Schritte zu unternehmen sind und ob ggf. die Konsultierung eines Sprachsachverständigen sinnvoll ist. So operiert der moderne Detektiv zunehmend auch als „Sprachdetektiv“.

II. „True lies“ – Lügendetektion durch Sprach- und Stimm-analyse

Lügendetektoren sind aktueller denn je. Zum einen wird der klassische Lügendetektor (Polygraph), vor allem durch das Engagement von Udo Undeutsch, auch in Deutschland zunächst in Zivilverfahren und nunmehr auch in Strafprozessen zunehmend eingesetzt. Zum anderen sind neben dem inzwischen ausgereiften und bewährten Polygraphen die modernen Stimmstress-Analysen weltweit erheblich verfeinert worden.

Eines dieser automatischen Stimmprogramme heißt TrusterPro und wurde von dem israelischen Programmierer Amir Liberman entwickelt. Diese akustischen Programme und auch integrative Lügen-Detektions-Pakete haben gegenüber dem Polygraphen einen gewaltigen Vorteil: Eine körperli-

che Präsenz der Ziel- oder Testperson ist nicht erforderlich. Sehr zur Freude von Geheimdiensten wie Mossad oder CIA, die in rechtlichen Grauzonen operieren. Wie aber können Detektive dieses Know-how erfolgreich nutzen?

„And the lyer is ...“ – Wer lügt am besten?

– Uwe Barschel zum „Waterkantgate“ „(...) gebe ich Ihnen, gebe ich den Bürgerinnen und Bürgern des Landes Schleswig-Holstein und der gesamten deutschen Bevölkerung mein Ehrenwort, ich wiederhole: Ich gebe Ihnen mein Ehrenwort, dass die gegen mich erhobenen Vorwürfe haltlos sind!“

Ich übernehme die politische Verantwortung ... (obwohl die Dinge) ... ohne mein Mitwirken und auch ohne mein Mitwissen geschehen sind“. (UNWAHR)

– Jürgen W. Möllemann zur Verfasserschaft der Chip-Empfehlungsschreiben „Die Angelegenheit ist aufgeklärt. Der Brief ist nicht von mir selbst verfasst worden, sondern von einem

TrusterPro-Ergebnisse zu zwei Politiker-Äußerungen

Gerhard Schröder am 11. März 1999

Zitat	Faktor	Reaktion	Analyse
„Mich verbindet mit Oskar Lafontaine eine lange Phase einer erfolgreichen Zusammenarbeit, für die ich ihm Respekt und auch Dank schulde. Die Stabilität der Regierungsarbeit steht außer Frage. Ich werde bereits morgen der SPD-Bundestagsfraktion auf einer Sondersitzung einen Nachfolger für das Amt des Bundesfinanzministers vorschlagen.“	Lügenrate		Wahrheit. Sämtliche Parameter verlaufen gleichmäßig und deuten auf eine durchweg wahre Aussage hin. Eine Ausnahme ist der Satz „Die Stabilität der Regierungsarbeit steht außer Frage“. Hier ist eine rapide Abweichung der Lügenwahrscheinlichkeitskurve festzustellen. Der Wert erreicht bis zu 85 Prozent. Sonst aber bleiben die Werte auf konstant niedrigem Niveau.
	Lügenwahrscheinlichkeit		
	Physische Gesamtreaktion		
	Mentale Gesamtbelastung		
	Kognitive Anspannung		
	Gefühlsregung		
	Gedankliche Anspannung		
SOS-Kurve			

Oskar Lafontaine am 14. März 1999

Zitat	Faktor	Reaktion	Analyse
„Ich wünsche der Partei weiterhin einen guten Weg. Ich werde ihn aufmerksam mitverfolgen. Ich gehöre zu dieser Partei. Und eines soll sie nicht vergessen: Das Herz wird noch nicht an einer Börse gehandelt. Aber es hat einen Standort: Es schlägt links.“	Lügenrate		Unwahrheit. Unwahrheit. Auffallend sind die schwankenden Werte der physischen Gesamtreaktion, was auf eine dauerhafte Unruhe des Sprechers hinweist. Alle übrigen Parameter bleiben weitgehend konstant. Den Satz „Es schlägt links“ wertet der Computer als Unwahrheit. Die Kurve der „gedanklichen Anspannung“ steigt am Ende leicht an. Dies hat unmittelbare Konsequenzen für die Lügenwahrscheinlichkeit: Sie erreicht den mathematisch irrealen Wert von 110 Prozent. Dieses Phänomen ist äußerst selten und tritt meist bei Testpersonen auf, die sich erst am Ende ihrer Aussage deren Konsequenzen vergegenwärtigen.
	Lügenwahrscheinlichkeit		
	Physische Gesamtreaktion		
	Mentale Gesamtbelastung		
	Kognitive Anspannung		
	Gefühlsregung		
	Gedankliche Anspannung		
SOS-Kurve			

Quelle: SZ-Magazin, 23.06.2000

Linguistik der Lüge

Damit sind wir, neben der ohnehin stets involvierten Psychologie, folgerichtig auf eine Disziplin verwiesen, die sich wissenschaftlich mit der Semantik³ und mit den Textsorten befasst, auf die Linguistik⁴ nämlich. – Warum dann nicht gleich eine sprachsystematische Analyse der automatischen Stimmanalyse an die Seite geben?

Denn: „Man lügt nicht nur mit Hilfe der Sprache, man denkt auch das Wahre mit Hilfe der Sprache. Beides geschieht durch Sätze. Sätze aber bestehen aus Wörtern, deren Bedeutungen sich gegenseitig zu Meinungen determinieren und auf diese Weise einen Sinn bilden. Sätze gehorchen den Grundgesetzen der Semantik und Syntax⁵. Sätze gehören in die Zuständigkeit der Linguistik⁶.“

Nach wie vor gilt grundsätzlich auch Harald Weinrichs linguistische Definition der Lüge:

„Die Linguistik sieht (...) eine Lüge als gegeben an, wenn hinter dem (gesagten) Lügensatz ein (ungesagter) Wahreitsatz steht, der von jenem kontradiktorisch, d.h. um das Assertionsmorphem⁷ ja/nein abweicht⁸.“

Die Lüge hat also immer einen Kontext⁹, einen realisierten und einen gedachten. Woher aber wissen wir, ob bei einer Zielperson (ZP) hinter dem (gesagten) Lügensatz ein (ungesagter) Wahreitsatz steht? Durch die Analyse des Individuellen Kommunikationsprofils: Sämtliche verfügbaren Sprachproduktionen der ZP können mit PC-Unterstützung durchforstet werden.

3) Semantik = Lehre von der Bedeutung von Worten und sprachlichen Zeichen.

4) Sprachwissenschaft.

5) Syntax = Satzlehre.

6) Harald Weinrich: *Linguistik der Lüge*, Heidelberg 1966, S. 40.

7) Bejahungs-/Verneinungs-Wort.

8) Ebenda.

9) Kontext = Zusammenhang.

Mitarbeiter, der einen Bogen mit einer Blanksignatur von mir verwendet hat.“ (UNWAHR)

- Wolfgang Schäuble zur Schreiber-Spende

„Das muss in Ordnung gebracht werden. Ich habe damit überhaupt nichts zu tun. Ich bin lediglich in der Öffentlichkeit derjenige, der den Kopf dafür hinhalten muss. Ich habe mich im Zusammenhang mit dieser Spendung zu hundert Prozent korrekt verhalten.“ (WAHR)

- Bill Clinton zum Sex mit Monica – die Selbst-Täuschung

„I did not have sexual relations with that woman, Miss Lewinsky.“ (UNWAHR)

Auf die Vorhaltung, bei Clintons Aussage, er habe mit dieser Frau (Lewinsky) „keinen Sex“ gehabt, habe sein Programm angeblich versagt, antwortete Liberman: „Aus Clintons Sicht war das keine Lüge, weil er zuvor diese merkwürdige Vorstellung von Sex verinnerlicht hatte. Also dass Oralsex kein Sex sei. Deshalb konnte er auch keine Gefühle entwickeln, die auf eine eindeutige Falschaussage schließen lassen. Das ist ein häufiges Problem mit Politikerstatements und vorbereiteten Reden².“

2) Süddeutsche Zeitung, Magazin, 23. 6. 2000, S. 20.

Daraufhin lässt sich ein Individualprofil erstellen.

Kalibrieren

In der Messtechnik bedeutet Kalibrieren eichen oder justieren. Dabei wird der Zusammenhang zwischen Anzeige oder Einstellung eines Messgerätes und einer Messgröße kontrolliert. Im NLP hingegen wird Kalibrieren auf die menschliche Wahrnehmung bezogen. Diese ist auf bestimmte Aspekte der Realität einzustellen, um sie konzentriert zu beobachten, genau zu verfolgen und später wiederzuerkennen. Das Kalibrieren der Wahrnehmung kann auf allen Sinneskanälen geschehen. Beim Kalibrieren wird eine gezielte Referenzerfahrung geschaffen. Aktuelle Eindrücke werden damit abgeglichen und eingeordnet.

Linguistisches Kalibrieren

Zunächst ist das Individual Communicative Profile (ICP) der zu analysierenden Person zu ermitteln. Dies geschieht bei hinreichender Datenmenge, d.h. wenn möglichst viele Texte (Aussagen, Interview-Antworten, spontane Redebeiträge u.a.) dieser Person vorliegen, auch mit PC-Unterstützung und unter Einsatz von Textvergleichsprogrammen, etwa Konkordanz-Paketen. Lügenverdächtig ist z.B. eine von der Zielperson gewählte Aussageform, die deutlich von der aufgrund ihres ICPs zu erwartenden Form abweicht.

Auditives Kalibrieren

Wenn man sich auf auditive Wahrnehmungen kalibriert, dann verfolgt man aufmerksam die Feinheiten bei der Veränderung der Tonalität in der Stimme. Um z.B. Abweichungen in der Tonlage einer Person zu erkennen, müssen sich die abhörenden Experten zunächst einmal auf die individuelle mittlere Tonlage dieser Person einstellen¹⁰.

Visuelles Kalibrieren

Durch visuelles Kalibrieren der Körpersprache prüfen NLP-geschulte Beobachter Kongruenz („Echtheit“,

10) Drommel u.a.; „Eine Methode zur numerischen Erfassung der Suprasegmentalia“, *Phonetica* 27 (1973) S. 1–20.

Parameterklassen für das auditive Kalibrieren*

	Zeit/Modusparameter	Frequenzparameter	Intensitätsparameter
	temporal/modale Akzentuierung	melodische Akzentuierung	dynamische Akzentuierung
Bezugseinheit: „Silbenkern“	A Sprechpause 0 keine 1 kurz 2 mittel 3 lang 4 sehr lang	B Tonhöhe 0 sehr tief 1 tief 2 mittel 3 hoch 4 sehr hoch	C Akzent 0 ohne Akzent 1 schwach 2 mittel 3 stark 4 sehr stark
Bezugseinheit: Sprechabschnitt (= Textstück zwischen zwei Pausen)	D Artikulationstempo 0 sehr schnell 1 schnell 2 mittel 3 langsam 4 sehr langsam	E Tonhöhenverlauf 0 fallend 1 fallend-steigend 2 gleichbleibend 3 steigend-fallend 4 steigend	F Akzentverlauf 0 fallend 1 fallend-steigend 2 gleichbleibend 3 steigend-fallend 4 steigend
	G Sprechweise 0 geflüstert 1 leise 2 normal 3 laut 4 sehr laut	H Tonlage 0 sehr tief 1 tief 2 Mittellage 3 halbhoch 4 sehr hoch	I Betontheit 0 untergeordnet 1 nicht hervorgehoben 2 normal 3 hervorgehoben 4 übertrieben

*) Nach Drommel u.a. 1973, S. 6.

„Stimmigkeit“) einer Äußerung. Durch visuelles Kalibrieren wird versucht, etwa Lügen-Mimik von Wahrheits-Mimik oder Lügen-Gestik von Wahrheits-Gestik zu unterscheiden.

„Woran haben Sie gemerkt, dass er gelogen hat?“

„Weil er immer beim Lügen die Hand am Nacken hat“¹¹.

NLP legt der sinnesspezifisch genauen Wahrnehmung deshalb so große Bedeutung bei, weil diese Fähigkeit die Grundlage des sogenannten Kalibrierens darstellt. Kalibrieren heißt zu wissen, was der Gesprächspartner intern gerade tut (z. B. welche Erfahrung er gerade erinnert) und dabei genau zu beobachten, wie er dabei extern aussieht (welche Physiologie er zeigt) und sich das zu merken. Wenn man als Berater einen internen Prozess, zusammen mit seiner extern wahrnehmbaren Physiologie gespeichert hat, so dass man sie wiedererkennen kann, ist man darauf kalibriert, und kann mit großer Sicherheit von der Physiologie auf den internen Prozess schließen. Sinnesspezifisch genaue Wahrnehmung ist die Grundlage. Wiederholte Wahrnehmung derselben Abfolge körpersprachlicher Signale bei dersel-

11) Visuelles Kalibrieren in der RTL-TV-Serie „Alarm für Cobra 11“, 25.11. 2000, 20.15 Uhr.

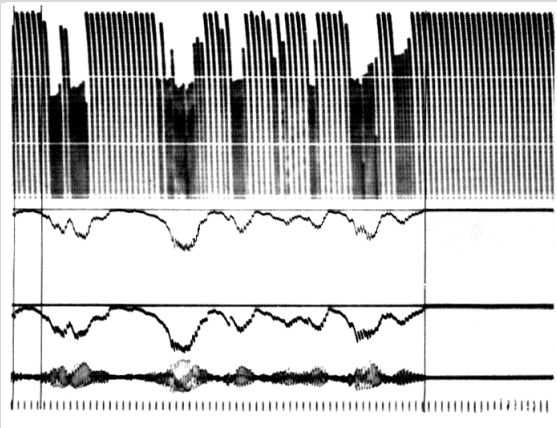
ben Person in denselben situativen Zusammenhängen erlaubt einem die Annahme, dass man auf einen bestimmten Zustand des Gegenüber kalibriert ist.

Durch sorgfältiges Kalibrieren werden Irrtümer weitgehend ausgeschlossen. Denn das Beharren auf sinnesspezifisch genauer Wahrnehmung verschiedener Formen des individuellen Selbstaussdrucks hindert Sie daran, Zusammenhänge zwischen internen Vorgängen und körpersprachlichem Selbstaussdruck, die für andere oder für Sie selber gelten, zu verallgemeinern und überall wiederzuentdecken. Menschen sehen nämlich nicht gleich aus, wenn sie lustig oder traurig, glücklich oder unglücklich, unruhig oder ruhig, angespannt oder entspannt sind.

Generationen von Managern kennen die einschlägigen NLP-Übungen, bei denen es darum geht, dem Partner die Antwort ja oder nein oder aber einen inneren Zustand vom Gesicht abzulesen, ohne dass er etwas sagt.

Natürlich gibt es „professionelle Lügner“, die sich auch dem geschulten Kalibrierer nicht durch Mundwinkel oder Augenbrauenzucken, nicht durch den Wechsel ihrer Gesichtsfarbe und auch nicht durch ihren Augenausdruck o.ä. verraten. Das spricht aber einerseits mitnichten dafür, auf

Anonyme Drohung per Telefon – wahr oder gelogen?



Die Stimm- aufzeichnung zeigt (von oben nach unten gesehen) in der ersten Spur ein Oszillogramm, dann zwei Intensitätskurven und (in der unteren, vierten Spur) den Grundfrequenzverlauf der Aufsprache an

Tonhörschreiber-Registrierung nach Grützmaier u.a. von „Du lebst bald nicht mehr!“, gesprochen von einer Anruferin.

diesen Zugriff von vorneherein zu verzichten. Und andererseits gibt es ja noch die Lügendetektoren.

Beispiel „DAUM-AFFÄRE“

Christoph Daum zu den gegen ihn erhobenen Drogenvorwürfen:

„Nichts schmerzt dich mehr als das Mitleid deiner Feinde.“

(von Christoph Daums Individualprogramm potentiell generierbarer Satz)

- (1) „Drogen waren, sind und werden nie ein Thema für mich sein¹².“ (WAHR)
- (2) „Drogen sind für mich ein Tabu-Thema¹³.“ (WAHR)
- (3) „Ich werde den Nachweis meiner Unschuld erbringen. (...) Ich tue das, weil ich ein absolut reines Gewissen habe¹⁴. (...)“ (UNWAHR) (Selbst-Täuschung)

Christoph Daum, NLP-Kenner, wählt zunächst bewusst oder unbewusst, das ist hier sekundär, eine Formulierung, die er echt und stimmig vertreten zu können glaubt (1).

Dieser Satz ist in vieler Hinsicht bemerkenswert. Christoph Daum will eine sog. kognitive Dissonanz vermeiden. Kognitionen sind Gedanken, Ideen, innere Dialoge – all das, was der Mensch innerhalb seines Kopfes

zu tun vermag. Und Dissonanz bedeutet Unstimmigkeit. Wenn ein Mensch im Sinne von Harald Weinrichs linguistischer Definition widersprüchliche Gedanken hat, befindet er sich im Zustand der kognitiven Dissonanz. Solche inneren Widersprüche können nicht nur das Selbstbild und das eigene Wohlbefinden erheblich beeinträchtigen, sie sind auch von geübten Kalibrieren auditiv und/oder visuell leicht zu erkennen. Um dieser Tendenz Einhalt zu gebieten, versucht bereits sein Unbewusstes, die kognitive Dissonanz zu reduzieren. Dabei werden einzelne Gedanken sprachlich so umgewandelt, dass die Widersprüche im Denken zumindest verringert werden.

Welche Strategie setzt Herr Daum zur kognitiven Dissonanz-Reduktion¹⁵ ein?

Ein Thema ist ein Gegenstand, z.B. einer Rede oder eines Dialogs, ein Leitmotiv oder ein Grundgedanke. „Kein Thema!“ – was heißt das in unserer Umgangssprache? – Etwas, worüber man nicht spricht, weil es für einen selbstverständlich ist, nicht darüber zu diskutieren oder zu verhandeln. „Kann ich mal kurz dein Auto haben?“ – „Kein Thema.“ „Bekomme ich das Doppelzimmer zum alten Preis?“ – „Kein Thema.“ Also: Ich, der Gefragte, lehne es ab, überhaupt über diesen von einem anderen „thematisierten“ Gesprächsinhalt zu sprechen, weil das Gefragte selbstverständlich ist oder zu

trivial und somit für mich nicht wert, ein Gesprächsgegenstand zu sein.

Warum sagte der Interviewte nicht: „Ich habe nie Drogen eingenommen, nehme keine Drogen ein und werde nie Drogen einnehmen“? Die Antwort lautet: Wegen seines Bemühens um Dissonanz-Reduktion. Die gespreizte Zeitorientierung (Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft) ist zudem ein rhetorisches Mittel der Emphase und dient im Endeffekt der Verschleierung. Also sagt Daum die Wahrheit mit dem, was er sagte. Beachten Sie also bitte den Wortlaut.

Fünf Tage später formuliert er Satz (2). Auch hier – und erst recht im Vergleich zum Vorgänger-Zitat (1) – ist die Formulierung verräterisch: Wieder kommt uns Daum mit dem „Thema“. Können Drogen für jemanden, der Drogen konsumiert, „ein Tabu-Thema“ sein. Aber klar doch! Er sagt ja nicht: „Ich nehme keine Drogen.“ Im Gegenteil: „Das Sprechen über Drogen ist für mich tabu“. Ein Tabu ist ein (ursprünglich) religiös bestimmtes Verbot oder Meidungsgebot. Also hätte der Satz zu unserer Beruhigung lauten müssen: „Drogen sind für mich (ein) Tabu.“ Das aber sagt er gerade nicht. Also lügt er auch nicht. Da braucht es nicht einmal einen im allgemeinen erforderlichen weiteren Kontext.

Es ist schon interessant: In der Regel lügen Menschen eher in Spontan-Situationen, weniger in vorbereiteten Reden. Bei Daum ist es gerade umgekehrt. Natürlich kann er aus unserer Sicht kein reines Gewissen, aber der vermutlich von ihm initiierte Haar-Pre-Test in Holland (mit dem negativen) Ergebnis lassen in Verbindung mit einem wahrscheinlichen Realitätsverlust keinen Raum für die Negation dieser Aussage („Ich habe kein absolut reines Gewissen“) in seinem Bewusstsein zu. Selbsttäuschung wie bei Clinton. Allerdings mit einer anderen Konditionierung.

Uli Hoeneß zu dem Zeitpunkt seiner Kenntniserlangung von den Daum-Drogen-Gerüchten

- (1) „Ich kenne diese Gerüchte so konkret erst seit dem Artikel in der FAZ¹⁶.“ (WAHR)

12) Interview am 3. 10. 2000 Sport BILD.

13) Interview am 8. 10. 2000 Sport BILD.

14) Aus der vorbereiteten und wörtlich abgelesenen Presseerklärung am 9. 10. 2000.

15) Verminderung widersprüchlicher Gedanken.

16) Interview am 10. 10. 2000.

Frage: „Uli Hoeness, Sie haben das mehrfach betont, als Christoph Daum zum Bundestrainer berufen wurde, das war im Juli, da haben Sie noch nicht davon gewusst, dass es Gerüchte um Drogen bei Christoph Daum gibt. – Können Sie sich vorstellen, dass Ihnen das wenig Leute glauben?“

(2) „Das kann ich mir vorstellen, aber es ist so. Ich habe, ich gebe auf Gerüchte nichts. Aber im September, Oktober, als die Dinge schwarz auf weiß in den Zeitungen standen, da habe ich reagiert und da musste ich reagieren – für meinen Charakter. Und das hatte nichts damit zu tun, was da im Juli oder vor 10 Jahren irgendwelche Leute rumgewabert haben. Das hören wir jeden Tag in dem Geschäft. Aber am 2. Oktober hat das eine Zeitung geschrieben, und ich habe gesagt, wenn das stimmt, kann er nicht Bundestrainer werden, und dazu stehe ich heute noch¹⁷.“ (WAHR)

Die einschränkende Formulierung so konkret ist ganz hervorragend, räumt er doch mit ihr ein, dass er die Gerüchte als solche schon seit langem kennt. Am 4. 11. 00 bestätigt er genau dies, siehe (2). Die linguistische Analyse ergibt für beide Statements die Wahrheit.

Gerhard Mayer-Vorfelder zu dem Zeitpunkt seiner Kenntniserlangung von den Daum-Drogen-Gerüchten

Frage: „Bleiben Sie dabei, dass Sie keine Ahnung hatten, wie es um Christoph Daum steht?“

„Ich sage es noch ein Mal: Ich habe nichts gewusst. Ich wurde mit den Gerüchten erst konfrontiert, als Uli Hoeness durch sein Interview die Lawine losgetreten hat¹⁸.“

(keine Bewertung, da Zitat nur in Schriftform vorhanden)

Nach Weinrich (*Linguistik der Lüge*) hätte Mayer-Vorfelder (MV), um zu lügen, in seinem Bewusstsein folgende Äußerung präsent haben müssen:

„Ja, ich habe etwas gemerkt. Ich wurde mit den Gerüchten nicht erst konfrontiert, als Uli Hoeness durch

sein Interview die Lawine losgetreten hat.“

Da mir von diesem im Kicker veröffentlichten Interview weder die Stimme noch eine Videoaufzeichnung MVs vorliegt, vermag ich bei diesem Zitat die Wahrheitsfrage nicht zu beantworten. Ohne Video kein visuelles Kalibrieren. – Was ist versteht man darunter?

Das technische Verfahren „TrusterPro“

Funktionsweise und Technik

Lügendetektoren (Polygraphen) herkömmlicher Art registrieren den psychischen Stress einer Person, etwa über Parameter wie Pulsfrequenz, Blutdruck, Atmung, Hautfeuchtigkeit (Schweißabsonderung) oder Hautwiderstand und verlangen einen Körperkontakt. Die Testperson muss also körperlich verfügbar (anwesend) sein und zudem wird ihr bei diesem Verfahren bewusst sein, dass sie getestet wird. Die Testsituation der Versuchsperson birgt das Risiko zusätzlicher Unschärfen für die Ergebnisse (Stress bereits allein durch die Prüfungssituation) und setzt – zumindest nach rechtsstaatlichen Normen – die Einwilligung und/oder Kooperation der Probanden voraus.

Vor allem die körperliche Verfügbarkeit und das Beachten rechtsstaat-

licher Gesetze waren für die Geheimdienste dieser Welt lästige Hindernisse, weshalb sie nach anderen Möglichkeiten gesucht haben. Der Weg führte über Stimmanalysen zum israelischen Geheimdienst-Produkt Truster. Videokonferenzen, Fernsehauftritte, Telefonate sollten als Material für die Bewertung ausreichend sein. Die betreffende Person braucht somit weder in Gewahrsam genommen zu werden, noch weiß sie vom Lügen-Check und wird daher eher ungehemmt lügen. Ein weiterer wesentlicher Vorteil der Truster-Analyse gegenüber dem klassischen Lügendetektor (Polygraphen), sei, laut Amir Liberman, dem Entwickler von Truster, die erheblich höhere Trefferquote. Während sie beim Stimm-Detektor über 90% liegen soll, erreicht der konventionelle Polygraph etwa 60%.

Kerngedanke von Truster ist, dass psychischer Stress, Gefühlsregungen und vieles mehr ihren Niederschlag in unserer Sprechstimme, im Sprachsignal, findet. Das Computerprogramm, heute als TrusterPro auch in Europa angeboten¹⁹, extrahiert aus der menschlichen Stimme für die Wahrheitsbeurteilung wichtige Informatio-

¹⁹) Digilog UK Ltd, 4 Ingate Place, London, SW8 3NS, England, eMail: sales@digilog.org aber auch unter <http://www.reed-control.ch/truster/trusterPro.htm>.

Der Lügendetektor (Polygraph)

Anfang des 20. Jahrhunderts wurde der Polygraph von den weltberühmten deutschsprachigen Psychologen Max WERTHEIMER und Carl Gustav JUNG entwickelt – zur „Aufklärung eines Verdachts“. Schon kurz darauf wurde der Polygraph in die USA exportiert. Nachdem in Nordamerika von John LARSON im Jahre 1921 der erste Polygraph gebaut worden war, wurde dieses Instrument zur Verbrechensaufklärung und zum Unschuldsbeweis zunehmend häufiger von der US-amerikanischen Kriminalpolizei eingesetzt und gehört dort heutzutage zum Alltag kriminalpolizeilicher Täterschaftsermittlung.

Monica Lewinsky sollte sich testen lassen und lehnte ab.

O. J. Simpson saß am Lügendetektor und fiel durch. Der Polygraph entlarvte den ehemaligen Football-Star als Lügner, als er steif und fest behauptete, er habe seine Ex-Frau und deren Freund nicht ermordet.

In den USA gehört der Lügendetektor zum juristischen Alltag. Eine Million Beschuldigte werden pro Jahr an das Gerät zur Wahrheitsfindung angeschlossen. Auch außergerichtlich wird das Verfahren eingesetzt. Wer einen Job beim Geheimdienst CIA oder der Bundespolizei FBI will, muss die Prozedur über sich ergehen lassen. Pharmakonzerne und mehr als die Hälfte der US-Polizeibehörden lassen ihre Mitarbeiter durch den Lügendetektor testen, um internen Drogenmissbrauch zu bekämpfen.

¹⁷) Interview am 4. 11. 2000.

¹⁸) Interview, veröffentlicht am 26. 10. 2000.

Kontroverse Sichtweisen der Gerichte

Die Zulassung von sogenannten „*polygraphischen Gutachten*“ ist in der Bundesrepublik seit Jahren umstritten.

1954 Maßgeblich ist ein Grundsatzzurteil des Bundesgerichtshofs (BGH). Damals verboten die höchsten Richter die Anwendung in Strafverfahren. Begründung: Unabhängig von der Verlässlichkeit verletze der Test die Menschenwürde sowie die Freiheit der Willensentscheidung.

1994 Familienprozess in Bamberg. Zwei Töchter lebten nach der Scheidung bei ihrer Mutter. Diese warf dem Kindesvater sexuellen Missbrauch vor. Polygraph-Test Ergebnis: Die Ehefrau hatte gelogen.

1981 Der Bundesgerichtshof bestätigte nochmals: Der Polygraph-Test ist menschenunwürdig. Der Verdächtige würde wie ein messbarer Gegenstand behandelt.

1997 Umdenken des Bundesverfassungsgerichts. Es entschied: „Die Verwendung von Ergebnissen einer solchen Untersuchung im Strafrecht bewegt sich innerhalb des eingeräumten Rahmens.“ Und hält, gegenüber seiner früheren kategorischen Ablehnung, nunmehr den Einsatz eines Lügendetektors zur Feststellung des dringenden Tatverdachts neben anderen Beweismitteln für möglich. Beschluss des BVerfG vom 15. 10. 1997 (Az.: 2 BvR 1211/97)

1998 Strafverfahren mit dem Urteil des Bundesgerichtshofs vom 17. Dezember 1998 (1 StR 156/98 und 1

StR 258/98). Das Gericht spricht dem Lügendetektor jeglichen Beweiswert ab und weist auf die Manipulationsmöglichkeiten bei den derzeitigen Verfahren hin.

1998 Strafprozess vor dem Amtsgericht Malchin. In Mecklenburg-Vorpommern wird ein 52-jähriger vom Vorwurf frei gesprochen, seine seit kurzem von ihm geschiedene 50-jährige Frau vergewaltigt zu haben. Das Gutachten auf der Grundlage des Lügendetektortests stützte seine Unschuldsbetuerung. Das Amtsgericht hatte als erstes deutsches Gericht den Lügendetektor als Beweismittel in einem Strafverfahren zugelassen. Zur Begründung hatte der Amtsrichter gesagt, er fühle sich verpflichtet, moderne Verfahren im Gericht einzuführen.

1998 Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz lehnte den Einsatz des Polygraphs ab. Es argumentierte, dass es schließlich dem Gericht obliege, über die Glaubwürdigkeit eines Zeugen oder Prozessbeteiligten zu befinden. Außerdem würde durch einen Lügendetektortest die Möglichkeit des Gerichts zur eigenen Beurteilung des Sachverhalts stark eingeschränkt. Im Endeffekt bliebe dem Gericht nur noch das Ergebnis des Lügendetektors zu akzeptieren, sofern es sich zur Anerkennung dieser Vorgehensweise entschließen würde. Damit übernehme eine Maschine „wesentliche Teilbereiche der richterlichen Beurteilungstätigkeit“. (Az.: 4 Sa 639/97)

nen. Das Programm stellt die Stimmwellen mathematisch dar und rechnet sie in drei Schritten („emotionale Basiswerte“, „kognitive Daten“, „Lügenwahrscheinlichkeit“) mit verschiedenen Algorithmen („Schritt-für-Schritt-Verfahren“) durch. Es schließt aus acht elementaren Sprachprogrammen auf die Lügenwahrscheinlichkeit eines getesteten Satzes. Für diese acht Parameter liefert das Liberman-Programm aus dem Stimmbild der Testperson Kurven zu der Lügenrate (Stress und Anspannung), der Lügenwahrschein-

lichkeit (Verhältnis zwischen individuellen Daten und allgemeinen Lügenmustern), der physischen Gesamreaktion (körperliche Stabilität), der mentalen Gesamtbelastung (geistige Stabilität), der kognitiven Anspannung (Zustimmung oder Ablehnung zu den eigenen Worten), der Gefühlsregung (emotionale Empfindungen) und in der gedanklichen Anspannung (Grad geistiger Reflexion und Auslastung) sowie die SOS (= Say or Stop)-Kurve (Tendenz zur Verheimlichung von Information).

Eigenschaften

- die einzelsprachunabhängige Truster-Technologie arbeitet mit allen Sprachen und Dialekten
- Truster operiert auf jedem modernen Multimedia-PC oder Laptop (Computer-Anforderungen: Minimum: Pentium II, Arbeitsspeicher: 32 MB; Empfehlung: Pentium III, Arbeitsspeicher: 128 MB; Betriebssysteme: Windows 95, Windows 98, NT 4.0)
- Der Offline-Modus gestattet eine detaillierte Bewertung aufgezeichneter gesprochener Sprache
- Der Sofort-Analyse-Modus liefert ein direktes Feedback auf dem Computer-Schirm während eines laufenden Gesprächs: „Sprecher ist unsicher“, „Falschaussage“, „Hoher Stress“ usw.
- Die Software ist leicht installierbar und hat eine Schnittstelle mit jedem konventionellen Telefonsystem
- Hohe Trefferquoten: Entwickler und Vertreiber verweisen darauf, dass unabhängige Tests ergeben haben, dass Truster mindestens so exakt arbeitet wie der herkömmliche Polygraph

Analyse-Modalitäten:

Online-Modus

Dieser Modus liefert einen Täuschungsbefund und einen Stress-Indikator in Echtzeit, wobei die Analyse sowohl bei einem Telefongespräch als auch bei einem Face-to-Face Gespräch durchgeführt werden kann. Die Software erlaubt es dem Operator, besondere Segmente des Gesprächs zu markieren, liefert ein graphisches Echtzeit-Profil von neun verschiedenen Sprech-Kriterien und erzeugt einen beschreibenden Bericht am Ende des Anrufes/Gesprächs.

Automatischer Offline-Modus

Jedes Gespräch kann aufgezeichnet und – falls erforderlich – im PC für spätere Analysen gespeichert werden. Die automatische Funktion führt dann eine Analyse durch und zeigt die Bedeutungs-Bereiche innerhalb der Konversation an.

Anrufbeantworter-Modus

Früher aufgezeichnetes Material kann zur späteren Bezugnahme oder detaillierten Analyse in das Software-System importiert werden. Die Truster-

Software bewältigt Radio-, TV- oder Echtzeit-Aufzeichnungen; und sie kann die Aufzeichnungen in gleicher Weise erfassen wie ein ganz normaler Kassettenrecorder. Der Gebrauch dieses Modus' beansprucht allerdings eine große Speicherkapazität der Festplatte (7 MB für je 10 Minuten).

Interview-Modus

Dieser Modus erlaubt die Verwendung individuell gestalteter Fragebögen für eher formalisierte Interviewsituationen, bei denen ein strukturiertes Format erforderlich ist. Dieser Modus liefert zwei Arten von Analysen, eine Voranalyse,

die sofort nach jeder wichtigen Frage/Antwort erscheint und eine detaillierte Version, die am Ende der Durchführung geliefert wird. Begleitend zu der Analyse werden die detaillierten Berichte zu Täuschung und Stress für jede vordefinierte Hauptfrage/Hauptantwort durch ein professionelles graphisches Display vervollständigt. Der Interview-Modus wurde in Polygraph-kompatibler Form konzipiert.

Fazit

Fehlentscheidungen in der Personalverwendung und Auswirkungen von

Mitarbeiterdelikten verursachen in den deutschen Unternehmen jährlich insgesamt Schäden in Höhe eines zweistelligen Milliardenbetrages. Wirksames Mittel zur Prävention und Eindämmung derartiger Schadensgrößen sind – auch wenn teilweise umstritten – die verschiedenen Formen der Mitarbeiterkontrolle. Detektive können als externe und objektive Betrachter im Zusammenwirken mit Spezialisten diesbezüglich beachtliche Ergebnisse erbringen. □

Risikobehafteter Titel-Kauf

Immer wieder tauchen dubiose Titelhändler auf, die Dokortitel für Riesensummen anbieten. Bis zu 20.000 DM wird beispielsweise für einen Professorentitel verlangt, den man in Deutschland nicht einmal führen darf. Obgleich sich alle Beteiligten strafbar machen, finden man die Anzeigen sogenannter „Promotionsberater“ in Zeitschriften und immer häufiger auch im Internet.

„Promovieren, ohne die berufliche Tätigkeit zu unterbrechen“ verspricht beispielsweise die Universität Herisau in der Schweiz in einer Annonce. Ein weiteres Zitat aus dem Internet: „Das Tragen (ohne die entspr. normalen Voraussetzungen) von akademischen Titeln ist laut Akademiker-Grad-Gesetz (AkadgradG), das zur Zeit des Dritten Reiches verabschiedet wurde, verboten. Anders verhält es sich mit kirchlichen Titeln. Diese werden vom AkadgradG nicht tangiert und dürfen somit geführt werden“.

„Wie Sie Ihren Dokortitel günstig und legal erwerben können“, mit derartigen oder ähnlich wirksamen Slogan umwerben dubiose Internet Seiten ihre Interessenten, die dann – gegen Geldzahlungen – akademische Grade und Adelstitel „legal“ erwerben können – schnell, unbürokratisch und günstig. Die Zielgruppe: Hochschulabsolventen, die aus Zeit- und Geld-

gründen von einer Promotion abgesehen haben oder auch absehen müssten. Einige werden in „streng vertraulichen“ Briefen direkt angeschrieben und auf derartige akademische Möglichkeiten hingewiesen – wahlweise für eine Uni in Frankreich, Tschechien oder Großbritannien.

Die Vermittlungsangebote der Internet-Anbieter ist ebenso endlos, wie undurchsichtig: DOKTORGRADE mit ABSCHLUSS und DISSERTATION, DOKTORGRADE EHRENHALBER, BACHELOR.- MASTER.- PROFESSORTITEL, KIRCHLICHE DOKORTITEL, BERUFSZERTIFIKATE (Betriebswirt, Volkswirt, Dozent, Unternehmensberater und viele mehr) ADELSTITEL, PC-FÜHRERSCHEIN, AUSWEISE (Personalausweise, Reisepass, Führerschein, Presseausweis, Security-Ausweis, Studentenausweis), MITGLIEDSCHAFTEN und vieles, vieles mehr. Aber auch in der Praxis gibt es undurchsichtige Vorgänge, deren letzte Klärung offen bleibt.

- Ausgerechnet die Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung könnte auf einen falschen Doktor hereingefallen sein. Anderthalb Jahre dozierte ein Steuerberater an einer Berliner Berufsakademie. Die Einstellungsbedingungen erfüllte er überzeugend und legte seinen in der Schweiz erlangten akademischen

Titel vor. Hingegen glaubte die Berliner Staatsanwaltschaft, der Steuerberater habe sich den akademischen Grad in der Schweiz für 20.000 Mark gekauft. Vor dem Berliner Amtsgericht erklärte der Steuerberater, er habe zweieinhalb Jahre in seiner Freizeit hart gearbeitet, bis ihm die „Schweizerische Universität zu Zürich“ die ersehnte Promotionsurkunde ausstellte. Die Senatsverwaltung überprüfte den Titel in der Schweiz, aber auch die Justiz fand ihrerseits nicht einmal eine Telefonnummer dieser angeblich wissenschaftlichen Einrichtung. Nach Ansicht der Staatsanwaltschaft soll der Steuerberater gezielt ausgekundschaftet haben, wo ein Dokortitel zu kaufen ist. Damit habe er das Land Berlin arglistig getäuscht und die Besoldung eines Beamten (A 14) erschlichen. Dass man in der Schweiz für wenig Geld eine Hochschule gründen und frei von jeder weiteren Genehmigung führen kann, ist hierzulande nur wenigen bekannt.

Unerlaubte Titelführung

Nicht immer resultieren Doktorwürden auf erbrachter wissenschaftlicher Leistung und Forschung. Manchmal fließt auch Geld für die Ausstellung der Urkunde. Einige möchten den Dokortitel,

um mit den kleinen zwei Buchstaben die eigene Visitenkarte aufzuwerten.

- Eine angehende Ärztin in Baden-Württemberg wählte den bequemen, wenn auch teuren Weg. Mehr als 31.000 DM soll sie für ein gefälschtes Doktor-Zertifikat an Titelhändler Hans Herbert Hain gezahlt haben. „Dr. med.“ stand anschließend auf dem Praxisschild. Dies wäre auch noch heute so, wenn nicht Hains „Kundenkartei“ der Polizei zugespielt wurde. Frau Doktor verlor somit nicht nur den Titel, sondern auch ihren guten Ruf.

Das der Arbeitsmarkt hart umkämpft wird, ist allseits bekannt. Einher wächst auch der Wunsch, nach beruflichem Aufstieg, mehr Prestige und größerem Einkommen. Daher gibt es immer wieder Personen, die sich unbedacht und ohne Überlegung über den Weg des illegalen Kaufs eines akademischen Titels zu bedienen. Wer sich auf darauf einlässt, riskiert eine Geldstrafe und Haft bis zu drei Jahren für unerlaubte Titelführung. Darüber hinaus lebt solch ein Hochstapler im ständigen Wissen (Bewusstsein), dass er sein Image unrechtmäßig aufpoliert hat. Er wird im Aufdeckungsfall dadurch angreifbar, schadet erheblich dem Image seines beruflichen Umfeldes und verliert im persönlichen Bereich und der Öffentlichkeit an Glaubwürdigkeit. Eine Zeitbombe für jedes Unternehmen.

§ 132a Missbrauch von Titeln, Berufsbezeichnungen und Abzeichen

(1) Wer unbefugt

1. inländische oder ausländische Amts- oder Dienstbezeichnungen, akademische Grade, Titel oder öffentliche Würden führt,
2. die Berufsbezeichnung Arzt, Zahnarzt, Psychologischer Psychotherapeut, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut, Psychotherapeut, Tierarzt, Apotheker, Rechtsanwalt, Patentanwalt, Wirtschaftsprüfer, vereidigter Buchprüfer, Steuerberater oder Steuerbevollmächtigter führt,

3. die Bezeichnung öffentlich bestellter Sachverständiger führt oder
4. inländische oder ausländische Uniformen, Amtskleidungen oder Amtsabzeichen trägt,

wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

- (2) Den in Absatz 1 genannten Bezeichnungen, akademischen Graden, Titeln, Würden, Uniformen, Amtskleidungen oder Amtsabzeichen stehen solche gleich, die ihnen zum Verwechseln ähnlich sind.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für Amtsbezeichnungen, Titel, Würden, Amtskleidungen und Amtsabzeichen der Kirchen und anderen Religionsgesellschaften des öffentlichen Rechts.
- (4) Gegenstände, auf die sich eine Straftat nach Absatz 1 Nr. 4, allein oder in Verbindung mit Absatz 2 oder 3, bezieht, können eingezogen werden.

1999 gab es in Deutschland rund 24.000 Promotionen. Ob ein Titel berechtigt geführt wird, wird von den Meldestellen der Städte stichprobenartig geprüft. Professor Manuel Theisen, Universität München, führt seit Jahren einen Kampf gegen den Handel mit akademischen Würden. Er schätzt, dass auf hundert Promotionen ein falscher Doktor kommt.

Nach Theisens Wertung stehen „Dummheit, Naivität und Geltungssucht“ häufig als Gründe für derartige Hochstapelein.

Wo Nachfrage herrscht, reguliert sich stets ein passender Markt. Zahlreiche Fantasie-Universitäten im Ausland stellen für eine „Service-Gebühr“ pompöse Urkunden aus. Leider sind diese noch nicht einmal das Papier wert, auf dem sie gedruckt sind und derartige Titel lassen sich legal nicht nutzen. Denn in den Kultusministerien werden Auflistungen von Universitäten, deren Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden, geführt.

- Der Ehrendoktor eines Berliner Zahnarztes stammte von einer Universität, die er nie betreten hat. Für nur 500 DM brachte ihm

dieser Titel über Jahre treue Patienten und ein gutes Honorar. Das zuständige Amtsgericht machte vor zwei Jahren kurzen Prozess – 14.500 DM Strafe für den Titelmissbrauch.

Einige Vermittler und Anbieter sind noch „cleverer“. Sie legen dem Titel – für einen finanziellen Bonus bis zu 150.000 DM – die erforderliche Promotionsarbeit bei, zuzüglich einem entsprechenden Mentor.

Nach Meinung von Prof. Theisen stecken nicht immer kriminelle Kräfte aus den Hochschulen hinter diesen Angeboten. Oftmals werden Promotionsurkunden lediglich gefälscht. Die Berliner Humboldt-Universität erstattete vor einigen Jahren Strafanzeige, weil sie sich – nach Anfragen von Bezirksämtern und Berufsorganisationen – mit zehn Fälschungen mit „handschnitzten Siegeln, falschen Amtsbezeichnungen und gefälschten Unterschriften“ konfrontiert sah.

Schließlich gibt es noch die Findigen und Begabten, die ihre Doktorwürden frei erfinden.

- Ein Cottbusser Jurist ersann sich eine derartige und bestellte sich mit dem Dokortitel zugleich Briefpapier und Visitenkarten. Vor Gericht kostete ihn das 18.000 DM. Der Jurist kehrte Cottbus den Rücken und schrieb dann in Magdeburg aus verletztem Stolz und voller Ehrgeiz seine Doktorarbeit.

□

**Hier
könnte
Ihre
Anzeige
stehen!**