



INVESTIGATION

Forensische Interviewtechniken

Aussagepsychologie bei unternehmensinternen Ermittlungen

3. + 4. Mai 2023
9.00 – 17.00 Uhr
WKO, Wien

HIER REGISTRIEREN



Ein erfolgreiches Interview ist immer eine **zielgerichtete und kontrollierte Kommunikation**. Da sie nicht voraussetzungslos gelingt, muss man sie üben!



Zielgruppe

- Interne Revision/Internal Investigations
- Compliance
- Fraud Management
- Geschäftsleitung
- Controlling
- Risikomanagement
- Rechtsabteilung
- Personalleitung

Verfehlungen von Mitarbeitern können Ihrem Unternehmen schweren Schaden zufügen und sogar existenzbedrohend sein. Durch einen souveränen Umgang mit solchen Krisensituationen können Sie den Schaden minimieren.

In diesem Workshop erhalten Sie Einblick in die wichtigsten Kriterien, die ein investigatives Interview regelmäßig gelingen lassen. Sie trainieren Rapportbildung, Zeugen- und Beschuldigtenbefragung. Anhand von Rollenspielen und Videotrainings entwickeln Sie mehr Routine und Selbsterfahrung, die ihnen dabei helfen, ihre individuellen Fertigkeiten besser einzuschätzen und zu verbessern.

Die Experten

Henning Stuke ist Jurist (MA) und Kriminologe (MA). Als ehemaliger Kriminalbeamter verfügt er über eine 20-jährige Vernehmungs- und Ermittlungserfahrung in den Bereichen von Wirtschaftskriminalität, Organisierter Kriminalität und Tötungsdelikten. Seit vielen Jahren ist er als Fraud Investigation Auditor mit der internationalen Projektleitung bei forensischen Sonderuntersuchung in führenden deutschen DAX (Automotive) sowie M-DAX (Retail) Konzernen beauftragt.

RA Dr. MMag. Ralf Peschek ist Rechtsanwalt in Österreich und Partner bei Wolf Theiss Rechtsanwälte. Er leitet die globale Praxisgruppe Arbeitsrecht von Wolf Theiss. In internationalen Anwaltsrankings wird gesagt: "Ralf Peschek is widely acknowledged to be "one of the best labour lawyers in Austria." Clients appreciate the fact that he has "a really economic background and a strong understanding of economic detail."

Das Wesentliche

- Wie Sie einen lügenden Gesprächspartner in die Enge treiben!
- Ermutigen Sie nicht kooperative Gesprächspartner zu einer Aussage!
- Erhalten Sie von Zeugen eine größere Anzahl korrekter Informationen!
- Lernen Sie, die Glaubhaftigkeit einer Aussage besser zu beurteilen!
- Konfrontieren Sie einen Beschuldigten effektiv mit der Beweislage!
- Motivieren Sie zu einem Geständnis ohne Gesichtsverlust!
- Firmeninterne Ermittlung vs. externe Experten
- Arbeitsrechtliche Aspekte – was ist erlaubt?



Seminar Forensische Interviewtechniken

3. + 4. Mai 2023 | 9:00 – 17:00 Uhr

WKO, Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien

HIER REGISTRIEREN

Teilnahmegebühr pro Person

€ 1.190,00 + 20% USt.

inkl. elektronischen Trainingsunterlagen, Teilnahmezertifikat,
Kaffeepausen und Business Lunch

Ermäßigter Preis für ICC Austria Mitglieder:

€ 952,00 + 20% USt.

Erhalten Sie 10% Rabatt p. P. bei zeitgleicher Buchung ab 3 TeilnehmerInnen eines Unternehmens pro Seminartermin !

Das Programm im Detail

Rapport - Das richtige Gesprächsklima

Im Regelfall wird der Gesprächspartner Ihnen am Anfang mit Skepsis und Zurückhaltung begegnen. In diesem Modul lernen Sie, wie Sie mit psychologischen Werkzeugen zu ihrem Gesprächspartner eine Beziehung (Rapport) herstellen und ihn mit einer motivierenden Gesprächsführung von einer nicht kooperativen Verhaltensstrategie ablenken.

Der Zeuge - bessere Erinnerungsleistung = höhere Anzahl korrekter Informationen

Die Befragung von Zeugen wird in der Praxis oft unterschätzt. Sie unterliegt dem Vorurteil, dass es keiner besonderen Kompetenz bedürfe und mit Alltagskommunikation leicht zu bewältigen sei. Dem ist allerdings nicht so. Augenzeugenberichte sind oft unvollständig, nicht zuverlässig oder unbewusst suggestiv beeinflusst. In diesem Modul zeigen wir Ihnen, wie sie mit der Technik des „erweiterten kognitiven Interviews“ bei dem Zeugen eine größere Anzahl korrekter Informationen reproduzieren sowie besser zwischen wahren und falschen Berichten differenzieren.

Lüge und Wahrheit –

Die Glaubhaftigkeit besser beurteilen

Selbst Menschen, die berufsbedingt viel mit Lügen zu tun haben, liegen Studien zu Folge mit ihrer Einschätzung nur zu 54% richtig. Aus der Gutachtenpraxis weiß man, dass erlebnisbasierte Handlungsschilderungen eine höhere inhaltliche Qualität aufweisen als erfundene Episoden. Daher bewerten Sie die Glaubhaftigkeit einer Aussage zuverlässiger, wenn Sie sich auf verbalinhaltliche Charakteristika (Realkennzeichen) fokussieren, Diese sind eher in wahren als in falschen Aussagen anzutreffen. In diesem Modul trainieren wir den Umgang mit diesen sog. Realkennzeichen.

Der Verdächtige –

Die wirkungsvollste Beweiskonfrontation

Die Befragung eines Verdächtigen gilt als die Königsdisziplin unter den investigativen Interviews. Forensische Psychologen haben eine Interview-Technik entwickelt, die den Verdächtigen bei einer Lüge mit einem Wirkungsgrad von 85% überführt. Sie basiert auf der Annahme, dass Verdächtige weniger lügen, wenn sie glauben, der Interviewer sei bereits im Besitz der (kritischen) Information. Daher dürfen Sie als Interviewer Ihren Wissensvorsprung gegenüber dem Verdächtigen nur vage, häppchenweise und spät offenbaren. Sie trainieren die sog. SUE-Tactic (Strategical Use of Evidence) und lernen, wie Sie konkrete Fragestellungen aus Ihrer Beweislage formulieren, die bei dem Verdächtigen Inkonsistenzen erzeugen, wenn er sich zur Lüge entschließt. Die Art des Beweises spielt hierbei keine Rolle.

Das Geständnis - Psychologische Brücken bauen und überzeugen

Auch bei erdrückender Beweislage macht erst ein wahres, freiwilliges und schriftliches „Geständnis“ den Fall wasserdicht. Oft werden die getätigten Aussagen in späteren Prozessen wieder bestritten. Daher gilt es, den Gesprächspartner schon während des Interviews zu einer umfassenden Erklärung zu bewegen. Wir zeigen Ihnen, wie Sie im richtigen Moment eine psychologische Brücke bauen, um das „Geständnis“ zu erleichtern. Dabei lernen sie auch, Abwehr- und Ablehnungsmechanismen zu erkennen und aufzugreifen, ohne dem Gesprächspartner die Verantwortung für sein Fehlverhalten abzunehmen. Mithilfe der sog. RPM-Technik (Rationalisieren-Projektieren-Minimieren) können Sie ihn überzeugen, dass der Vorteil eines Geständnisses im Vergleich zu einer Geständnisverweigerung überwiegt.

Umgang mit Widerstand

Die Bandbreite der unterschiedlichen Widerstandshaltungen ist groß und reicht von schweigsam bis querulatorisch. Manchmal hat dies nicht einmal mit dem Befragungsanlass zu tun, sondern begründet sich in den Persönlichkeitseigenschaften des Gegenübers. Sie benötigen hier nicht nur Geduld, sondern auch ein analytisches Gespür, auf welcher kommunikativen Metaebene Sie den Gesprächspartner abholen müssen. Sie erhalten konkrete aussagepsychologische Empfehlungen, mit denen Sie auf der Sach- und Beziehungsebene erfolgreich (re)agieren.

Ethik - Professionell, fair und offen bleiben

Ein falscher Umgang mit Mitarbeitern bei internen Untersuchungen kann das Vertrauen in den Arbeitgeber nachhaltig beschädigen! Untersuchungen zeigen, dass Befragungen oft einseitig geführt werden, weil es eine zu starke Fixierung auf eine Spur gibt, alternative Möglichkeiten übersehen werden oder bei Aussagen massiv verbal insistiert wird. Weil aber Beeinflussungs- und Überzeugungstechniken die Werkzeuge in jedem Interview sind, gehört es zu den ethischen Grundregeln, dass Sie Ihre Ausgangshypothese fortdauernd kritisch hinterfragen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Sie durch Ihr Gesprächsverhalten eine Suggestivwirkung entfalten um Ihre Annahme zu bestätigen - auch dann, wenn sie falsch ist! Sie lernen die „Schwelle des Zweifels“ niedrig zu setzen, um bestätigende Effekte zu reduzieren und offen für Neues zu sein. Ist man zu misstrauisch, glaubt man selbst einem Unschuldigen nicht (Orthello-Effekt).

Wesentliche Aspekte des Arbeitsrechts

Kontrolle und Überwachung – was ist zulässig?
Sachverhalt ermitteln, Mitwirkungspflicht, Selbstbelastung
Entlassung/Suspendierung
Rechtliche Äußerungen in der Emotion der Befragung – was ist gültig?
Betriebsrat oder Vertrauenspersonen – wann beiziehen?
Aktenvermerks/einer Niederschrift – Verwertbarkeit in Gerichtsverfahren
Zivilrechtlicher Schadenersatz