



**Die fünf häufigsten Formen
von Mitarbeiterkriminalität
und was Sie tun können,
um sich wirksam davor zu schützen.**

- 
- **Einleitung**
 - **Die fünf häufigsten Formen von Mitarbeiterkriminalität**
 1. **Kranke Mitarbeiter**
 2. **Kontrolle des Außendienstes**
 3. **Interner Diebstahl**
 4. **Informationsabfluss und Geheimnisverrat**
 5. **Trennungskriminalität**
 - **Nachwort**

Einleitung

In diesem E-Book geht es um die fünf häufigsten Formen von Mitarbeiterkriminalität. Es geht auch darum, wie Sie sich und Ihr Unternehmen davor schützen können. Und was Sie tun können, wenn ein Verdacht besteht.

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: 1,1 Millionen Fälle von Betrug, Untreue und Unterschlagung, eine Schadenssumme von rund 4 Milliarden Euro – so schätzte die Euler Hermes-Kreditversicherungs-AG in Hamburg schon 2010 den Umfang von Wirtschaftskriminalität für 2009 ein. Tendenz steigend. Etwa 40 Prozent davon, mithin 1,6 Milliarden Euro, wurden von Mitarbeitern der betroffenen Betriebe verursacht, so die Studie*. Der Schaden liege damit deutlich höher als jener, der im selben Zeitraum beispielsweise Industriebetrieben durch Feuer entstanden sei.

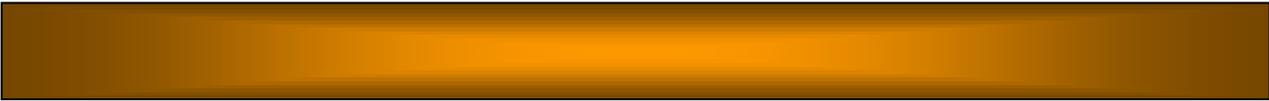
Ein Trend fällt dabei offenbar seit Jahren auf: Die Zahl spektakulärer Fälle in großen Unternehmen geht zurück. Hingegen steigt die Anzahl der relativ kleinen Delikte in kleinen und mittleren Betrieben kontinuierlich. Ein Grund: Vielfach wird die Gefahr durch die eigenen Mitarbeiter unterschätzt. Es fehlt häufig an Kontrolle und Absicherung.

Eine Studie der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt setzt die Zahl noch deutlich höher an: „Ein Drittel aller deutschen Unternehmen mit mehr als 1 Million Euro Umsatz wurde zwischen 2000 und 2002 zum Opfer von Wirtschaftskriminalität. In 75 Prozent dieser Fälle zählten die eigenen Mitarbeiter der Organisation zu den Tätern“, so Dr. Myriam Bechtoldt. Meist gehe es um Betrug und Untreue. Doch zunehmend gewinne Cybercrime - „der kriminelle Einsatz von Informationstechnologie“ - an Bedeutung.

Der Schaden allein bei den entdeckten Fällen in den Unternehmen dieser Größenordnung betrug in diesen drei Jahren 23 Milliarden Euro, so die Frankfurter Studie. „Der tatsächliche Schaden dürfte bedeutend höher liegen“, ist die Wissenschaftlerin überzeugt. Denn: Zwei Drittel der Unternehmen seien überzeugt, dass in ihren Betrieben Delikte nicht entdeckt worden seien.

Die Euler-Hermes-Studie nennt noch eine weitere beeindruckende Zahl: Jedes dritte Unternehmen wurde binnen eines Jahres Opfer eines solchen Vergehens. Mehr als jede zweite Firma sogar mehrfach.

*Quelle Wirtschaft direkt, Ausgabe 03/2010, Euler Hermes-Kreditversicherung



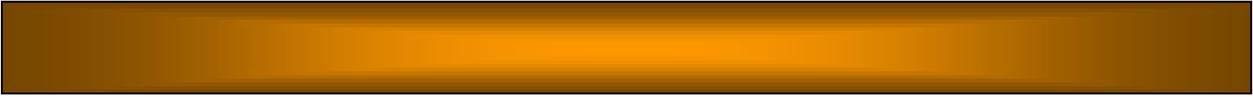
Ähnlich groß ist die Bandbreite bei der Art der Delikte: Der schnelle Griff in die Kaffeekasse zählt ebenso dazu wie Betriebsspionage oder Erpressung, Bestechlichkeit oder Spesenbetrug sowie der Diebstahl von Material. Weit verbreitet – und gar nicht unbedingt als kriminell angesehen in der Öffentlichkeit – ist der Versuch, mit einem Krankenschein zusätzliche freie Tage zu ergaunern. Denn wer sich krank meldet, ist nicht immer wirklich arbeitsunfähig. Im digitalen Zeitalter nimmt auch der Datenklau breiten Raum ein – und eröffnet zugleich eine ganz neue Dimension von Wirtschaftskriminalität.

Dolose Handlungen heißt das im Juristen-Deutsch: Gemeint sind Bilanzfälschungen, Untreue, Unterschlagung und alle anderen Taten, die vorsätzlich zum Schaden des Unternehmens verübt werden. Täter können in jeder Abteilung sitzen – ob im Lager oder im Büro, im Einkauf oder selbst in der Chefetage.

Gründe für kriminelle Machenschaften von Arbeitnehmern sind vielfältig: Sie reichen von persönlichen finanziellen Problemen bis hin zu fehlender Loyalität dem Arbeitgeber gegenüber, ergab die Frankfurter Studie. Geldgier, Schulden, Suchtprobleme, Neid, Stress – all das kann eine Rolle spielen.

Aber auch Probleme innerhalb der Abteilung, der Hierarchie des Unternehmens, mangelnde Aufstiegsperspektiven oder allgemeine Unzufriedenheit mit der Arbeitsstelle können Auslöser für kriminelle Handlungen von Mitarbeitern sein. Manchmal sind es auch mangelhafte Sicherheitsmaßnahmen im Betrieb, die geradezu zum Griff ins Firmeneigentum einladen: Gelegenheit macht Diebe – das ist in der Realität durchaus zutreffend. Wo keinerlei Kontrollen oder Sicherungen vorgesehen sind, ist die Versuchung umso größer, einfach zuzugreifen und das eine oder andere Teil mit nach Hause zu nehmen, ohne dafür die Genehmigung vom Chef oder Abteilungsleiter zu haben.

Die Täter sind häufig Ersttäter ohne Vorstrafen, haben nicht den Hauch einer kriminellen Vergangenheit. Es sind meist Männer, die sich – in welcher Form auch immer – auf Kosten ihres Arbeitgebers bereichern – das fand die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 2007 in ihrem Bericht zur „Sicherheitslage der deutschen Wirtschaft“ heraus.



87 Prozent der Täter sind demnach männlich. 70 Prozent sind im Alter zwischen 31 und 50 Jahren. Das Ausbildungsniveau spielt offenbar keine große Rolle: 31 Prozent sind Hochschulabsolventen, 32 Prozent haben Abitur oder einen berufsbildenden Abschluss, 37 Prozent Haupt- und Realschulabschluss oder 45 Prozent der Täter sind laut Studie im Topmanagement oder mittleren Management angesiedelt. Zwischen 3 und mehr als 10 Jahren sind 91 Prozent der ermittelten Täter im Unternehmen.

Fast immer handelt es sich bei den Tätern um noch im Unternehmen tätige Mitarbeiter oder um Ehemalige, also nicht um „externe“ Täter.

Eine spezielle Rolle nimmt die Trennungskriminalität ein: Verlässt ein Mitarbeiter ein Unternehmen, besteht zum Beispiel die Gefahr, dass er Know-how in Form von Daten mitnimmt und weiter gibt. Das ist vor allem für mittelständische Betriebe ein Albtraum: Wer nur wenige, ganz besondere Produkte anbietet, steht schnell am Abgrund, wenn ein ehemaliger Mitarbeiter sein Wissen und die nötigen Daten mitnimmt in die neue Firma.

Da öffnet das digitale Zeitalter dem Verbrechen Tür und Tor. Denn: Wenn kein Verdacht vorliegt, fällt ein kleiner Datenstick in der Hosentasche oder in der Handtasche gar nicht weiter auf. Geradezu genial einfach gestaltet sich ein solcher Datenklau. Doch die Folgen für das bestohlene Unternehmen können gravierend, sogar existenzbedrohend sein.

Ob nun ein Mitarbeiter nur ein paar private Kopien anfertigt, ein paar Tage den Kranken mimt oder in großem Stil Geld auf eigene Konten umleitet – ein Vertrauensbruch ist es immer. Selbst langjährige Betriebstreue ist – das belegen Statistiken – keine Garantie für Loyalität zum Arbeitgeber. Andererseits zerstört auch ein falscher Verdacht das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Somit sind übliche Ermittlungsmethoden nur begrenzt nutzbar, wenn man kriminellen Mitarbeitern auf die Spur kommen will. Sollten solche Ermittlungen öffentlich werden, schadet das mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht nur dem Betriebsfrieden, sondern auch dem Image des gesamten Unternehmens.

Dennoch ist es wichtig, so genannte gerichtsverwertbare Beweismittel in der Hand zu haben. Das heißt im Klartext: Ganz ohne Ermittlungen geht es nicht. Die aber sollten so sorgfältig, unauffällig und diskret wie möglich stattfinden. In einer solchen Situation kann eine Detektei wertvolle Beweismittel beschaffen, die Arbeitgeber in die Lage versetzen, sich gegen diese Machenschaften zu wehren.



Mitarbeiterkriminalität kann dem Unternehmen nicht nur erheblichen finanziellen Schaden zufügen, sondern sogar eine Existenzgefährdung bedeuten.

Detektive liefern gerichtsverwertbare Beweise. Die Arbeit einer Detektei ist oft kostenneutral. Denn: Kosten für einen Detektiv können erstattungsfähig sein. Vielfach muss der eigentliche Verursacher, also der kriminelle Mitarbeiter, die Rechnung bezahlen.

Zugleich ist Detektivarbeit auch eine präventive Maßnahme. Indem Sie gegen einen kriminellen Mitarbeiter vorgehen, eventuell sogar eine Kündigung aussprechen, zeigen Sie als Unternehmen: Wir greifen durch. Davon lassen sich mögliche andere Täter in der Belegschaft womöglich abschrecken, ähnlich vorzugehen wie der erwischte Kollege, die ertappte Kollegin.

Wann Sie aufhorchen und Verdacht schöpfen sollten, erfahren Sie auf den folgenden Seiten. Die gängigsten Formen von Betriebskriminalität schildern wir anhand von zahlreichen Beispielen.

1. Kranke Mitarbeiter

Nach einem langen Wochenende ist es immer dasselbe Spiel. Morgens klingelt das Telefon in der Personalabteilung. Der Mitarbeiter meldet sich krank. Nichts Dramatisches, nichts Langwieriges. Stets eine harmlose Erkrankung, die keine Folgen hat und rasch heilt. Aber auffällig häufig erfolgen solche Anrufe an bestimmten Terminen.

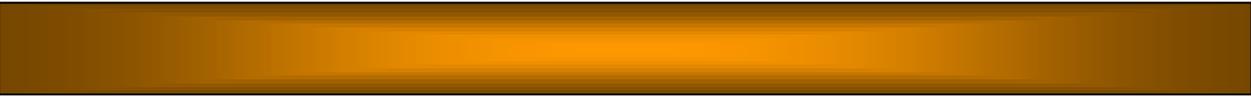
Das kommt dem Arbeitgeber irgendwann doch verdächtig vor. Nur beweisen kann er nicht, dass der Mann einfach nur ein Blaumacher an diesen Montagen, Freitagen oder Brückentagen ist. Dass er quasi bezahlten Urlaub auf Kosten des Arbeitgebers und der Kollegen macht und die Lohnfortzahlung einstreicht.

Gerade in diesem Bereich wird offenbar immer häufiger betrogen: Lohnfortzahlungsmisbrauch durch das Einreichen eines ungerechtfertigten Krankenscheins kommt – so lassen es die statistischen Auswertungen unserer Detektei erkennen – recht oft vor.

Kontinuierlich steigt demnach die Betrugsquote durch vorgeblich kranke Mitarbeiter, die tatsächlich kerngesund und quietschfidel sind, aber schlicht keine Lust zum Arbeiten oder etwas Besseres, Einträglicheres zu tun haben. Und ebenso kontinuierlich steigt der finanzielle Schaden, der den Unternehmen dadurch entsteht.

Beziffern lassen sich die Summen nicht. Denn bei den Krankenkassen werden lediglich die Fehltage registriert. Exakte Untersuchungen über berechnete oder unberechtigte Krankenscheine gibt es naturgemäß nicht. Die Dunkelziffer ist enorm. Nur ein Bruchteil der Verdachtsfälle fällt überhaupt auf, nur wenigen Blaumachern kommen die Arbeitgeber auf die Schliche. Und beweisen lassen sich die Verdachtsfälle noch weniger.

In die Hände spielt den betrügerischen Mitarbeitern dabei eine arbeitnehmerfreundliche Gesetzgebung. Außerdem mangelt es häufig an Kontrollmechanismen in den Betrieben. Die Folge: Die finanziellen Risiken eines Betriebs durch Mitarbeitervergehen dieser Art sind stark erhöht. Jahr für Jahr zahlen Arbeitgeber Unsummen für Blaumacher.



Manchmal geht es gar nicht nur um einen Faulenzertag auf Kosten des Arbeitgebers. Denn: Nicht selten kommt es vor, dass Mitarbeiter krankfeiern und in dieser Zeit ihrem Hobby oder sogar einer Nebentätigkeit – oftmals Schwarzarbeit – nachgehen. Statt im Betrieb, der ihn ja im Krankheitsfall weiter bezahlen muss, für sein Geld zu arbeiten, verdient sich mancher Arbeitnehmer einen schnellen Euro nebenbei – bar auf die Hand, versteht sich.

Oder der Mitarbeiter renoviert während seiner angeblichen Erkrankung sein Eigenheim, hilft einem Freund beim Umzug, schuftet auf der Baustelle des Sportheimes seines Vereins. Oder er genießt einfach einen sonnigen Tag im Garten. All das könnte er machen, statt ordnungsgemäß an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen und etwas für sein Geld zu tun, statt widerrechtlich die Lohnfortzahlung zu kassieren.

Moral und Loyalität vieler Mitarbeiter sinken ständig. Darum ist es gut zu wissen, dass das Gesetz in solchen Fällen von Lohnfortzahlungsbetrug auf Seiten des Arbeitgebers steht: Einem krankgeschriebenen Mitarbeiter darf unter bestimmten Voraussetzungen fristlos gekündigt werden, wenn er während der Gültigkeitsdauer des Krankenscheins einer Nebentätigkeit nachgegangen sein sollte. Wichtig ist in solchen Fällen für das Unternehmen unbedingt, dass gerichtsverwertbare Beweise für diese Straftat vorliegen.

Es gibt zahlreiche Anzeichen, die darauf hindeuten können, dass ein Unternehmer es bei einem krankgeschriebenen Arbeitnehmer mit einem Blaumacher zu tun haben könnte, der die Krankheit nur vortäuscht, um eine Lohnfortzahlung zu erschleichen. Die Betrugsquote ist hoch, der finanzielle Schaden für die Unternehmen ebenfalls. Häufig wird der Betrug als Kavaliersdelikt nur belächelt und mehr oder weniger toleriert von der Gesellschaft. Doch ob ein Unternehmen klein oder groß ist – die Kosten für die Blaumacher sind enorm. Und das Interesse der Betriebe, solchen illegalen Krankfeiern auf die Schliche zu kommen und ihnen das Handwerk zu legen, ist entsprechend groß. Simulanten kommen meist ungeschoren davon, dabei gibt es eindeutige Alarmsignale, die man zumindest wachsam im Auge behalten sollte.

Die sieben folgenden Beispiele sollten Sie als Arbeitgeber am ehesten aufhorchen lassen bei wiederholten Krankmeldungen unter Umständen, die ihnen nicht so ganz geheuer erscheinen:

- 
- Ein Mitarbeiter ist auffallend oft nur sehr kurzzeitig krankgeschrieben: für ein, zwei Tage, immer mit einer kaum nachprüfbaren, nicht dramatischen Erkrankung. Steckt da wirklich ein eifriger Arbeitnehmer hinter, der nur an absolut notwendigen Tagen krank feiert, also wenn er sich gar nicht mehr auf den Beinen halten kann, der sich dann aber umgehend wieder zur Arbeit schleppt, sobald es nur halbwegs wieder besser geht?

Oder benötigt da jemand möglicherweise eher einen zusätzlichen freien Tag für was auch immer? Für das zeitintensive Hobby, für den Umbau des eigenen Hauses, für die versprochene Nachbarschaftshilfe, für die längst überfällige Vereinsarbeit? Oder liegt er oder sie vielleicht einfach nur zu Hause auf der faulen Haut und erholt sich ausgiebig nach einem privat anstrengenden Wochenende?

- Ein Mitarbeiter wird immer montags oder freitags arbeitsunfähig geschrieben. Ist das noch Zufall? Oder steckt System dahinter? Will er sich etwa das Wochenende auf Ihre Kosten verlängern? Oder sind es besonders gern die Brückentage zwischen Feiertag und Wochenende, die der betreffende Mitarbeiter nutzt, um krank zu feiern? Plant er einen ausgiebigen Wochenendausflug, will aber keinen für ihn kostbaren Urlaubstag dafür nutzen?

Sind es immer relativ harmlose Erkrankungen, von denen der Mitarbeiter erzählt, wenn er in der Personalabteilung oder direkt beim Chef anruft und sich krank meldet? Eine fiebrige Erkältung, die ihn kurzzeitig außer Gefecht setzt, ein Magen-Darm-Infekt, der ihn urplötzlich quält? Aber am Dienstag ist er dann ebenso urplötzlich wieder fit, als wäre nie etwas gewesen?

Oder war er am Donnerstag noch putzmunter bei der Arbeit, erzählte von seinen tollen Wochenendplänen – und buchstäblich über Nacht ereilte ihn dann eine so gravierende Erkrankung, dass er am Freitag beim besten Willen nicht zur Arbeit erscheinen konnte? So etwas passiert häufiger als gedacht.

- 
- Ein Hinweis, der auf den ersten Blick gar nicht ins Auge fällt, zielt auf den Urheber des Krankenscheins: Welcher Arzt hat die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt, die jetzt bei Ihnen Verdacht erregt? Gilt dieser Arzt als ein Doktor, der das freigiebig tut? Geht das Gerücht um, dass dieser Mediziner auch schon mal aus Gefälligkeit jemanden krankschreibt, obwohl derjenige im Grunde genommen ganz normal arbeiten könnte?

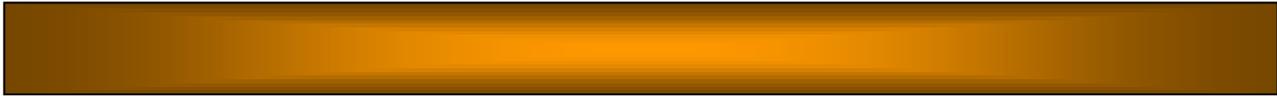
Es soll durchaus den einen oder anderen Mediziner geben, der für Gefälligkeits-Krankenscheine bekannt ist. Schauen Sie sich die Unterlagen in der Personalabteilung einmal daraufhin genau an: Fällt der Arzt durch besonders viele Krankschreibungen auch in den Akten von anderen Mitarbeitern auf?

Wenn Ihnen mehrere Mitarbeiter die Krankenscheine genau dieses Arztes abliefern – welche Erkrankung nennen sie dann im persönlichen Gespräch? Sind es eher Banalitäten, Allerweltskrankheiten, die man schlecht nachweisen, jedoch leicht einem wohlwollenden Mediziner vorspielen könnte, die aber nicht zu langwierig sind? Sind diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relativ kurzfristig wieder putzmunter?

Auffällig ist auch, wenn ein Mitarbeiter häufig den Arzt wechselt – und immer wieder neue Krankschreibungen von den unterschiedlichsten Medizinern vorlegt. Ob da alles mit rechten Dingen zugeht? Oder läuft der vermeintlich Kranke von einem Arzt zum anderen, damit dem Simulanten niemand auf die Schliche kommt? Fallen die Ärzte anfangs auf die vorgespielten Krankheitssymptome herein und geben ihm die verlangte Auszeit vom Job? Und erst später dämmert ihnen vielleicht, dass es gar nicht so ist, wie der angeblich so kranke Arbeitnehmer tut?

- Vergleichen Sie die Urlaubsanträge mit den Krankenscheinen: Hatte der verdächtige Mitarbeiter für die Zeit, in der er nun krankgeschrieben ist, vorher einen Urlaubsantrag eingereicht, der aber aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden musste?

Hat sich der Mitarbeiter die von ihm gewünschte freie Zeit nun vielleicht auf anderem Wege geholt? Hat er gar trotz angeblicher Krankheit eine Reise angetreten? Baut er gerade ein Haus oder saniert eine Immobilie? Veranstaltet er eine große Familienfeier, die umfangreicher Vorbereitungen bedarf – wie Hochzeit, runder Geburtstag, Richtfest?



Ist er während seiner angeblichen Erkrankung mit großer Wahrscheinlichkeit auf seiner eigenen Baustelle fleißig? Arbeitet er womöglich bei Verwandten auf dem Bau? Oder verrichtet er schwere Gartenarbeit zu Hause, während er sich eigentlich im Bett von seiner heftigen Erkrankung, die ihn an der Berufstätigkeit hindert, erholen sollte?

- Gab es Streit im Betrieb, bevor der betreffende Mitarbeiter sich einen Krankenschein besorgt hat? Führte eine Auseinandersetzung dazu, dass er wütend den Arbeitsplatz verließ und sogleich zum Arzt ging? Oder meldete er sich erst am nächsten Morgen telefonisch krank?

Wie war die Stimmung, als er den Krankenschein abgab oder sich telefonisch abmeldete? War der Mitarbeiter immer noch sehr aufgebracht?

Passt denn die plötzlich nach dem Krach auftretende Erkrankung ins Bild? Oder kann es tatsächlich korrekt sein, was er Ihnen zum Thema Krankenschein erzählt?

- Bei Umstrukturierungen am Arbeitsplatz, wenn Arbeitnehmer andere Tätigkeiten übernehmen sollen, kommt es oft zu Unstimmigkeiten. Wie war es bei dem verdächtigen Mitarbeiter?

Sollte er eine bestimmte Tätigkeit übernehmen, sträubte sich aber heftig dagegen? Hat er ungewöhnlich abwehrend auf die Neuerungen reagiert? Hat er sich geweigert, an Fortbildungen teilzunehmen, um den neuen Job bewältigen zu können, und seinen Unmut auch laut geäußert? Hat er alle Hebel in Bewegung gesetzt, um eine Versetzung oder eine Neuerung in den Arbeitsabläufen zu verhindern?

Hat er im Betrieb Stimmung gemacht gegen die Veränderungen? Hat er auch andere Mitarbeiter bedrängt, sich gegen die Neuerungen auszusprechen und zu wehren? Und was passierte, als all das nicht fruchtete?

Zog er sich zurück und verweigerte die weitere Zusammenarbeit? Reichte er dann umgehend den Krankenschein ein? Oder mit kleiner Verzögerung, damit der Zusammenhang nicht allzu offensichtlich wurde?

- 
- Nach einer Abmahnung fühlt sich ein Mitarbeiter offensichtlich schlecht behandelt. Kurze Zeit später reicht er einen Krankenschein ein. Es stellt sich die Frage, ob er tatsächlich erkrankt ist oder sich für die Abmahnung rächen will.

Fühlt er sich so ungerecht behandelt, dass er tatsächlich krank geworden ist? Wie äußert er sich im Gespräch? Die zeitliche Nähe zur Abmahnung spricht oft nicht wirklich für den Wahrheitsgehalt der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Wenn Sie nur bei einem dieser sieben Beispiele das ungute Gefühl haben, ein solcher Fall käme Ihnen aus dem eigenen Betrieb bekannt vor, sollten Sie besondere Vorsicht an den Tag legen. Geht da wirklich alles mit rechten Dingen zu? Oder betrügt Sie jemand mit angeblichen Krankheiten, streicht die Lohnfortzahlung ein, ist aber tatsächlich auf einer privaten Baustelle fröhlich aktiv? Oder schlägt da ein Mitarbeiter gern mal über die Stränge am Wochenende und erholt sich dann am Montag auf Kosten Ihres Unternehmens?

Sie sollten darüber nachdenken, das Verhalten dieses Mitarbeiters überprüfen zu lassen, wenn er sich krank gemeldet hat. Um dies diskret und beweiskräftig zu tun, engagieren Sie erfahrene Ermittler.

Denn: Arbeitgeber müssen erst einmal Beweise in der Hand haben, um schwarze Schafe im Betrieb überführen zu können. Und genau darum werden immer häufiger Detektive eingesetzt, um Blaumachern im Unternehmen auf die Schliche zu kommen.

Wenn auch in Ihrem Betrieb die Fehlzeitenquote erhöht ist und Sie den Verdacht haben, dass angeblich Kranke nur simulieren und Blaumacher sind, dann sprechen Sie mit einem Privatdetektiv unter:

0800 - 33 33 583

Übrigens - Detektivkosten können in vielen Fällen erstattungsfähig sein, wenn sie zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung oder aber zur Rechtsverteidigung notwendig gewesen sein sollten. Näheres dazu erfahren Sie auf der folgenden Seite.



Im Erfolgsfall vor dem Arbeitsgericht kann es dazu kommen, dass der angeblich kranke Arbeitnehmer, der seine Krankheit nur vorgetäuscht hat, um sich einen Vorteil zu erschleichen, Ihnen sogar die Kosten für den Detektiveinsatz erstatten muss. Gerne übersenden wir Ihnen dazu entsprechende Unterlagen. Sprechen Sie uns an.

Das (Arbeits-)Recht steht in solchen Fällen voll auf der Seite der Arbeitgeber. Denn: "Die Inanspruchnahme eines Detektivs", hat der Bundesgerichtshof grundsätzlich entschieden, "stellt in der heutigen Zeit keinen außergewöhnlichen Umstand mehr dar."

Der Arbeitnehmer habe laut BGH aufgrund seines Arbeitsvertrages die Pflicht, seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Im Krankheitsfall habe er sich so zu verhalten, dass er baldmöglichst wieder arbeitsfähig werde. Insbesondere habe er dabei alles zu unterlassen, was seine Genesung verzögern könnte.

Grundsätzliche Maßstäbe, wann dies der Fall ist, gibt es dabei nicht. Entscheidend ist die jeweilige Situation im Einzelfall. Wichtig ist in solchen Fällen, das gesundheitsschädigende Verhalten des Arbeitnehmers zu ermitteln und zu beweisen – und zwar so zu beweisen, dass dies auch vor Gericht standhält. Von der Rechtsprechung wurde das zum Beispiel in folgenden Fällen bejaht: Wer sich bei Schwarzarbeit, schwerer Gartenarbeit oder ausgedehnten Kneipenbesuchen von Detektiven erwischen lässt, handelt nicht gesundheitsförderlich.

Für den Mitarbeiter droht dann erheblicher Ärger, der Arbeitgeber kann drastische Konsequenzen ziehen: Kann dem Mitarbeiter nachgewiesen werden, dass er seine aus dem Arbeitsvertrag entstehende Pflicht verletzt hat, ist eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber "aus wichtigem Grund" gemäß § 626 BGB ohne vorherige Abmahnung in der Regel gerechtfertigt (BAGE 74,127).

Auch hier gilt: Detektivkosten sind nach der Rechtsprechung oftmals in Prozessen gemäß § 91 ZPO aus dem Grundsatz der positiven Vertragsverletzung und dem dadurch entstandenen Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer zu erstatten (so etwa LArbG Mainz, 5 Sa 540/99; OLG München, 11 W 1592/93; OLG Hamm, 23 W 92/92; BAG, 8 AZR 5/97).

2. Kontrolle des Außendienstes

Die Detektei A Plus sichert Ihre Belange im Zusammenhang mit krankgeschriebenen Arbeitnehmern bundesweit und sichert für Sie Beweise, die Ihre Rechtsposition vor dem Arbeitsgericht deutlich stärken.

Neben dem Krankheitsausfall gibt es auch das Problem durch interne Fehlzeiten: Die Mitarbeiter sind zwar bei der Arbeit, allerdings ist es oft fraglich, was sie während der vereinbarten Arbeitszeit überhaupt machen, sprich: ob sie tatsächlich arbeiten oder ob sie sich auch ausgiebig mit anderen Aktivitäten beschäftigen. Dieses trifft insbesondere auf Außendienstmitarbeiter zu, die die Arbeitszeit häufig zu privaten Erledigungen aller Art nutzen. Das ist natürlich schwer nachweisbar. Und der Verdacht drängt sich erst dann auf, wenn der Umsatz nicht mehr stimmt, Kunden sich beschweren, Neukunden ausbleiben.

Besucht der Mann im Außendienst wirklich all die Termine, die in seinem für das Unternehmen zugänglichen Online-Terminkalender eingetragen sind? Oder verbringt er viel für den Arbeitgeber kostbare Zeit zum Beispiel in Internetcafes oder beim Golfspielen, statt interessierte Kunden zu beeindrucken? Lässt er es sich zu Hause morgens erst einmal gut gehen und schläft lieber mal ein Stündchen länger, statt neue Kunden und Aufträge zu akquirieren? Nutzt er die ihm gegebenen Freiheiten gewinnbringend für das Unternehmen oder eher gemütlich und genüsslich für sich?

Der Außendienst unterliegt seinen eigenen Gesetzen. Schwer zu kontrollieren sind Einsatzzeiten, Fahrzeiten, Termine, Spesen. Vielmehr bedarf es gegenseitigen Vertrauens von Seiten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Ist dieses Vertrauen einmal gestört, wird die Zusammenarbeit nahezu unmöglich. Das sieht auch die Rechtsprechung so: Schon eine falsch ausgefüllte Spesenabrechnung reicht häufig aus, um eine fristlose Kündigung ohne Abfindung zu rechtfertigen.

Wenn Aufträge ausbleiben, immer weniger Verträge abgeschlossen werden, die Verkaufszahlen abrutschen, sich die Kundenbeschwerden häufen, dafür aber keine neuen Kunden hinzu kommen – dann wird es höchste Zeit, dem Außendienstmitarbeiter einmal auf den Zahn zu fühlen.

Natürlich steckt nicht immer mangelnde Motivation oder Betrug dahinter. Man kann es nicht ausschließen: Vielleicht laufen die Geschäfte einfach schlecht.



Aber vielleicht sind seine vielen Termine auch schlicht Luftnummern. Vielleicht bewegt er sich kaum noch aus dem Haus, sitzt vielmehr in den eigenen vier Wänden und lässt den Kundenkontakt vor Ort schleifen. Vielleicht zieht er es vor, die Spesen beim angeblichen Kundengespräch mit einer zwar attraktiven, aber einem lukrativen Geschäft für Ihr Unternehmen nicht wirklich zuträglichen Begleiterin zu verursachen.

Oder er verplempert wertvolle – weil vom Arbeitgeber bezahlte – Arbeitszeit damit, die Arbeiten in seinem Sportverein zu organisieren, die er großzügig übernommen hat. Schließlich fällt es bei einem Außendienstmitarbeiter am wenigsten auf, wenn er mal das eine oder andere Stündchen für Schreibkram für die Schützenbruderschaft oder den Elferrat abzwackt.

Statt neuer Kunden für Ihr Unternehmen zieht er ja vielleicht auch lieber neue Sponsoren für den Verein oder Preise für die Vereinstombola an Land. Oder er organisiert den Kartenvorverkauf für eine Veranstaltung der Jugendabteilung des Fußballclubs. Oder er organisiert eine Fahrt für den Fanclub des von ihm favorisierten Bundesligavereins – inklusive Verhandlungen mit Busunternehmen und Verteilung der begehrten Eintrittskarten.

Oder seine morgendlichen Arzttermine oder Besuche beim Physiotherapeuten sind nur vorgeschoben, um den Dienstbeginn ein wenig zu verzögern. Schließlich arbeitet der Mann oft abends spät noch, um zum Beispiel Versicherungen an den Mann oder die Frau zu bringen. Und da sieht er es partout nicht ein, dass er dann auch noch – wie vom Arbeitgeber gewünscht – früh morgens im Büro erscheinen soll, um auch tagsüber für die Kunden als Ansprechpartner erreichbar zu sein. Da kommen Krankengymnastik-Termine ganz gelegen, die sich nicht überprüfen lassen, die der Arbeitgeber aber auch nicht guten Gewissens unterbinden kann. Rückenbeschwerden wird vermutlich heutzutage fast jeder Schreibtischtäter haben – somit liegt eine solche Ausrede für das spätere Erscheinen am Arbeitsplatz geradezu auf der Hand.

Oder die nette Außendienstlerin verlängert eigenmächtig ihre Mittagspause, um ausgiebig mit ihren Freundinnen im Café zu schwatzen, statt wie vorgesehen mit Kunden zu verhandeln. Sie lässt sich stundenlang vom feinen Coiffeur oder der bevorzugten Kosmetikerin verschönern, während Sie denken, sie rackere sich regelrecht ab, um neue Kunden von Ihrem Produkt zu überzeugen.



Verlängerte Pausen sind auch bei Außendienstmonteuren teils recht beliebt. Da werden bis zu dreimal längere Auszeiten genommen, als eigentlich vorgesehen sind. Oder statt einer vereinbarten Mittagspause werden gleich mehrere längere Pausen eingelegt. Die Folge: Pauschalen für Spesen werden in Anspruch genommen für insgesamt wesentlich längere Arbeitszeiten als tatsächlich geleistet wurden. Denn: Für höhere Stundenzahlen pro Tag werden meist auch höhere Spesensätze vereinbart. Somit profitiert der betrügerische Mitarbeiter gleich doppelt: Er kassiert mehr und arbeitet weniger.

Meist nutzt ein Außendienstler ein Diensthandy – oft nicht nur für dienstliche Telefonate, in Extremfällen sogar kaum für berufliche Gespräche. Werden damit übermäßig viele Privatgespräche geführt? Säuselt er damit nächtelang mit seiner Liebsten, statt lediglich effiziente Kundengespräche tagsüber zu führen?

Selbst in Zeiten von Flatrates sollten solche privaten Telefonate nur begrenzt erfolgen – denn auch dadurch geht häufig jede Menge Arbeitszeit, die vom Arbeitgeber bezahlt wird, verloren. Zudem ist der Anschluss während der Privatgespräche für Anrufe von Kunden blockiert. Wer privat telefoniert, kann in dieser Zeit seine Arbeit nicht erledigen. Das wiederum führt zu verlängerten Arbeitszeiten, gegebenenfalls zu erhöhten Spesensätzen – ein Rattenschwanz an Folgen, der dem Mitarbeiter oft wohl gar nicht bewusst ist.

Nicht selten kommt es vor, dass Außendienstmitarbeiter auch Kilometergeld oder angeblich angefallene Spesen (seien es Pauschalen oder eingereichte Quittungen) beim Arbeitgeber geltend machen, ohne die dafür erforderliche Leistung überhaupt erbracht zu haben.

Klammheimlich werden hier und da ein paar zusätzliche Kilometer abgerechnet, die gar nicht gefahren wurden. Hier ein Umweg wegen eines Staus, dort ein paar Ehrenrunden auf der Suche nach einem Parkplatz in Kundennähe. Gerade so geschickt und zurückhaltend, dass es für die einzelne Fahrtstrecke nicht auffällt. Aber in der Summe läppert sich dann ganz schön etwas zusammen. Schon binnen eines Monats kann sich der Schaden für den Arbeitgeber auf einige hundert Euro summieren.



Oder im Hotel anfallende Kosten werden künstlich erhöht – indem die Übernachtungskosten für die mitgereiste Dame schlicht auf der Rechnung im Pauschalpreis versteckt werden. Oder es wird ein teures Hotelzimmer abgerechnet, in Wirklichkeit aber eine billige Absteige oder zumindest eine günstigere Kategorie im selben Hotel genutzt. Oder Nebenkosten etwa für Getränke aus der Minibar werden mit abgerechnet.

Oder der Außendienstler übernachtet gleich bei einem Freund oder Verwandten in der Stadt und präsentiert aber seinem Arbeitgeber eine stattliche Hotelkostenabrechnung. Das Geld steckt er sich bereitwillig in die Tasche – und muss sich meist keine großen Sorgen machen, dass er erwischt wird bei solchen Aktionen. Verdacht wird er damit nur dann erregen, wenn er stets die vornehmen Adressen wählt. Sind es normale oder preisgünstige Hotels, wird die Personalabteilung wohl kaum Verdacht schöpfen, sondern auf die Angaben des Mitarbeiters vertrauen.

Oder ein opulentes Mahl mit Kunden fand so, wie es abgerechnet wurde, gar nicht statt, sondern lediglich im Kreise von guten Freunden etwa als eine Art Geburtstagsparty. Dass dann am Ende kein neuer Kunde gewonnen werden konnte, ist nicht wirklich ein Wunder – schließlich hat es diesen potenziellen Interessenten ja nie wirklich gegeben. Oder es handelte sich bei dem zum Mittagessen ausgeführten Herrn lediglich um einen guten Freund, der zufällig in der umworbenen Branche tätig ist, jedoch von vornherein keinerlei Interesse an einer beruflichen Zusammenarbeit hatte. Da hatten die beiden alten Kumpels einen netten Nachmittag miteinander, bei dem sie über alte Zeiten geplaudert, neuesten Tratsch aus dem gemeinsamen Bekanntenkreis ausgetauscht – aber nicht mal im Ansatz über den Dienst oder künftige gemeinsame berufliche Projekte im Interesse des Arbeitgebers gesprochen haben.

Ob sich hinter dem sinkenden Umsatz des Mitarbeiters bei konstanten oder steigenden Kosten tatsächlich ein handfester Betrugsfall verbirgt oder ob es sich schlicht um eine schlechte Phase im Außendienst handelt, lässt sich nicht so einfach herausfinden. Zumal schon erste Nachfragen zu einem Bruch des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen können. Der Außendienstler fühlt sich hintergangen, kontrolliert, gemobbt, schlecht behandelt. Das wiederum sorgt nicht unbedingt für gesteigerte Motivation und ein mögliches Umsatzplus.



Zur Klärung einer solchen Frage sollten Sie die Außendienstkontrolle unserer Detektei in Anspruch nehmen. Versierte Privatdetektive prüfen dabei diskret den tatsächlichen Arbeitsablauf, den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende (Thema Spesenbetrug) sowie die eventuelle Einhaltung von Pausenzeiten, die beispielsweise von Außendienstmonteuren mitunter um das Dreifache ausgedehnt werden.

Solche Betrügereien mögen sich beim einzelnen Mitarbeiter von der Schadenssumme her in Grenzen halten. Zählt man aber alle Außendienstmitarbeiter zusammen, ergeben sich enorme finanzielle Schäden für den Arbeitgeber.

Ein Problem: Auch wenn der Arbeitgeber den Verdacht hat, dass nicht alles mit rechten Dingen zugeht, sind ihm in den meisten dieser Fälle die Hände gebunden. Meist hat ein Unternehmen keine Möglichkeit, diese Angaben selbst zu überprüfen, geschweige denn bei einer möglichen gerichtlichen Auseinandersetzung diesen Verdacht beweisen zu können.

Ein Detektiv jedoch kann Beweise im Zusammenhang mit Spesenbetrug, Abrechnungsbetrug oder Spesenmanipulation beschaffen und steht als „neutraler“, sachkundiger Zeuge vor Gericht zur Verfügung.

Sprechen Sie bei dem Verdacht auf Spesenbetrug unter der Hotline

0800 - 33 33 583

mit einem kompetenten Detektiv, der Ihre Fragen umfassend beantworten wird.

In vielen Fällen empfiehlt sich eine Personenbeobachtung der in Verdacht stehenden Mitarbeiter durch eine Detektei. Diskret wird der Detektiv dabei den Außendienstler observieren.

Anhand der Berichte der Detektive können Sie anschließend alle Aktivitäten, Arbeitsbeginn und -ende, aufgesuchte Kunden sowie zurückgelegte Fahrtstrecken etc. überprüfen und feststellen, ob die von dem Mitarbeiter bei Ihnen geltend gemachten Kosten auch tatsächlich entstanden sind.



Zweiter Vorteil: Sie als Arbeitgeber sind bei einer späteren gerichtlichen Auseinandersetzung in der Lage, die Vorwürfe auch gerichtsfest beweisen zu können. Eine lückenlose Beweisführung ist somit gewährleistet.

Auch in Fällen von Spesenbetrug gilt:

Kosten für einen Detektiv sind gemäß der Rechtsprechung häufig nach § 91 ZPO aus dem Grundsatz der positiven Vertragsverletzung und dem dadurch entstandenen Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer zu erstatten (so etwa LArbG Mainz, 5 SA 540/99; OLG München, 11 W 1592/93; OLG Hamm, 23 W 92/92; BAG, 8 AZR 5/97).

Fakt ist, dass solche und ähnliche Verstöße bei Außendienstmitarbeitern an der Tagesordnung sind. Immer mehr Betriebe erkennen die Vorteile von punktuellen Überprüfungen oder präventiven Kontrollen und lassen durch unsere Detektei Außendienstmitarbeiter in einer diskreten Form überprüfen.

Wenn auch Sie den Verdacht haben, dass Ihre Außendienstmitarbeiter ihren Arbeitsverpflichtungen nicht immer korrekt nachkommen, sollten Sie diese überprüfen lassen, um sich vor weitreichenden finanziellen Schäden zu schützen.

Das Kontrollieren des Außendienstes und die Überwachung von Außendienstmitarbeitern können für Ihren Betrieb äußerst rentabel sein. Hierbei ist es an Ihnen, ob sporadische Kontrollen mit präventivem Charakter, oder punktuelle Überwachungen des Außendienstes bei konkreten Verdachtsmomenten und Vermutungen bezogen auf den Missbrauch der Arbeitszeit durchgeführt werden.

Übrigens wird in jedem Einzelfall mit Ihnen abgestimmt, ob stichprobenartige Kontrollen beispielsweise zum Arbeitsbeginn oder zum Arbeitsende durchgeführt werden, oder ob der gesamte Tagesablauf und der Arbeitsalltag überprüft werden. Lassen Sie sich von einem Wirtschaftsdetektiv unseres Hauses beraten, wenn es um die Beobachtung und die Kontrolle des Außendienstes geht. Sie können versichert sein, dass unsere Detektei über ein enormes Maß an Erfahrung auf dem Gebiet der Mitarbeiterüberwachung und Mitarbeiterkontrolle verfügt.

Die observierenden Detektive gehen dabei mit der notwendigen Diskretion und einem gehörigen Maß an Fingerspitzengefühl vor, so dass die Außendienstkontrolle im Falle eines regulären Verhaltens des Außendienstmitarbeiters nicht zu einer Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses führt.



Denken Sie immer daran, wie groß der Schaden durch faule Außendienstmitarbeiter sein kann, denn diese kosten nicht nur Geld, sondern sind in der Regel nicht produktiv genug. Somit entstehen Ihnen automatisch Verluste, die sich schnell summieren können. Ihre Konkurrenz wird es freuen, wenn Sie nichts unternehmen und alles so lassen, wie es ist.

3. Interner Diebstahl

Die einzelnen Fälle sind nicht auffällig. Immer mal wieder fehlt ein kleiner Betrag in der Kasse. Immer mal wieder fehlt ein wenig Ware. Immer mal wieder herrscht ein plötzlicher Mangel an Büromaterialien. Im Detail ist der Schaden gering. Doch zieht der Arbeitgeber einmal Bilanz über mehrere Monate, wird mancher Unternehmer eine böse Überraschung erleben.

Denn gar nicht einmal so selten greift ein Arbeitnehmer in die Firmenkasse. Mal verschwinden kleinere Summen aus der Portokasse, niemand kann sich so recht erklären, wo das Geld hin verschwunden ist. Das ist gleich mehrfach ärgerlich, weil so eine Reihe von Mitarbeitern unter Verdacht geraten. Zugleich führt das häufig zu einem gestörten Betriebsklima – weil eben jeder jeden verdächtigt. Das Misstrauen der Mitarbeiter untereinander wächst.

Mal steckt sich ein Kassierer Geld aus der Ladenkasse in die eigene Tasche. Keine dicken Geldschein-Bündel, sondern nach und nach immer mal wieder ein wenig Bares. Unauffällig genug, um nicht erwischt zu werden, aber in der Summe doch auffällig genug, um Verdacht zu erregen. Oder Personal in der Gastronomie arbeitet zumindest teilweise auf eigene Rechnung – immer nur in kleinen Beträgen wird abseits der Kasse etwas in die eigene Tasche abgezweigt.

Doch nicht nur Bargeld wird gestohlen: Auch Waren verschwinden auf unerklärlichen Wegen aus dem Unternehmen. In einigen Fällen werden die im Betrieb entwendeten Waren unter der Hand von einem oder mehreren Mitarbeitern auf eigene Rechnung verscherbelt – und somit zu Geld gemacht. Ebay sei Dank findet sich für fast alles heutzutage ein Abnehmer. Selbst größere Teile gehen weg wie die sprichwörtlichen warmen Semmeln.

Immer wieder gern wird zum Beispiel in metallverarbeitenden Betrieben etwas für den privaten Gebrauch angefertigt. Ob nun fürs eigene Zuhause oder den Sportverein: Mit firmeneigenem Material und firmeneigenen Maschinen lassen sich während der Arbeitszeit wunderbar Ideen umsetzen, die mit den eigentlichen Produktionszielen nicht das Geringste zu tun haben. Da entwickelt mancher Mitarbeiter bemerkenswerte Kreativität, die er leider während seiner üblichen Arbeit häufig vermissen lässt.



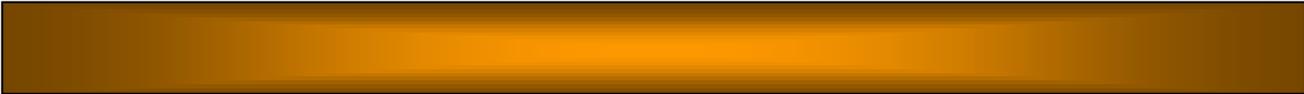
Und auch einen solchen Fall hat es schon gegeben: Ein Lagerarbeiter kaufte regelmäßig alte und reparaturbedürftige Maschinen seines Arbeitgebers auf – und reparierte sie mit den Ersatzteilen, an denen er sich im Lager, das er hauptberuflich beaufsichtigte, großzügig bediente. Die wieder flott gemachten Maschinen verkaufte der Mann dann gewinnbringend. Die Ersatzteile hat er natürlich nie bezahlt. Ein Verdacht fiel erst auf ihn, als er in einer Zeitungsanzeige solche reparierten Maschinen zu stattlichen Preisen anbot.

In Zeiten hoher Preise für Metalle aller Art wird auch gern mal das Altmetall kiloweise aus der Firma geschmuggelt. Wer kontrolliert schon regelmäßig genauestens den Arbeitsrucksack, in dem normalerweise das Butterbrot transportiert wird? Mitunter werden aber an Baustellen auch ganze LKW-Ladungen Schrott und Metall von eigenen Mitarbeitern und gewinnbringend Schrotthändlern zugeführt.

Noch dreister gehen Betrüger vor, die über den Arbeitgeber für sich selbst Waren bestellen und diese dann auf diversen Wegen zu Geld machen. Zwischen größeren Bestellungen fallen kleinere Mengen für den Mitarbeiter oft gar nicht auf. Beliebt sind ebenfalls Werbegeschenke jeglicher Art, die eigentlich für treue Kunden und vielversprechende Kontakte gedacht sind. Lustige Giveaways landen nur zu oft in den Kinderzimmern der Mitarbeiter statt in den Händen potenzieller Kunden. Und mit etwas wertvolleren Werbepäsenten lässt sich prima Eindruck machen im Freundeskreis. Auch bei der Tombola des Gesangvereins machen sich solche Dinge ganz ausgezeichnet. Dass das Okay des Arbeitgebers für solche unternehmerische Großzügigkeit dabei nicht eingeholt wurde, wird oft als lässliche Sünde hingenommen.

Auch beim Büromaterial wird oft und gern zugegriffen. Ob private Kopien für die Familie oder den Verein, ob Kugelschreiber oder Klebestreifen, Aktenordner oder Schreibblöcke: Fast alles wird in Mengen aus den Betrieben geschleppt, sogar Toilettenpapier findet immer häufiger unrechtmäßige Abnehmer unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ganze Pakete davon werden zum Feierabend nach draußen geschmuggelt.

Ob Arbeitnehmer als Kassierer Geld aus der Kasse unterschlagen, Waren unter der Hand zu eigenen Zwecken einkaufen, ihren Chef betrügen oder bestehlen - immer häufiger müssen Arbeitgeber Detektive einsetzen, um schwarze Schafe im Betrieb zu überführen.



Das (Arbeits-)Recht steht in solchen Fällen voll auf der Seite der Arbeitgeber. "Die Inanspruchnahme eines Detektivs", hat der Bundesgerichtshof grundsätzlich entschieden, "stellt in der heutigen Zeit keinen außergewöhnlichen Umstand mehr dar."

Wenn Sie als Arbeitgeber auch den Verdacht haben, von einem Angestellten hintergangen zu werden, so sollten Sie den Rat unserer Detektei suchen:

0800 - 33 33 583

Viele Treuepflichtverletzungen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber sind von diesem nicht hinzunehmen. Grundsätzliche Maßstäbe, wann dies der Fall ist, gibt es dabei nicht, entscheidend ist vielmehr die jeweilige Situation im Einzelfall. Von der Rechtsprechung wurde dies zum Beispiel auch bei Vermögensdelikten gegen den Arbeitgeber (Diebstahl, Unterschlagung, Personaldiebstahl etc.) bejaht.

Nach einer Überführung des Arbeitnehmers ist eine fristlose Kündigung des Arbeitgebers aus "wichtigem Grund" gemäß § 626 BGB ohne vorherige Abmahnung in der Regel gerechtfertigt (BAG NJW 88, 438; BAG, AP Nr. 65; LAG München, BB 69, 315).

Liegen hierfür Anhaltspunkte vor, so kann der Arbeitgeber durch gezielte Überwachung den Arbeitnehmer überführen. Grundsätzlich trägt nämlich der Arbeitgeber die Beweislast für die Voraussetzungen der Pflichtverletzung und damit für das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB. Bei der Beschaffung dieser Beweise helfen Ihnen A Plus Detektive gerne.

Auch in solchen Fällen gilt: Detektivkosten sind in Prozessen häufig gemäß § 91 ZPO aus dem Grundsatz der positiven Vertragsverletzung und dem dadurch entstandenen Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer zu erstatten (so etwa LArbG Mainz, 5 Sa 540/99; OLG München, 11 W 1592/93; OLG Hamm, 23 W 92/92; BAG, 8 AZR 5/97). Mit anderen Worten: Der des Betrugs überführte Mitarbeiter muss den Detektiv-Einsatz bezahlen.

Wir sichern Ihre Interessen im Kampf gegen Personaldiebstahl, Unterschlagung und Mitarbeiterkriminalität im gesamten Bundesgebiet. Nur rechtzeitiges Handeln bewahrt Sie vor größeren Schäden.

4. Informationsabfluss und Geheimnisverrat

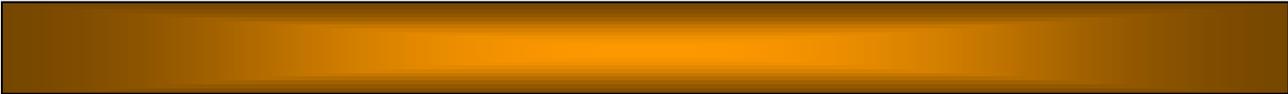
Die neue Technik macht es möglich und geradezu kinderleicht: Nie war es einfacher, Informationsquellen anzuzapfen, Betriebsgeheimnisse weiterzugeben und vertrauliche Daten zu stehlen. Wer Informationen unbemerkt aus dem Unternehmen schmuggeln will, braucht keine großen Disketten mehr, muss keine CD brennen oder eine E-Mail verschicken. Ganz unauffällig lassen sich Gigabytes von Informationen auf winzige Daten-Sticks kopieren, ohne dass je ein Mensch das nachvollziehen kann. Und mit so einem Datenspeicher in der Hosentasche kommt man leicht nach draußen.

Noch einfacher ist das Hochladen von Daten und Informationen im Internet. Oder man schickt die gestohlenen Daten gleich in ein anderes Netzwerk, auf das dann die Auftraggeber solcher Art von Betriebsspionage Zugriff haben. So können schnell und ohne Umweg riesige Datenmengen übertragen werden. Doch dafür ist das Risiko, dass Spuren nicht endgültig und komplett verwischt werden können, um ein Vielfaches höher als bei der Version mit dem USB-Stick.

Da war der Weg früher schon sehr viel mühsamer: Stunden mussten potenzielle Täter am Kopierer verbringen, um Blatt für Blatt zu kopieren. Und diese Berge von Papier mussten dann auch noch möglichst dezent aus dem Betrieb hinaus geschafft werden. Außerdem barg diese Form des Datendiebstahls auch ein hohes Risiko, erwischt zu werden: Ein Stapel Kopierpapier lässt sich nicht mal eben in der Hosentasche verstauen, wenn ein neugieriger Kollege oder Chef des Weges kommt.

Gefragt ist in Zeiten von Datenklau nahezu alles an Informationen. Besonders beliebt sind Kundendaten, ein äußerst sensibler Bereich. Wird etwa mit den Daten eines Versandhandels oder einer Kreditkartenfirma Schindluder getrieben, ist der Imageverlust mindestens so existenzgefährdend wie ein Großbrand.

Schließlich können Unbefugte nicht nur mit den Anschriften der Kunden viel Unheil anrichten – etwa mit Werbung anderer Unternehmen überhäufen oder Ähnliches. Oft ist für den Kunden schon an der Schreibweise der Adresse erkennbar, aus welcher Ecke die Adresse kommt, die offenbar weitergegeben wurde, ohne dass das Einverständnis des Kunden eingeholt wurde. Dass auch das betreffende Unternehmen davon nicht nur nichts weiß, sondern selbst bestohlen wurde, ist ja für den Kunden zunächst nicht erkennbar.



Noch sehr viel unangenehmer ist der Diebstahl von Kontodaten der Kunden eines Unternehmens. Wer im Internet etwas bestellt, gibt häufig relativ arglos seine Kreditkartendaten oder Kontodaten preis. Werden diese zwar über eine sichere Verbindung vor Hackern geschützt und landen in der Tat zunächst nur beim tatsächlichen Adressaten, bei dem Ware bestellt wurde, scheint alles seinen geregelten Gang zu gehen. Doch ist der Vertrauensmissbrauch umso größer, wenn diese Daten später von einem kriminellen Mitarbeiter des Versandhandels kopiert und an Mittäter außerhalb des Betriebes weitergegeben werden. Diese können damit immensen Schaden anrichten – aber auch den Ruf des Unternehmens, dem die Kundenkontodaten gestohlen wurden, in der Öffentlichkeit erheblichen Schaden zufügen.

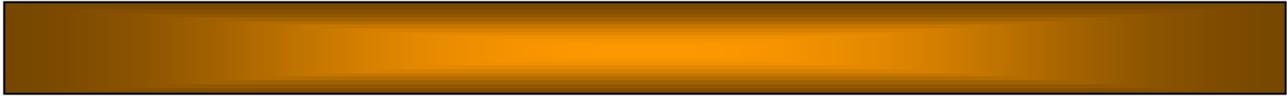
Unerfreulich für das Unternehmen wird es auch, wenn interne Daten gestohlen, kopiert und weitergeleitet werden. Ob es sich um Kalkulationen oder Einkaufspreise handelt – solche Zahlen sind ein gefundenes Fressen für die Konkurrenz. Vermutlich wird der Mitarbeiter für derlei Angaben fürstlich bezahlt.

Für die betroffene Firma hingegen ist es ein existenzgefährdendes Problem, künftig bei Angeboten die günstigsten Konditionen zu präsentieren, wenn der Mitbewerber über die Kalkulationen vorher schon bestens Bescheid weiß. Auch Verhandlungen über Einkaufspreise werden nicht einfacher, wenn der Verhandlungspartner dank einer undichten Stelle im Unternehmen bereits vorab weiß, welche Preise die Konkurrenz gegebenenfalls verlangen würde.

Peinlich kann es auch dann für ein Unternehmen werden, wenn ein Mitarbeiter unerlaubt Lieferantendaten weitergibt. Die Konkurrenz wird sich die Hände reiben, wenn sie endlich erfährt, wo die Produkte von so brillanter Qualität eingekauft werden.

Ob es sich um Daten über Produktentwicklungen, über die Entwicklung der Umsätze oder die geplante Firmenpolitik handelt – für die Konkurrenz sind solche Informationen von nahezu unschätzbarem Wert. Was kann es Spannenderes für ein Unternehmen geben, als zu erfahren, wie weit die Forschung bei der Konkurrenz inzwischen ist, welche Ergebnisse bereits zutage gefördert wurden, woran derzeit geforscht wird, was untersucht wird.

Die kriminellen Mitarbeiter können sicher sein: Konstruktionspläne etwa oder Rezepturen besonderer Produkte, die nur der aktuelle Arbeitgeber in dieser Form herstellen kann, werden bei den Mitbewerbern auf dem Markt auf brennendes Interesse stoßen.



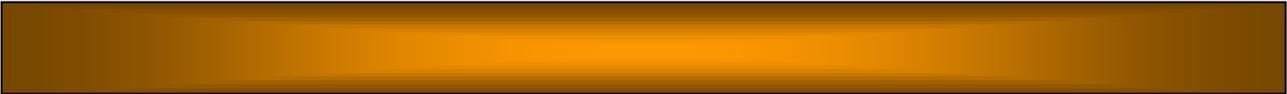
Eine böse Überraschung erleben könnte ein Unternehmen zum Beispiel, wenn ein neues Produkt auf den Markt kommen soll – und ein ähnliches Produkt just vom Mitbewerber präsentiert wird, möglicherweise sogar noch zeitlich vorher. Und mit erstaunlicher Ähnlichkeit mit dem Konkurrenzwerk. Auch das mag ein Zufall sein, wenn auch ein unglaublicher Zufall. Doch die Wahrscheinlichkeit, dass es eine undichte Stelle im Unternehmen gibt, ist nicht gering. Innovationen fallen nicht vom Himmel, sondern sind das Produkt langer, harter Entwicklungsarbeit. Und eben diese Arbeit wird durch die kriminellen Machenschaften eines Verräters im eigenen Betrieb mit einem Schlag zunichte gemacht.

Nicht nur die Weitergabe an die Konkurrenz findet statt, manche Täter sind im ureigensten Interesse aktiv: Plant der kriminelle Mitarbeiter gar, ein eigenes Unternehmen zu gründen, das in derselben Branche tätig ist, wie der bisherige Arbeitgeber, werden die Datendiebstähle noch brisanter.

Denn mit dem Wissen, das er in seiner alten Firma nicht nur persönlich erworben, sondern mit großer kriminelle Energie gestohlen hat, kann er beim Neuanfang auf eigenen Füßen bereits einen Riesenschritt voran machen. Die Entwicklungsarbeit entfällt damit fast völlig, wenn der Mitarbeiter vorher nur fleißig Daten und Fakten gesammelt hat.

Ärgerlich und zudem oft existenzgefährdend kann es für ein Unternehmen auch sein, wenn Interna in der Öffentlichkeit breitgetreten werden. Meist haben die Medien einen Informanten innerhalb der Firma, bekommen ihre Informationen sozusagen aus erster Hand von einem der Mitarbeiter.

Dabei geht es oft gar nicht unbedingt um einen finanziellen Vorteil, sondern manchmal auch schlicht um offene Rechnungen – also zum Beispiel länger zurückliegende Streitigkeiten, für die sich ein Mitarbeiter rächen möchte, oder einen aktuellen Fall, in dem sich ein Mitarbeiter ungerecht behandelt fühlt. Er oder sie spielt der Presse Informationen zu und erhofft sich dadurch einen Vorteil innerhalb des Unternehmens, im Kollegenkreis oder in der Abteilung. Manchmal fühlt sich ein Informant auch verpflichtet, Missstände aufzudecken, wählt aber dafür nicht den internen Weg innerhalb des Unternehmens, sondern trägt die Informationen zu den Medien.



So birgt das Computerzeitalter nicht nur Vorteile. Geradezu zwangsläufig drängt sich auch die Gefahr auf, dass Betriebsgeheimnisse, die eigentlich den Betrieb nicht verlassen sollen, auf digitalem Wege gelüftet werden. Denn dank der technischen Errungenschaften ist der Diebstahl von Informationen ganz eindeutig leichter denn je.

Natürlich kann all das Zufall sein. Reiner Zufall. Nichts anderes. Aber es kann sich auch um einen Fall von Werksspionage aus den eigenen Reihen handeln. Die Dunkelziffer ist extrem hoch, da die betroffenen Unternehmen meist kein Interesse daran haben, publik zu machen, dass sie Opfer von Werksspionage geworden sind. Noch dazu, wenn es sich bei dem Täter um einen Mitarbeiter in gehobener Position handelt. Leitende Mitarbeiter, die über jeden Zweifel erhaben sind, auf die eigentlich nicht der geringste Verdacht fallen dürfte.

Ein solcher Fall von Geheimnisverrat trifft die Firma mitten ins Herz. Und wie bei allen anderen Fällen von Betriebskriminalität können solche Delikte einen immensen finanziellen Schaden, aber auch eben einen enormen Imageverlust für den Arbeitgeber bedeuten.

Wie können Sie sich vor unliebsamem Informationsabfluss schützen und Ihr Unternehmen vor Schäden bewahren? Es gibt eine Reihe von Anzeichen für Informationsabfluss. Sie sollten diese Warnsignale genauestens beachten, denn wenn Ihre geheimen Daten in die falschen Hände geraten, kann das mit unermesslichen Schäden für Ihren Betrieb verbunden sein. Übrigens ist es in der Regel so, dass das größte Risiko für einen Informationsabfluss nicht von externer Seite droht, sondern vielmehr von den eigenen Mitarbeitern, die Daten entwenden oder (bewusst oder unbewusst) weitergeben.

Anzeichen für Informationsabfluss:

- Ihre Kunden bekommen ungefragt Angebote oder Anfragen von fremden Lieferanten.
- (Ehemalige) Arbeitnehmer beginnen mit konkurrierenden Aktivitäten – arbeiten also auf eigene Rechnung für eine womöglich neu gegründete, eigene Firma in derselben Branche und kommen Ihnen bei Angeboten ins Gehege.

- 
- Kunden oder Lieferanten stellen Ihnen Fragen, deren Hintergrund darauf schließen lassen, dass sich einer Ihrer Mitarbeiter offenbar selbstständig macht.
 - Die Presse tritt mit einem Informationsbackground an Sie heran, der eigentlich nicht bekannt sein kann.
 - Vertrauliche Betriebsinformationen werden von der Presse veröffentlicht.

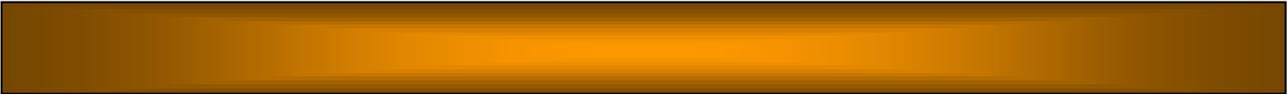
Trifft eines dieser genannten Alarmsignale auf Ihr Unternehmen zu, sollten Sie umgehend handeln. Und schon vorher gilt: Sie sollten dringend geeignete Maßnahmen treffen, um sämtliche Betriebsinterna und -daten effektiv zu sichern und sich somit vor Informationsabfluss zu schützen.

Schutzmaßnahmen gegen Informationsabfluss

Grundsätzlich sollte man mit Mitarbeitern in einer besonderen Vertrauensposition, die Zugang zu Schlüsselinformationen und Kundendaten haben, arbeitsvertraglich eine Konkurrenzschutzklausel (nachvertragliches Wettbewerbsverbot) vereinbaren. Nach einem eventuellen Ausscheiden aus dem Betrieb sollte dieser Mitarbeiter entweder in einem bestimmten Radius um den Firmensitz des ehemaligen Arbeitgebers innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb oder in einem festgelegten Zeitraum nach dem Ausscheiden nicht innerhalb einer bestimmten Branche tätig werden dürfen.

So kann verhindert werden, dass geheime Firmeninterna in die falschen Hände kommen und andere sich mit fremden Federn schmücken. Allerdings dürfen Sie nicht glauben, dass eine solche Klausel eine Sicherheit der Firmeninternas garantieren kann. Sie ist lediglich eine Präventivmaßnahme.

Wenn Sie den Verdacht hegen, dass ein ehemaliger Mitarbeiter gegen die Konkurrenzschutzklausel verstößt, so kann eine Detektei Ihnen dabei Unterstützung anbieten, Übertretungen und Verfehlungen Ihres Ex-Mitarbeiters nachzuweisen, damit Sie die Möglichkeit juristischer Verfolgung haben. Hierbei geht es nicht selten auch um hohe Kompensationszahlungen, denn ein Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot ist meist mit hohen Vertragsstrafen verbunden.



Schutz durch sichere Passwörter

Die Zugangssicherung zu Daten, Netzwerken oder Computern im Allgemeinen durch Passwörter ist eine Notwendigkeit, um sicher zu stellen, dass ein Zugriff zu vertraulichen Daten und Informationen nur einem ausgesuchten Personenkreis berechtigter Mitarbeiter möglich ist. Um den Zugang tatsächlich nur berechtigten Personen zu gewähren, muss mit den Passwörtern sehr sorgfältig umgegangen werden.

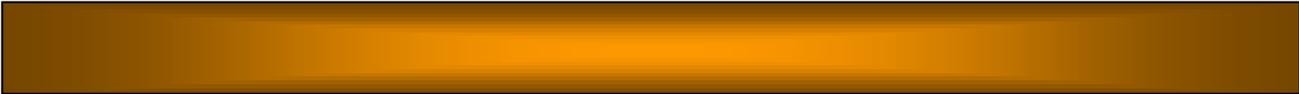
Missachtet man diese Grundregel, könnten unberechtigte Personen nach wie vor an die vertraulichen Daten gelangen. Hier ist nicht nur von Datendiebstahl die Rede, sondern auch von dem Risiko, dass Daten zum Nachteil des Unternehmens manipuliert oder verfälscht werden. Das hätte bei der Abgabe von Angeboten oder bei Daten aus dem Forschungs- und Entwicklungsbereich möglicherweise fatale Folgen. Daher ist es wichtig, allen Arbeitnehmern bestimmte Vorsichtsmaßnahmen ans Herz zu legen:

Mahnen Sie Ihre Arbeitnehmer zur erhöhten Sorgfalt im Umgang mit Passwörtern. Was hilft die beste Sicherung von Daten durch Passwörter, wenn eben das geheime Passwort auf einem Post-it am Monitor angeheftet ist.

Achten Sie auf sichere Passwörter die aus mindestens acht Zeichen verschiedener Kategorien (Groß-, Kleinbuchstaben, Zahlen, Sonderzeichen) bestehen sollten. Die Verwendung von Passwörtern wie „Geheim“ „Passwort“ „Schatz“ „Hallo“ oder „123456“ ist nicht klug, denn man könnte durch einfaches Ausprobieren schnell Zugang bekommen. Die häufigsten Passwörter in Deutschland sind neben den genannten noch „Sommer“, „Baby“ und ein umgangssprachliches Wort mit „f“ am Anfang. Gefährlich sind auch die Lieblingsfarbe, der Name der Schule, der Name des Ehepartners, der Name der Kinder oder des Haustieres, abc123, qwert123, password1 und so weiter.

Ordnen Sie an, dass Ihre Arbeitnehmer wichtige Passwörter regelmäßig ändern. Eine periodische Änderung des Passworts sollte verpflichtend sein.

Ermahnen Sie Ihre Arbeitnehmer, ihre eigenen Passwörter nicht zu speichern, um den Login-Vorgang zu erleichtern, und diese nicht an andere Mitarbeiter weiterzugeben.



Verhindern Sie den Einsatz von nicht legaler Software

Es ist heute so einfach geworden, mittels eines USB-Sticks schnell ein scheinbar nützliches Programm auf den Rechner zu spielen. Auch ein Download aus dem Internet ist schnell gemacht. Was allerdings häufig nicht beachtet wird, ist das Risiko, das durch das Installieren einer fremden Software eingegangen wird. Diese kann Ihr Netzwerk angreifen, lahm legen oder ausspionieren.

Ist Ihr Netzwerk erst einmal gehackt, dann haben Sie keine Chance mehr, die Geheimhaltung von Betriebsinformationen zu gewährleisten. Achten Sie auch darauf, dass nicht unnötig Ports für den externen Zugriff freigegeben werden.

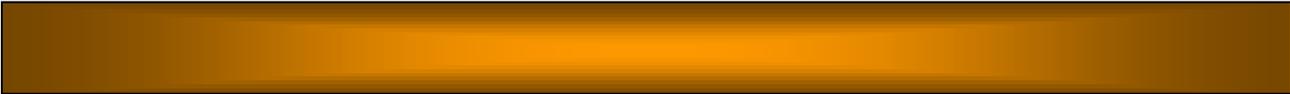
Gefahren durch externe Datenträger

Sie kennen doch sicher die Zeitungsberichte, wonach geheime Regierungsdaten auf externen Speichermedien waren und dann irgendwo vergessen wurden. Die Presse hat von vielen aktuellen Beispielen berichtet. Gleiches kann mit den Daten aus Ihrer Firma passieren.

Im Zeitalter von USB-Sticks, externen Festplatten, CD-Roms und anderen Datenträgern ist ein allzu sorgloser Umgang mit Daten zu beobachten. Versuchen Sie zu verhindern, dass Ihre Unternehmensdaten auf externe Speichermedien kopiert werden.

Das gleiche Risiko bergen alte, entsorgte PCs. Man glaubt, die Daten seien gelöscht, doch in den meisten Fällen ist es ohne Weiteres möglich, diese Daten fast ohne Informationsverlust wieder herzustellen, wenn sie nicht mit speziellen Schredderprogrammen komplett gelöscht worden sind.

Stellen Sie Regeln auf, die die Sicherheit Ihrer Daten gewährleisten. Dazu zählen, das Entsorgen alter PCs ausschließlich Spezialisten zu überlassen, Daten und Datenzugänge zu verschlüsseln und die Speicherung von Daten auf externe Medien zu untersagen.



Achten Sie auf Dokumentensicherheit

Alle Welt redet über PC-Sicherheit. Manchmal vergisst man dabei naheliegende Gefahren. Die althergebrachte Akte in Schriftform, Papiere, Dokumente, Briefentwürfe usw. können durch Nachlässigkeiten in falsche Hände geraten.

Daher ist auch hier ein sorgsamer Umgang notwendig. Dokumente, aus denen Betriebsinternas oder Personaldaten hervorgehen, dürfen nicht in den Müll, sondern müssen in sicherer Form vernichtet werden. Jedes Dokument, das Rückschluss auf Kundendaten, Lieferantendaten oder Mitarbeiterdaten gewähren würde, darf nicht im Mülleimer entsorgt werden, sondern gehört ausschließlich in den Dokumentenschredder.

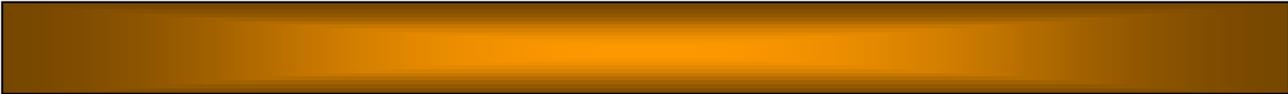
Achten Sie darauf, dass möglichst wenig Dokumente überhaupt nach außen dringen. Das gilt auch für die Weitergabe an Außendienstmitarbeiter.

Damit Dokumente nicht „zufällig“ nach außen dringen, sollten alle wichtigen und geheimhaltungsbedürftigen Dokumente nicht einfach offen herumliegen, sondern sicher verwahrt sein. Vertrauliche Daten gehören in abgeschlossene Schränke oder Schubladen, wenn nicht in den Safe.

Verkennen Sie nicht die Gefahren des Abhörens

Alle Sicherheitsvorkehrungen zum Thema Datensicherheit helfen nichts, wenn die Daten durch Abhöraktionen in fremde Hände geraten. Abhörsicherheit wird häufig stiefmütterlich behandelt. Man gibt hohe Summen für Datensicherheit aus und versucht alle Netzwerke zu sichern, kümmert sich aber nicht um Abhörrisiken, obschon der Gesetzgeber dieses sogar direkt bei Aktiengesellschaften und indirekt bei allen anderen Kapitalgesellschaften fordert. Werden entsprechende Maßnahmen unterlassen, ist eine persönliche Haftung der Geschäftsführung denkbar (u.a. nach KonTraG). Dennoch kümmern sich viel zu viele Firmen nicht oder zu wenig um die Risiken durch das Abhören.

Das Risiko, dass auch Ihre Gespräche oder Telefonate abgehört werden, ist im Zeitalter der Hochtechnisierung permanent vorhanden und kontinuierlich gestiegen.



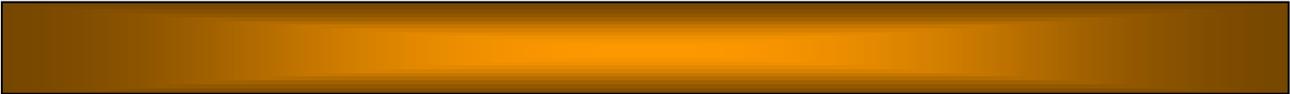
Die Gründe für das Abhören können höchst unterschiedlicher Natur sein. Gerade im wirtschaftlichen Bereich kommt es häufig zur Vermischung von legalen und illegalen Abhörpraktiken. Ein Lauschangriff auf Unternehmen kann mit vielfältigen Hintergründen behaftet sein. Der zunehmende Wettbewerb im internationalen Markt um technologische Errungenschaften, Positionen auf Absatzmärkten und Abgreifen von Wirtschaftsinformationen fremder Unternehmen stellt ein Risiko dar, das nicht unterschätzt werden darf. Häufig geht Wirtschaftsspionage mit Abhören einher.

Neben der Wirtschaftsspionage durch Fremdstaaten, beispielsweise aus Asien, ist ebenfalls die Problematik der Konkurrenzspionage ein Aspekt, der dem Abhören Vorschub leistet. Um seine Marktposition zu verbessern, scheut manches Unternehmen nicht davor zurück, auch illegale Maßnahmen wie Abhören einzusetzen, um im Rahmen eines bestehenden Wettbewerbsverhältnisses Informationsvorsprung zu gewinnen und den Informationsstand des Konkurrenzunternehmens zu kennen.

Daher ist es nicht verwunderlich, dass es heute eine Vielzahl von Anbietern gibt, die technische Überwachungseinrichtungen zum Abhören von Telefonen, Computern, EDV-Anlagen, Telefonanlagen oder Räumen anbieten. Da es diese Vielzahl von Anbietern gibt, muss es ergo auch einen Markt geben und entsprechende Käufer. Die Unternehmen, die Überwachungstechniken und Abhörgeräte verkaufen, könnten nicht existieren, wenn es nicht gleichzeitig eine Vielzahl von Käufern gäbe. Daher ist das Risiko abgehört zu werden, heutzutage stetig gegeben.

Die Situation wird noch gefährlicher dadurch, dass es scheinbar nur ein gering ausgeprägtes Risikobewusstsein der deutschen Unternehmen oder Privatpersonen gibt, was die Gefahr des Abhörens angeht. Die meisten Unternehmen und Privatpersonen treffen weder ausreichende Schutzvorkehrungen vor Lauschangriffen, noch sind sie sich der Gefahren bewusst, die tagtäglich auch Sie betreffen, wenn es um das Thema Abhören geht.

Sämtliche Kommunikationsverbindungen, angefangen vom Telefon über das Telefax bis hin zum Internet sowie alle Schnittstellen interner Systeme, wie DECT, GSM oder W-Lan, können in unterschiedlicher Form und mit variierendem Aufwand abgehört werden.



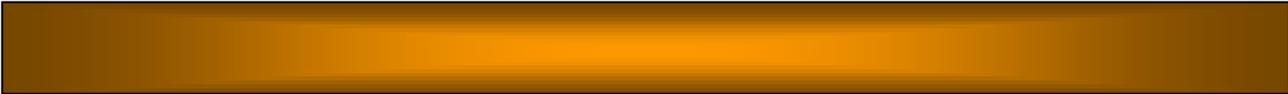
Einerseits gibt es drahtlose Abhörgeräte, andererseits drahtgebundene Abhörtechniken. Gerade im Bereich der drahtgebundenen Übertragungswege lauern häufig Gefahrenherde, deren Existenz kaum jemandem bewusst ist. So ist es ein Einfaches, vorhandene Leitungen oder Kabel Zweck zu entfremden oder freie Adern einer illegalen Nutzung zuzuführen.

Langfristige Abhörmaßnahmen werden in der Regel so konzipiert, dass sie, um eine Unabhängigkeit von der Energiezufuhr zu erreichen, meist draht- respektive netzgebunden sind. Kurzfristige Abhörmaßnahmen können durch Abhörgeräte, die im Volksmund gerne Wanzen genannt werden, realisiert werden, die mit Batteriebetrieb arbeiten und häufig funkgestützt sind, um ihre Informationen nach außerhalb zu übertragen.

Ist der Lauscher an der Wand ein Insider, der innerhalb des eigenen Unternehmens für eine Abhörmaßnahme verantwortlich ist, so ist es auch relativ einfach, die Telefonanlage des jeweiligen Unternehmens für Abhörzwecke zu konfigurieren, ohne dass es den Nutzern auffällt.

Die Suche nach Abhörgeräten zur Vermeidung der Gefahren des Abhörens ist im Laufe der vergangenen Jahrzehnte erheblich aufwendiger geworden, bedingt durch die fortschreitende Miniaturisierung der elektronischen Baugruppen. Begünstigt durch die Tatsache, dass die entsprechenden Wanzen und Abhörgeräte immer kleiner und technisch ausgereifter wurden, besteht aktuell das Risiko, dass durch den Einbau von kleinsten Mikrofonköpfen ganze Räume abgehört werden können, ohne dass man wie früher große Gerätschaften dazu benötigt. Auf dem aktuellen Markt erhältliche Mikrofonköpfe sind mitunter schon in der Größe eines Stecknadelkopfes für den getarnten Einbau erhältlich, so dass sie durch eine visuelle Suche in der Regel nicht mehr festgestellt werden können.

Neben den zuvor genannten Risiken des Abhörens darf man letztlich nicht jene Gerätschaften vergessen, die häufig in den meisten Haushalten frei verfügbar sind und zum Abhören missbraucht werden können. Dieses sind beispielsweise Babyphones oder MP3-Player mit einem entsprechenden Mikrofon. Geräte dieser Art können Gespräche übertragen oder aufnehmen, ohne dass ihre Existenz in den Räumen groß



auffallen würde. Ähnlich verhält es sich mit Laptops, die heutzutage überwiegend mit Mikrofon und sogar Kamera ausgestattet sind, so dass sich mit Hilfe einer Internetverbindung nahezu sämtliche Aktivitäten in dem entsprechenden Raum überwachen lassen.

Über die gängigsten Risiken und die möglichen Maßnahmen, um Abhören zu verhindern, gibt die Webseite www.Lauschabwehr24.de Auskunft.

Wenn Sie befürchten, dass auch bei Ihnen abgehört wird, so sollten Sie schleunigst über entsprechende Maßnahmen nachdenken. Der erste Schritt zum Abhörschutz ist die Kontaktierung unseres Unternehmens. Qualifizierte Lauschabwehrelektroniker können auch bei Ihnen Raumüberprüfungen auf das Vorhandensein von Abhörgeräten und technischen Abhöreinrichtungen durchführen.

Wenn Sie darüber hinaus eine entsprechende Beratung zu der Thematik Schutz vor Informationsabfluss durch die eigenen Mitarbeiter wünschen, steht Ihnen ein spezialisierter Detektiv unserer Wirtschaftsdetektei gerne Rede und Antwort.

Der sofortige Kontakt ist denkbar einfach, wobei alle Informationen, die Sie uns geben, selbstverständlich streng vertraulich behandelt werden:

0800 - 33 33 583

Die Beratung ist kostenfrei und wird mit der notwendigen Diskretion durchgeführt.

Zur Aufklärung von Delikten dieser Art bietet unsere Detektei spezialisierte Dienstleistungen durch erfahrene Detektive an. Diese arbeiten objektiv und liefern gerichtsfeste Beweise.

5. Trennungskriminalität

5. Trennungskriminalität

Ein ganz spezieller Fall von Betriebskriminalität betrifft Mitarbeiter, die zu einem anderen Unternehmen wechseln – und dabei jede Menge Informationen zum neuen Arbeitsplatz mitnehmen. Immens wichtiges Firmen-Know-how wird illegal weitergegeben, verkauft. Und auch Kundenlisten oder eine Liste möglicherweise wechselwilliger Mitarbeiter kann für die Konkurrenz von größtem Interesse sein.

Die Folge: Verluste im finanziellen Bereich, beim Image, beim Umsatz. Kunden gehen verloren, Mitarbeiter ziehen mit dem Vorgesetzten mit und gehen auf und davon. Die so abgeworbenen Kompetenzen können dem Unternehmen auch in Zukunft massiv Schaden zufügen – denn die Konkurrenz wird damit zweifellos deutlich gestärkt.

Speziell, wenn einem leitenden Mitarbeiter gekündigt wurde oder dieser aus Unzufriedenheit mit seiner beruflichen Situation und Perspektive von sich aus gekündigt hat, ist die Gefahr groß, dass mit ihm auch jede Menge Spezialwissen abwandert zum neuen Arbeitgeber. Und eben dieser ist womöglich ein direkter Konkurrent am Markt.

So kommt es gar nicht so selten vor, dass ein gefeuerter Manager, der unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung von seiner Arbeit freigestellt wurde, Unterlagen verschwinden lässt oder stiehlt, die ganz eindeutig Betriebsgeheimnisse enthalten. Oder ähnlich schlimm: Der ehemalige Mitarbeiter wirbt Kunden ab. Entweder für einen neuen Arbeitgeber oder für sein eigenes Unternehmen, das er zu gründen gedenkt, nachdem er seinen alten Job verloren hat. Die Versuchung ist gerade in einer derartigen Ausnahmesituation größer denn je, durch solche kriminellen Handlungen noch schnell den alten Arbeitgeber massiv zu schädigen. Zum Beispiel auch dadurch, dass er gegen das Wettbewerbsverbot verstößt.

Detektive können in einem solchen Fall vor allem durch eine Observation des ehemaligen Mitarbeiters eventuellen Verstößen und nicht statthaften Aktivitäten auf die Schliche kommen.

Nachwort

Im betrieblichen Alltag gibt es noch eine Vielzahl weiterer Delikte, die in den Bereich der Betriebskriminalität fallen. In jedem Falle gilt: Mit Hilfe von zielgerichteten Observationen können Detektive Ihnen helfen, sich einen klaren Überblick über die realen Gegebenheiten zu verschaffen und dem Betrug in Ihrem Unternehmen entgegenzuwirken.

Die Feststellungen aus den Observationen werden minutengenau berichtet und in der Regel mit Foto- und/oder Videomaterial ergänzt. Durch die Unabhängigkeit von Detekteien wird zudem der Wahrheitsfindung gedient. Unsere Detektei bürgt für eine sichere Beweisführung, wobei die eingesetzten Ermittler als Zeugen vor Gericht zur Verfügung stehen, sollte es zu einem Prozess kommen.

Damit auch Sie Ihr Unternehmen vor Schäden bewahren können, bietet sich eine Zusammenarbeit mit unserer Detektei an, um einerseits Missstände aufzudecken und andererseits präventiv zukünftigen Schäden vorzubeugen. Ein Wirtschaftsdetektiv unseres Teams zur Bekämpfung von Mitarbeiterkriminalität wird Sie gerne umfassend beraten, welche Möglichkeiten der Kontrolle in Ihrem Fall denkbar sind. Dazu können Sie unter

0800 - 33 33 583

den Kontakt zu unserer Detektei aufnehmen. Ein Wirtschaftsdetektiv wird sich dann mit der gebotenen Diskretion mit Ihnen in Verbindung setzen.

Noch einmal der Hinweis: Die entstandenen Detektivkosten für eine Mitarbeiterüberwachung können bei Vorliegen eines konkreten Verdachtsfalles nach der Rechtsprechung oft gemäß § 91 ZPO erstattungsfähig sein. Bitte lassen Sie sich von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten, ob dieses auch in Ihrem speziellen Fall zutrifft.

Einige Vorteile sprechen für den Einsatz von Privatdetektiven in heiklen Situationen, bei denen es um Betriebskriminalität geht

- 
- Detekteien arbeiten diskret. Wer schon bei einem Anfangsverdacht die Behörden mit ins Boot holt für Ermittlungen, muss sich aufgrund der Öffentlichkeit der Ermittlungen auf massive Schäden beim Image und vor allem beim Betriebsklima gefasst machen.
 - Detekteien behalten interne Abläufe und Betriebsgeheimnisse auf jeden Fall für sich.
 - Das Unternehmen behält als Auftraggeber der Detektei die Fäden in der Hand. Es schließt einen Dienstvertrag mit der Detektei ab und bleibt somit Herr des Verfahrens. Es kann die Ermittlungen in eine bestimmte Richtung lenken. Sind Polizei oder Staatsanwaltschaft eingeschaltet, hat das Unternehmen keinerlei Einfluss mehr auf Art, Umfang und Richtung der Ermittlungen.
 - Maßnahmen können unbürokratisch und schnell erfolgen. Behördenmühlen mahlen langsam – das kann man von der Arbeit einer Detektei nicht behaupten.
 - Ermittlungen sind selbstverständlich in allen Bundesländern problemlos möglich, ebenso im Ausland. Bei der Polizei ist das wesentlich schwieriger und langwieriger.
 - Das Unternehmen kann jederzeit aussteigen und einen Schlussstrich unter die Ermittlungen der Detektei ziehen. Haben die Behörden hingegen erst einmal Ermittlungen aufgenommen, sind sie bei bestehendem öffentlichem Interesse verpflichtet, auch ohne einen Auftrag des geschädigten Unternehmens weiter zu ermitteln. Das Unternehmen selbst hat darauf keinen Einfluss mehr.
 - Die privaten Ermittler liefern regelmäßig Berichte ihrer Arbeit ab. Dieser ständige Informationsfluss zum Unternehmen ermöglicht flexible und schnelle Reaktionen auf die jeweiligen Ergebnisse der Ermittlungen.
 - Ermittelt werden kann offen – unter anderem mit Befragung der Mitarbeiter, offener Videoüberwachung oder präventiven Kontrollen, die sogar vorher angekündigt werden. Ebenso kann aber auch verdeckt ermittelt werden mit Observationen und dem Einsatz technischer Hilfsmittel.

Impressum

Herausgeber:
A Plus Detective GmbH
Endelner Feld 18
46286 Dorsten
Telefon 02369-2030490
www.detektei-aplus.de
info@detektei-aplus.de

Geschäftsführer: Jochen Meismann

Eingetragen beim Amtsgericht Gelsenkirchen unter HRB 6683
Umsatzsteueridentifikationsnummer DE171491862

Foto auf der Titelseite „Das wird Regen geben“, Fotograf ArgonR, CC-Lizenz (BY 2.0)
<http://creativecommons.org/licenses/by/2.0/de/deed.de>
Quelle: www.piqs.de

ViSdPG: Jochen Meismann
Verantwortlich im Sinne des §6 MDStV und §6 TDG Jochen Meismann

Inhalte

Alle in diesem E-Book enthaltenen Texte und Informationen sind nach bestem Wissen zusammengestellt und überprüft worden. Diese Inhalte sind ein Service der A Plus Detective GmbH. Eine Gewährleistung für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität kann nicht übernommen werden. Weder die A Plus Detective GmbH, noch Dritte können die Haftung für Schäden übernehmen, die im Zusammenhang mit der Verwendung dieser Inhalte stehen. Alle Angaben und Informationen dienen ausschließlich der Information der Leser dieses E-Books. Im Übrigen ist die Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Soweit durch Verlinkung auf Internetseiten Dritter weitere Informationen zugänglich gemacht werden bzw. die Internetseiten der A Plus Detective GmbH ohne Wissen von einer anderen Seite durch Verlinkung zugänglich gemacht werden, weist die A Plus Detective GmbH darauf hin, dass die jeweiligen Anbieter die Verantwortung tragen. In diesem E-Book kommen Marken und geschäftliche Bezeichnungen zur Anwendung. Selbst wenn diese nicht entsprechend gekennzeichnet sind, gelten die entsprechenden Schutzbestimmungen.

Urheberrechtliche Hinweise

Alle Inhalte dieses E-Books sind urheberrechtlich geschützt (Copyright). Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der A Plus Detective GmbH. Bitte fragen Sie uns, falls Sie die Inhalte dieses Internetangebotes verwenden möchten. Nur die zur Weiterverwendung ausdrücklich freigegebenen Inhalte dürfen aus diesem E-Book kopiert und vervielfältigt werden. Hierbei dürfen die Inhalte weder verändert, noch verfälscht werden, soweit nicht jeweils im Einzelnen ausdrücklich erlaubt. Die Erstellung einer angemessenen Anzahl von Kopien auf elektronischen Datenträgern oder im Print-Verfahren ist zulässig, soweit diese Kopien ausschließlich zum persönlichen Gebrauch erstellt und genutzt werden. In jedem Fall der Verwendung ist die A Plus Detective GmbH als Quelle ausdrücklich zu benennen. Jede weitergehende Nutzung der Inhalte dieses E-Books, auch auszugsweise, ist ohne die schriftliche Zustimmung von der A Plus Detective GmbH urheberrechtswidrig und strafbar. Eine Rechtsverfolgung behalten wir uns ausdrücklich vor. Wer gegen das Urheberrecht verstößt (z.B. die Inhalte unerlaubt auf die eigene Homepage kopiert), macht sich gem. § 106 ff Urbergesetz strafbar. Er wird zudem kostenpflichtig abgemahnt und muss Schadensersatz leisten. Kopien von Inhalten können im Internet ohne großen Aufwand verfolgt werden.

Dorsten, 05.10.2012