

ATHINA SACHOULIDOU

Unternehmens- verantwortlichkeit und -sanktionierung

*Heidelberger
Rechtswissenschaftliche
Abhandlungen*

Mohr Siebeck

HEIDELBERGER RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ABHANDLUNGEN

Herausgegeben
von der Juristischen Fakultät
der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Band 18



Athina Sachoulidou

Unternehmensverantwortlichkeit und -sanktionierung

Ein strafrechtlicher und interdisziplinärer Diskurs

Mohr Siebeck

Athina Sachoulidou, geboren 1988; Studium der Rechtswissenschaften an der Aristoteles Universität Thessaloniki und an der Universität zu Köln; 2014 Master im Fachbereich ‚Bioethik & Recht‘ an der Aristoteles Universität Thessaloniki; 2015 Legum Magister in Rechtswissenschaft (LL.M.) an der Universität Heidelberg; 2018 Promotion (Heidelberg); derzeit Max Weber Postdoctoral Fellow am Europäischen Hochschulinstitut in Florenz.



ONASSIS
FOUNDATION

Die vorliegende Arbeit ist eine von der Juristischen Fakultät der Universität Heidelberg zum Druck freigegebene Dissertation.

ISBN 978-3-16-156452-9 / eISBN 978-3-16-156453-6

DOI 10.1628/978-3-16-156453-6

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2019 Mohr Siebeck Tübingen. www.mohrsiebeck.com

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für die Verbreitung, Vervielfältigung, Übersetzung sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Buch wurde von der Setzerei Zink aus der Garamond gesetzt, von der Druckerei Gulde in Tübingen auf alterungsbeständiges Werkdruckpapier gedruckt und von der Buchbinderei Nädele in Nehren gebunden.

Printed in Germany.

Meinen Eltern

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Jahre 2018 von der Juristischen Fakultät der Universität Heidelberg als Dissertation angenommen. Die Verteidigung fand am 30. April 2018 statt. Für die Drucklegung wurden Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur auf den Stand von August 2018 gebracht.

Entstanden ist die vorliegende Arbeit während meiner Tätigkeit zunächst als wissenschaftliche Hilfskraft und anschließend als Doktorandin am Lehrstuhl meines Doktorvaters, Professor Dr. Gerhard Dannecker. Ihm danke ich herzlich für die Betreuung meiner Dissertation und insbesondere für die wissenschaftliche und persönliche Unterstützung meines Studienaufenthalts in Heidelberg. Seine stetige Hilfs- und Gesprächsbereitschaft haben in wesentlichem Maße zum Gelingen meines Promotionsstudiums beigetragen. Zudem gilt ihm mein Dank, da er mich während meiner Tätigkeit an seinem Lehrstuhl in interessante Forschungsprojekte einbezogen und mir damit einen lehrreichen Einblick in das deutsche akademische Leben gewährt hat.

Zu Dank verpflichtet bin ich an zweiter Stelle Professor Dr. Jan Schuhr nicht nur für die Übernahme und die äußerst zügige Erstellung des Zweitgutachtens, sondern auch dafür, dass er sich in einer ertragreichen Weise kritisch mit meiner Arbeit auseinandergesetzt und damit einen entscheidenden Beitrag zu deren Verbesserung geleistet hat. Darüber hinaus bedanke ich mich herzlich bei ihm für sein originelles Interesse an meiner weiteren akademischen Entwicklung.

Mein herzlicher Dank gilt weiterhin Professor Dr. Maria Kaiafa Gbandi, meiner Mentorin und allersten Betreuerin an der Juristischen Fakultät der Aristoteles Universität Thessaloniki. Bereits am Anfang meines juristischen Studiums hat sie mein wissenschaftliches Interesse an Strafrecht geweckt und mir unter anderem dessen rechtsstaatlichen Grenzen beigebracht. Während meines Promotionsstudiums war sie stets bereit, meine Ideen zu hören und anzureichern sowie sich mit ihnen jenseits von Vorurteil auseinanderzusetzen. Damit hat sie nicht nur mein Werk, sondern auch meinen Glauben an akademische Freiheit geprägt.

Die Onassis Stipendienstiftung hat mein Promotionsstudium sowie meinen Aufenthalt in Heidelberg durch ein dreijähriges Promotionsstipendium finanziert, wofür ich an dieser Stelle aufrichtig bedanken möchte. Mein besonderer Dank gilt sowohl ihr als auch der Johanna und Fritz Buch-Gedächtnis Stiftung auch für die großzügige Förderung der Veröffentlichung meiner Arbeit.

Nicht zuletzt bedanke ich mich herzlich bei Professor Dr. Gerhard Dannecker, Professor Dr. Thomas Lobinger und Professor Dr. Ekkehart Reimer für die

freundliche Annahme meiner Arbeit in die Schriftenreihe „Heidelberger Rechtswissenschaftliche Abhandlungen“.

Meinen Eltern, meinem Partner und meinen Heidelberger Freunden danke ich zum Schluss von ganzem Herzen für ihre bedingungslose Unterstützung und ihren ermutigenden Zuspruch. Insbesondere meinen Eltern gilt ein ehrlicher Dank für ihre liebevolle Fürsorge während meiner Studienjahre sowohl in Griechenland als auch in Deutschland.

Heidelberg, August 2018

Athina Sachoulidou

Inhaltsübersicht

Widmung	V
Vorwort	VII
Inhaltsverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis	XIX

Prolegomena zur Unternehmensverantwortung und -sanktionierung im Strafrecht	1
A. Einleitungsgedanken	1
B. Zum Aufbau der Arbeit	5

Erster Teil

Die kriminogene Wirkung des Unternehmens und das Unternehmen als eigenständiger korporativer Akteur im interdisziplinären Diskurs

9

Erstes Kapitel: Kriminologischer, sozial- und organisations- psychologischer Hintergrund der devianten Tätigkeit in Unternehmen	11
Zweites Kapitel: Der Übergang vom individuellen Akteur „Mensch“ zum korporativen Akteur „Unternehmen“	153

Zweiter Teil

Vorüberlegungen zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts in die deutsche Rechtsordnung

209

Drittes Kapitel: Strafrechtliche Kontrolle der Unternehmenskriminalität de lege lata	211
Viertes Kapitel: Konzeptionen der Unternehmensstrafbarkeit in Theorie und Praxis	271

Fünftes Kapitel: Unternehmensstrafrecht als „gangbarer Weg“: die strafrechtsdogmatische und verfassungsrechtliche Perspektive	313
---	-----

Dritter Teil

Reformvorschläge und erneut die Frage
nach der Erforderlichkeit

421

Sechstes Kapitel: Unternehmensstrafbarkeit im Mittelpunkt: Positionsbestimmung und Kernpunkte einer Reform	423
Siebttes Kapitel: Unternehmensstrafbarkeit de lege ferenda: Dilemmata und Lösungen im Kontext einer neuen Strafrechtswissenschaft	637
Zusammenfassung und Ergebnisse	675
Literaturverzeichnis	705

Inhaltsverzeichnis

Widmung	V
Vorwort	VII
Inhaltsübersicht	IX
Abkürzungsverzeichnis	XIX

Prolegomena zur Unternehmensverantwortung und -sanktionierung im Strafrecht	1
A. Einleitungsgedanken	1
B. Zum Aufbau der Arbeit	5

Erster Teil

Die kriminogene Wirkung des Unternehmens und das Unternehmen als eigenständiger korporativer Akteur im interdisziplinären Diskurs

9

Erstes Kapitel: Kriminologischer, sozial- und organisations- psychologischer Hintergrund der devianten Tätigkeit in Unternehmen	11
A. Begriffliche Konturen	13
I. Wirtschaftskriminalität: das begriffliche Problem	17
II. Unternehmenskriminalität: auf der Suche nach Richtlinien	23
B. Kriminelles Verhalten im Kontext und Interesse eines Unternehmens: die individualbezogene Perspektive	27
I. Rational Choice Theory	29
II. Control Balance Theory	34
III. General Strain Theory	36
IV. Kritische Würdigung	39
C. Kriminelles Verhalten im Kontext und Interesse eines Unternehmens: die unternehmensbezogene Perspektive (Unternehmen als kriminogene Struktur)	43
I. Deliktgenese in Unternehmen	44

1. Der Lernprozess in Unternehmen: Herausbildung einer (kriminellen) Unternehmenskultur	46
2. Unternehmensstruktur und -organisation im Kontext	60
3. Zwischenhypothese: „Verdünnung“ des individuellen Verantwortungsgefühls	65
II. Weitere kriminologische Konzepte zur Deutung der Unternehmensdevianz	68
1. Subkulturtheorie	68
2. Neutralisierungstechniken	73
3. Normalisierung kriminellen Verhaltens in Unternehmen	81
III. Zusammenfassung und offene Fragen	93
D. Potenzielle kriminalitätsfördernde unternehmensinterne Prozesse: eine Untersuchung unter Heranziehung sozial- und organisationspsychologischer Konzepte	96
I. Definition der Sozial- und Organisationspsychologie	96
II. Zentrale Begriffe und Konzepte	100
1. Gruppe und Organisation	100
2. Das Spannungsverhältnis zwischen Individuum und Organisation	107
a) Sozialisation in Gruppe bzw. Organisation	108
b) Identifikation, Commitment und Extra-Rollenverhalten	113
c) Lernen in Organisation und lernende Organisation	117
3. Organisationskultur	122
III. Sozial- und organisationspsychologischer Beitrag zur Corporate-Crime-Forschung	128
1. Die sozialpsychologische Perspektive	131
a) Majoritätseinfluss: Konformität und informeller Gruppendruck	132
b) Entscheidungsfindung in Gruppen	135
c) Gruppendenken und Abilene-Paradox	140
2. Die organisationspsychologische Perspektive	145
a) Die rollenbezogene Stellung des Individuums und die Standardisierung seines Verhaltens in Organisationen	145
b) Die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie	148
IV. Zwischenergebnis	150
Zweites Kapitel: Der Übergang vom individuellen Akteur „Mensch“ zum korporativen Akteur „Unternehmen“	
A. Das Wesen des Unternehmens aus systemtheoretischer Perspektive	155
I. Die Luhmann'sche Theorie autopoietischer Systeme als Grundkonzept	156
II. Das Unternehmen aus der Luhmann'schen Perspektive: Autopoiesis in Unternehmen	165

1. Die Organisation in der Systemtheorie von Luhmann	167
a) Entscheiden in der Organisation	168
b) Mitgliedschaft, hierarchische Strukturen und Motive	174
2. Das Funktionssystem „Wirtschaft“: grundlegende Kommunikationsstrukturen und die Beziehung zum System „Organisation“	176
3. Das Unternehmen als autopoietisches System	177
III. Theoriefolgen bzw. -annahmen und neue Fragen	185
B. (Neu-)Orientierung an korporativer Natur und kulturbezogenen Merkmalen von Unternehmen	186
I. Das verantwortlich handelnde Unternehmen	190
1. Die moralphilosophische Debatte über Unternehmen als handelnde Akteure	191
a) Unternehmenspersonalität: das Konzept der kollektiven Intentionalität	193
b) Aggregat, Kollektiv und Korporation: Worin lässt sich das Unternehmen einordnen?	197
c) Die Figur der Unternehmensintention als potentielle Grundlage für die Betrachtung der Unternehmen als eigenständige handelnde Akteure	199
2. Fazit	201
II. Die Unternehmenskultur als gemeinsamer Nenner der Unternehmensentscheidungen und -handlungen	202
III. Zwischenergebnis	206

Zweiter Teil

Vorüberlegungen zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts in die deutsche Rechtsordnung

209

Drittes Kapitel: Strafrechtliche Kontrolle der Unternehmenskriminalität de lege lata	211
A. Unternehmenskriminalität im Kontext des Individualstrafrechts	213
B. Das Unternehmen bzw. der Verband als Sanktionsadressat im geltenden Recht	219
I. Europarechtlicher und internationaler Hintergrund der Unternehmens- bzw. Verbandssanktionierung	221
II. Verbandssanktionierung im Ordnungswidrigkeitenrecht	226
1. Voraussetzungen der Verbandsgeldbuße nach §30 OWiG	227
2. Rechtsfolgen und Verfahrensregelungen des §30 OWiG	234
3. Dogmatische Besonderheiten des §30 OWiG und offene Fragen	240

III. Einziehung gegen Verbände	246
C. Zur Notwendigkeit eines Unternehmenskriminalstrafrechts	257
D. Abschließender Befund zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität im geltenden Recht	268
 Viertes Kapitel: Konzeptionen der Unternehmensstrafbarkeit in Theorie und Praxis	271
A. Die Unternehmensstrafbarkeit im historischen Kontext: die Zurückhaltung des deutschen Gesetzgebers	272
I. Überblick über die Sanktionierung von Personenmehrheiten vom Mittelalter bis in die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg	272
II. Die Reformversuche seit 1990 zur Einführung einer Verbandsstrafe in die deutsche Rechtsordnung	278
B. Die Unternehmensstrafbarkeit in der Theorie: die Systematik der Unternehmensstrafbarkeitsmodelle	284
I. Grundlegende theoretische Konzeptionen der Unternehmensstrafbarkeit	286
1. Schönemanns präventiv ausgerichtete Lösung	286
2. Die repressiv ausgerichteten Lösungen von Hirsch und Ehrhardt (sog. Zurechnungslösung)	287
3. Die Lösung der Anknüpfung an verbandsbezogene Pflichten und Elemente – die Grundzüge von Tiedemanns, Heines und Danneckers Modellen originärer Unternehmens- verantwortung	291
4. Ransieks Modell alleiniger und schuldunabhängiger Unternehmensverantwortung	294
5. Alwarts Lösung subsidiärer Verantwortung	295
II. Systematisierung der Unternehmensstrafbarkeitsmodelle	296
1. Akzessorische Modelle und Modelle eigenständiger Unternehmensverantwortung	297
2. Modelle alternativer, subsidiärer und kumulativer Verantwortung	298
3. Modelle präventiv und repressiv ausgerichteter Unternehmenssanktionen	299
C. Die Unternehmensstrafbarkeit in ausländischen Rechtsordnungen im Überblick	300
I. Common Law Jurisdiktionen	300
II. Civil Law Jurisdiktionen	302
III. Die Unternehmensstrafbarkeit jenseits der europäischen und amerikanischen Rechtsordnungen	304
IV. Das Beispiel der an Deutschland angrenzenden Rechtsordnungen	304

Fünftes Kapitel: Unternehmensstrafrecht als „gangbarer Weg“: die strafrechtsdogmatische und verfassungsrechtliche Perspektive	313
A. Überlegungen zur Tauglichkeit des Unternehmens als (Straf-)Rechtssubjekt	316
I. Die zivilrechtliche Perspektive	317
1. Der Begriff der juristischen Person vom 19. Jahrhundert bis heute oder der Gegensatz von Fiktionstheorie und Theorie der realen Verbandspersönlichkeit	318
2. Die Erforderlichkeit einer Neubesinnung des Begriffs „juristische Person“	325
a) Rechtsethische Ansätze	326
b) Rechtssoziologische Ansätze	327
c) Gesamtbetrachtung rechtsethischer und -soziologischer Ansätze	329
3. Der Begriff „Unternehmen“ in zivilrechtlicher Hinsicht und die Abgrenzung zu den Begriffen „juristische Person“ und „Verband“	331
II. Die verfassungsrechtliche Perspektive: Grundrechtsträgerschaft juristischer Personen im Sinne des Art. 19 Abs. 3 GG	334
III. Die strafrechtliche Perspektive: Schaffung eines „neuen“ Strafrechtssubjekts	338
1. Unternehmen, Verbände und ihre Träger im strafrechtlichen Kontext	339
2. Die Bezugsfigur für die weitere strafrechtliche Verfahrensweise	345
3. Die Frage nach der Normadressatenschaft und (Straf-)Rechtspersönlichkeit	347
B. Die (Un-)Vereinbarkeit eines Unternehmensstrafrechts mit den Grundkategorien der strafrechtlichen Verantwortung	355
I. Handlungsfähigkeit	358
II. Schuldfähigkeit	366
1. Schuldzurechnung vs. eigenständige Unternehmensschuld	367
2. Die Lösung vom Schuldprinzip: Unternehmensstrafe ohne Schuld	376
3. Zwischenfazit	386
III. Straffähigkeit	388
C. Die Verfassungsmäßigkeit der Verhängung von Kriminalstrafen gegen Unternehmen	402
I. Unternehmensstrafrecht und grundgesetzliches Strafverständnis	403
II. Unternehmensbestrafung, Doppelbestrafungsverbot und Verbot ungerechter Mitbestrafung Unschuldiger	407

III. Grundrechtsrelevanz der Unternehmenssanktionierung mit Blick auf das Unternehmen als Grundrechtsträger	414
D. Fazit: Denkbarkeit eines Unternehmensstrafrechts?	418

Dritter Teil

Reformvorschläge und erneut die Frage nach der Erforderlichkeit

421

Sechstes Kapitel: Unternehmensstrafbarkeit im Mittelpunkt: Positionsbestimmung und Kernpunkte einer Reform	423
A. Vorarbeiten zu einer Reformdiskussion	425
I. Zentrale Fragen und Aufbau des Reformgedankengangs	426
II. Eigener Verantwortungsbereich von Unternehmen als Grundlage einer strafrechtlichen Unternehmensverantwortung	428
III. Rangverhältnis zwischen individueller und korporativer Verantwortung in einem Unternehmensstrafrecht	436
B. Reformpfeiler: Die Bausteine eines Modells kriminalstrafrechtlicher Unternehmensverantwortung	441
I. Der Unrechtsgehalt der Unternehmensstraftat	443
1. Das Unternehmensunrecht im Kontext	447
a) Die Figur des Systemunrechts	447
b) Die systematische Position und der materielle Ausdruck des Unternehmensunrechts	449
c) Die Grenzen einer streng systemtheoretischen Denkweise	458
2. Das individuelle Verhaltensunrecht im System „Unternehmen“: das Verhältnis zum Unternehmensunrecht	460
3. Das Erfolgsunrecht	466
4. Zwischenfazit: Die Unternehmensstraftat in objektiver Hinsicht	469
II. Der Zurechnungszusammenhang zwischen Unternehmenshandlungs- und Unternehmenserfolgsunrecht	471
1. Die Schaffung eines rechtlich missbilligten Risikos im Unternehmen	476
2. Die Verwirklichung des nicht erlaubten unternehmensbezogenen Risikos im Erfolg	481
III. Die Unternehmensstraftat aus subjektiver Sicht	483
IV. Schuld beim Akteur „Unternehmen“	492
1. Vorüberlegungen	494
a) Der Lösungsweg über einen normativen Schuldbegriff	498

b) Der Lösungsweg über einen funktionalen Schuldbegriff . .	504
2. Stellungnahme: inhaltliche und zeitliche Spezifika einer korporativen Schuld	517
3. Die Unternehmensschuld im Spannungsfeld von Dogmatik, Strafrecht und Kriminalpolitik	527
4. Bedürfnis nach neuer Terminologie?	536
V. Das Verhältnis der Unternehmens- zur Individualstraftat: das Unternehmen als eigenständiger Täter oder Teilnehmer an Individualstraftaten	538
VI. Staatliche Reaktion: Sanktionierung als „Irritation“ im System „Unternehmen“	548
1. Monetäre Sanktionen	551
2. Nicht-monetäre Sanktionen	559
a) Quasi-monetäre Sanktionen	559
b) Sanktionierung mittels eines Eingriffs in die Unternehmensstruktur und -organisation	561
c) Sanktionierung mittels eines Eingriffs in die Inhaberverhältnisse	579
d) Sanktionierung mittels medienwirksamer Veröffentlichung der Unternehmensverurteilung	580
3. Zwischenergebnis: Einführung eines abgestuften und gemischten Sanktionssystems	584
C. Reformfolgen: Wo und was genau soll geregelt werden?	587
I. Die Standortfrage: die Lösung des „dritten Wegs“ und ihre Folgen	588
II. Die Anwendbarkeit der bereits bekannten Konzepte und Vorschriften des Allgemeinen und des Besonderen Teils des Strafgesetzbuchs	591
1. Allgemeiner Teil	592
a) Rechtfertigungsgründe	593
b) Schuldtausschließungs- und Entschuldigungsgründe	606
c) Persönliche Strafausschließungs-, Strafaufhebungs- und Strafeinschränkungsgründe	618
d) Zwischenergebnis	623
2. Besonderer Teil: all-crime vs. list-based-approach	624
D. Zwischenfazit und offene Fragen	634
Siebtes Kapitel: Unternehmensstrafbarkeit de lege ferenda: Dilemmata und Lösungen im Kontext einer neuen Strafrechtswissenschaft	
A. Der Ultima-Ratio-Grundsatz, die alternativen Lösungen und die Gefahr der Einführung symbolischer Gesetzgebung	639
I. Die aktuelle Debatte um den Ultima-Ratio-Grundsatz	640

II. Übertragung der Erforderlichkeit-Problematik auf den Bereich der Unternehmenssanktionierung: Verhältnismäßigkeitsprüfung und alternative Lösungen	654
B. Wirkungen einer Unternehmensstrafbarkeit auf das Individualstrafrecht – Darf es die Unternehmensbestrafung geben?	666
C. Fazit: Auf der Suche nach endgültigen Antworten	671
 Zusammenfassung und Ergebnisse	 675
Literaturverzeichnis	705

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	andere Auffassung
a.a.O.	am angegebenen Ort
Abb.	Abbildung
ABl.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für die civilistische Praxis
a.F.	alte Fassung
AktG	Aktiengesetz
Alt.	Alternative
Anm.	Anmerkung
AO	Abgabenordnung
Art.	Artikel
AT	Allgemeiner Teil
Aufl.	Auflage
BB	Betriebs-Berater
BBl.	Bundesblatt
Bd.	Band
BeckOK	Beck'scher Online-Kommentar
Begr.	Begründer
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BGHSt	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Strafsachen
BMJ	Britisch Medical Journal
BT	Besonderer Teil
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BUJ	Bundesverband der Unternehmensjuristen
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
bzw.	beziehungsweise
CB	Compliance Berater
CCZ	Corporate Compliance Zeitschrift
DAV	Deutscher Anwaltsverein
DB	Der Betrieb
ders./dies.	derselbe/dieselbe
d.h.	das heißt

DJT	Deutscher Juristentag
DM	Deutsche Mark
DÖV	Die öffentliche Verwaltung
DV	Deutsche Verwaltung
d.V.	durch die Verfasserin
ebd.	ebenda
EG	Europäische Gemeinschaft
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
einschl.	einschließlich
EL	Ergänzungslieferung
EMRK	Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
f.	folgend(e)
ff.	folgende Seiten
Fn.	Fußnote
Forts.	Fortsetzung
FS	Festschrift
GA	Goltdammer's Archiv für Strafrecht
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts
GenG	Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GmbHG	Gesetz über die Gesellschaft mit begrenzter Haftung
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
GWR	Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht
HGB	Handelsgesetzbuch
h.M.	herrschende(r) Meinung
Hrsg.	Herausgeber/-in
insb.	insbesondere
ISO	International Organisation of Standardisation
i.V.(m.)	in Verbindung (mit)
JA	Juristische Arbeitsblätter
JGG	Jugendgerichtsgesetz
jM	juris – Die Monatszeitschrift
JR	Juristische Rundschau
jurisPR-StrafR	juris Praxisreport Strafrecht
JuS	Juristische Schulung
JZ	Juristen Zeitung

Kap.	Kapitel
KK	Karlsruher Kommentar
KJ	Kritische Justiz
Komm.	Kommentator
KritV	Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft
KWG	Gesetz über das Kreditwesen
LFGB	Lebensmittel-, Bedarfsgegenstände- und Futtermittelgesetzbuch
lit.	littera (= Buchstabe)
LK	Leipziger Kommentar
LMuR	Lebensmittel und Recht
m.Anm.	mit Anmerkung/en
Mitw.	Mitwirkende(r)
MK	Münchener Kommentar
MschrKrim	Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
m.w.Rspr.	mit weiterer Rechtsprechung
n.F.	neue Fassung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NK	Nomos Kommentar
N.N.	nomen nominandum
NStZ	Neue Zeitschrift für Strafrecht
NZI	Neue Zeitschrift für das Recht der Insolvenz und Sanierung
NZKart	Neue Zeitschrift für Kartellrecht
NZWSt	Neue Zeitschrift für Wirtschafts-, Steuer- und Unternehmensstrafrecht
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OWiG	Ordnungswidrigkeitengesetz
RegE-LFGB	Regierungsentwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuches sowie anderer Vorschriften
RGSt	Reichsgericht in Strafsachen
Rn.	Randnummer
Rs.	Rechtssache
RW	Rechtswissenschaft (Zeitschrift für rechtswissenschaftliche Forschung)
S.	Seite
SJZ	Schweizerische Juristenzeitung
Slg.	Sammlung von Entscheidungen
sog.	sogenannter/-e/-es/-en
StGB	Strafgesetzbuch

StPO	Strafprozessordnung
StraFo	Strafverteidiger Forum
StV	Strafverteidiger
SZW/RSDA	Schweizerische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht; Revue Suisse de droit des affaires
u.a.	unter anderem
USA	United States of America
USSG	United States Sentencing Guidelines
usw.	und so weiter
VAG	Vermögensanlagegesetz
VerbStrGB-E	Nordrhein-Westfälischer Gesetzentwurf zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden
VereinsG	Vereinsgesetz
Vgl.	vergleich
VO	Verordnung
Vor.	Vormerkungen
vs.	versus
VVDStRL	Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer
WiJ	Journal der Wirtschaftsstrafrechtlichen Vereinigung e.V.
wistra	Zeitschrift für Wirtschafts- und Steuerstrafrecht
WpHG	Gesetz über den Wertpapierhandel
ZaöRV	Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht
z.B.	zum Beispiel
zfwu	Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik
ZHR	Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht
ZIS	Zeitschrift für internationale Strafrechtsdogmatik
Ziff.	Ziffer
zit.	zitiert
ZLR	Zeitschrift für das gesamte Lebensmittelrecht
ZStrR	Schweizerische Zeitschrift für Strafrecht
ZStW	Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft
ZWH	Zeitschrift für Wirtschaftsstrafrecht und Haftung im Unternehmen

Prolegomena zur Unternehmensverantwortung und -sanktionierung im Strafrecht

A. Einleitungsgedanken

„Verbände [...] beherrschen heute als Parteien das politische, als Unternehmer, Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften das wirtschaftliche Leben, als Banken das Kreditwesen. Verbände bestimmen als Verlage, Zeitungsbetriebe oder Nachrichtenagenturen das Gesicht der Publizistik, als Standesorganisationen haben sie maßgebenden Einfluss auf das Berufs- und kulturelle Leben.“

(Hans-Heinrich Jescheck)¹

Wird das Blickfeld „von dem Personenverband im gesellschaftsrechtlichen Sinne oder gar der juristischen Person im rechtstechnischen Sinne auf das *Wirtschaftsunternehmen*“² erweitert, so ist eine Feststellung – wie diese *Jeschecks* –, dass die Unternehmen einen nicht unerheblichen und vielschichtigen Einfluss auf das Sozial-, Wirtschafts- und Rechtsleben haben, nicht nur nicht (ernsthaft) bestritten, sondern stellt auch einen allgemeinen Topos dar.³ Was eine derartige Stellung in der Wirtschaft und Gesellschaft hat, hält jedoch fast unvermeidlich auch Einzug in das Leben der Menschen. Einerseits kommt das Individuum nicht nur als Privatakteur, sondern auch als Mitglied beruflicher Gruppen oder umfassender Einheiten wie Organisationen einschließlich der Wirtschaftsorganisationen, also der Unternehmen, in Betracht.⁴ In dieser Funktion beeinflussen seine Gedanken, Gefühle und Handlungen die Organisation, in der es arbeitet, – und umgekehrt – lassen sich diese im Rahmen einer beruflichen Interaktion von der Organisation

¹ *Jescheck*, DÖV 1953, 539 (541).

² *Schünemann*, Unternehmenskriminalität und Strafrecht, 1979, S.15, Hervorhebung d.V.

³ Vgl. z.B. *Schünemann*, Unternehmenskriminalität und Strafrecht, 1979, S.15ff.; *Ackermann*, Die Strafbarkeit juristischer Personen, 1984, S.17; *Tiedemann*, NJW 1988, 1169; *Schroth*, Unternehmen als Normadressaten und Sanktionssubjekte, 1993, S.4; *Kohlhoff*, Kartellstrafrecht und Kollektivstrafe, 2003, S.230.

⁴ Vgl. *Schein*, Organisationspsychologie, 1980, S.14; *Ashforth/Gioia/Robinson/Treviño*, Academy of Management Review 33 (2008), 670 (680f.); *Gioia*, Journal of Management and Governance 7 (2003), 255. Nach *Ashforth, Gioia, Robinson* und *Treviño* stellen die modernen Industriegesellschaften mehr Gesellschaften von Organisationen – und zwar von *Business*-Organisationen – und weniger Gesellschaften von Individuen dar; im Hinblick auf diese Entwicklung ist ein Paradigmenwechsel in der Betrachtung nicht nur der Organisationen, sondern auch der Gesellschaft als Ganzes erforderlich.

beeinflussen.⁵ Andererseits ist das Individuum als Privatakteur insbesondere im Wirtschaftsverkehr weniger mit einzelnen selbstständig agierenden Personen und eher mit (in der Regel komplexen) Unternehmensstrukturen konfrontiert.⁶

Derartigen in erster Linie soziopolitischen und -ökonomischen Bemerkungen kommt insbesondere dann eine *strafrechtliche* Bedeutung zu, wenn das Unternehmenseinflusspotenzial einen Ausdruck in sozialschädlichen und kriminellen Taten findet, deren Folgen weit über die Möglichkeiten einzelner Individuen hinausgehen.⁷ Dabei wird von einem unternehmensbezogenen Kriminalitätsphänomen gesprochen, das deutlich von der allgemeinen Individualkriminalität abzugrenzen ist, nämlich von einer „Unternehmenskriminalität“.⁸ Die Beispiele hierfür sind zahllos⁹ und vielfach in der kriminologischen und strafrechtlichen Literatur zitiert: im Zusammenhang mit der Unternehmensbetätigung stehende Umwelt-¹⁰, Wirtschafts-¹¹ und Steuerdelikte¹², Korruption¹³, Lebens- und Gesundheitsbedrohungen oder -schädigungen, sei es durch Herstellung und Vertrieb mangelhafter Produkte¹⁴, betrügerisches Marketing im Arznei- und Nahrungsmittelbereich¹⁵ oder unsichere bzw. gefährliche Arbeitsbedingungen¹⁶, so-

⁵ Brief/Weiss, Annual Review of Psychology 53 (2002), 279 (280).

⁶ In diesem Sinne Papakiriakou, Das Griechische Verwaltungsstrafrecht in Kartellsachen, 2002, S.273.

⁷ Mittelsdorf, Unternehmensstrafrecht im Kontext, 2007, S.1. Dabei nennt Mittelsdorf gesundheitliche Bedrohungen durch verseuchte Nahrungsmittel oder andere gesundheitsschädliche Produkte, große Umweltbelastungen, Kartellabsprachen, Insiderhandel, Steuerhinterziehung und Korruption, die zu massiven Einschnitten in die Staatskasse führen, als typische Beispiele. In ähnlichem Sinne Neckel, in: Kempf/Lüderssen/Volk (Hrsg.), Unternehmensstrafrecht, 2012, 73 (77).

⁸ Vgl. Schünemann, Unternehmenskriminalität und Strafrecht, 1979, S.16 im Anschluss u.a. an Schmitt, Strafrechtliche Maßnahmen gegen Verbände, 1958, S.139. Beide verwenden allerdings den Begriff „Verbandskriminalität“.

⁹ Vgl. z.B. Kotzur, in: Kempf/Lüderssen/Volk (Hrsg.), Unternehmensstrafrecht, 2012, 379 (380 m.w.N.).

¹⁰ Z.B. W.R.-Grace-Corporation- und Deepwater-Horizon-Oil-Spill-Fall; vgl. hierzu Benson/Simpson, Understanding white collar crime, 2015, S.152ff.; 156ff.

¹¹ Z.B. Enron- und Worldcom-Fall; vgl. hierzu Benson/Simpson, Understanding white collar crime, 2015, S.108f.; Hefendehl, JZ 2004, 18 (19 m.w.N.); ders., JZ 2006, 119.

¹² Z.B. Apple-Steuerskandal; vgl. hierzu Brinkmann, Artikel „Apple muss bis zu 13 Milliarden Euro Steuern nachzahlen – Konzern droht Europa“ vom 30.08.2016, Süddeutsche Zeitung (online: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/eu-kommission-apple-muss-bis-zu-milliarden-euro-steuern-nachzahlen-konzern-droht-europa-1.3141673>; letzter Abruf: 13.05.2017); Rohrbeck, Artikel „Apple: Wer bekommt die Milliarden?“ vom 15.09.2016, Die Zeit (online: <http://www.zeit.de/2016/37/apple-steuern-nachzahlung-europa-usa>; letzter Abruf: 13.05.2017).

¹³ Z.B. Siemens-Korruptionsskandal; vgl. hierzu statt vieler Kuhlen, in: ders./Kudlich/Ortiz de Ubrina Gimeno (Hrsg.), Compliance und Strafrecht, 2013, S.2ff.

¹⁴ Z.B. Ford-Pinto-Fall; vgl. hierzu erstes Kapitel, C.II.3.

¹⁵ Z.B. Johnson & Johnson-Fall (vgl. Kmietowicz, British Medical Journal 2013, 347:f6696; online: <http://www.bmj.com/content/347/bmj.f6696>, [letzter Abruf: 12.05.2017]), GlaxoSmithKline-Fall (vgl. Schneider, in: Jahn/Schmitt-Leonardy/Schoop [Hrsg.], Das Unternehmensstrafrecht und seine Alternativen, 2016, 25 f.) und Nestlé-Fall (vgl. erstes Kapitel, C.II.1.).

¹⁶ Z.B. McWane-Inc.-Fall (vgl. Benson/Simpson, Understanding white collar crime, 2015, S.164ff.) und KiK-Fall (vgl. zweites Kapitel, B.)

wie Menschenrechtsverletzungen^{17, 18}. Dieses Phänomen beschränkt sich freilich weder auf den deutschen Markt noch auf deutsche Unternehmen. Es handelt sich vielmehr um ein in der Regel grenzüberschreitendes Problem; bezeichnendes Beispiel stellt die Involvierung transnationaler Unternehmen in eine Reihe von die Weltöffentlichkeit erschütternden Skandalen wie jenem der desaströsen Preispolitik von Pharma-Unternehmen in der südafrikanischen Aids-Krise dar.¹⁹ Deutschlands *Besonderheit* besteht jedoch bekanntlich im Sanktionierungsregime gegenüber kriminell anfälligen bzw. tätig werdenden Unternehmen.

Während die Regelung der Organisationspflicht im BGB „fast so alt wie das Gesetz selbst“ ist und sich schon in den ersten reichsgerichtlichen Urteilen findet²⁰, ist die Frage nach der Zurechnung *strafrechtlicher* Verantwortung zu Unternehmen weiterhin offen. Die Zahl der kritischen Stimmen, die die Unternehmensstrafe für eine primitive mittelalterliche Strafform und damit für überwunden halten, in ihrer Einführung eine eklatante Abkehr von der strafrechtlichen dogmatischen Tradition sehen und auf die bereits vorhandene (Kompromiss-)Lösung der Verbandsgeldbuße nach §30 OWiG verweisen, bleibt beachtlich.²¹ Die bereits jahrzehntealte, aber trotz großer Skepsis in der strafrechtlichen Literatur „immer auf der Tagesordnung bleibende“²² Debatte um die dogmatische Haltbarkeit und Notwendigkeit eines Unternehmensstrafrechts wurde allerdings – insbesondere seit 2013 – nochmal „neu“ entfacht, wobei sich viele Autoren mittlerweile darüber einigen, dass zumindest das Sanktionsinstrument der Verbandsgeldbuße einer Reform bedarf.²³

Dass das kriminalpolitische und rechtsdogmatische Problem der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen wiederum an eminent praktischer Bedeutung gewinnt, ist kein Zufall. Dem Diskurs um die Unternehmensverantwortlichkeit im Allgemeinen hat zuallererst die seit 2007 andauernde Weltwirt-

¹⁷ Ende der neunziger Jahre wurde z.B. durch zahlreiche Kampagnen aufmerksam gemacht, dass bekannte Markenhersteller von Sportschuhen mit Zulieferfirmen zusammenarbeiteten, in denen Kinder unter ausbeuterischen Bedingungen beschäftigt waren. Vgl. *Neuhäuser*, Unternehmen als moralische Akteure, 2011, S.159 (Fn. 51).

¹⁸ Vgl. *Jahn/Schmitt-Leonardy/Schoop*, wistra 2018, 27, die im Anschluss an solche Beispiele darauf hinweisen, dass „die Klärung der Frage nach Art und Maß einer Unternehmensverantwortung für gravierende Rechts(guts)verletzungen nicht obsolet geworden ist“.

¹⁹ Vgl. *Teubner*, in: FS Hopt, Bd. 1, 2010, 1449.

²⁰ *Spindler*, Unternehmensorganisationspflichten, 2001, S. VII.

²¹ Statt vieler *Löffelmann*, JR 2014, 185; *Schünemann*, ZIS 2014, 1; *Zieschang*, GA 2014, 91. Diese Autoren haben ihre Meinung gegen die Einführung einer Unternehmensstrafbarkeit in die deutsche Rechtsordnung beim Anlass der Veröffentlichung des nordrhein-westfälischen Gesetzesentwurfs zur Einführung eines Verbandsstrafrechts im Herbst 2013 geäußert.

²² *Jahn*, in: ders./Schmitt-Leonardy/Schoop (Hrsg.), Das Unternehmensstrafrecht und seine Alternativen, 2016, 53 (54). Vgl. auch *Schünemann*, in: FS Tiedemann, 2008, 429 mit zahlreichen Nachweisen in Fn. 5, der die Verbandsstrafbarkeit als ein Thema bezeichnet, „das sich [...] zu dem vielleicht mestdiskutierten Komplex des Wirtschaftsstrafrechts, wenn nicht der gesamten Strafrechtsdogmatik ausgeweitet hat, und zwar nicht nur in Deutschland, sondern weltweit und insbesondere in der EU und ihren Mitgliedstaaten“.

²³ Vgl. *Rönnau/Wegner*, ZRP 2014, 158 m.w.N.

schaftskrise einen Impuls gegeben²⁴, und dies insbesondere in dem Maße, wie im Rahmen dieser Krise kriminelle Phänomene wie jenes der Korruption, die sich nicht ausschließlich unter Rückgriff auf die Motivation einzelner Personen ausführen lassen, in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses gerückt sind.²⁵ Die Deutung dieser Phänomene setzt vielmehr auch „die Berücksichtigung des schlechten Zustands bestimmter Organisationen – Unternehmen, politische Parteien oder selbst die öffentliche Verwaltung“ – kurzum: neben der individualbezogenen auch eine strukturelle bzw. systemische Erklärung – voraus.²⁶ Nicht minder wichtig war die Rolle der internationalen Entwicklung auf gesetzgeberischer Ebene. Denn seit den letzten Jahrzehnten zählt Deutschland zu den wirklich wenigen Ländern (sowohl inner- als auch außerhalb der Europäischen Union), die nicht-strafrechtliche Lösungen im Bereich der Unternehmenssanktionierung anwenden und damit einen Sonderweg im internationalen Kontext beschreiten.²⁷ Vor diesem Hintergrund ist unter anderem auch die Frage nach der Wettbewerbsfähigkeit deutschen (Straf-)Rechts insbesondere hinsichtlich der Durchsetzung nationaler Rechtsstandards gegenüber multinationalen Unternehmen und der Prägung der europäischen und internationalen Kriminalpolitik seit langem zu einer drängenden rechtspolitischen Frage geworden.²⁸ Ein entscheidender Schritt zur erneuten Forcierung der deutschen Diskussion über die Unternehmensstrafbarkeit hin war nicht zuletzt die Veröffentlichung des nordrhein-westfälischen Gesetzentwurfs zur Einführung eines Verbandsstrafrechts²⁹ im Herbst 2013. Seitdem hat das Thema der strafrechtlichen Unternehmensverantwortung und -sanktionierung *de lege ferenda* nicht an Aktualität verloren.³⁰ Es wird gerade umso intensiver und lauter gedacht, je mehr sich das Augenmerk der Öffentlichkeit auf das zunehmende Ge-

²⁴ Vgl. *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Strafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 1; *Leipold*, ZRP 2013, 34; *Neckel*, in: Kempf/Lüderssen/Volk (Hrsg.), Unternehmensstrafrecht, 2012, 73; *Hohmann-Dennhardt*, in: Kempf/Lüderssen/Volk (Hrsg.), Unternehmensstrafrecht, 2012, 7 (9); *Weber-Rey*, in: Kempf/Lüderssen/Volk (Hrsg.), Unternehmensstrafrecht, 2012, 321 (323f.).

²⁵ Vgl. *Jahns* Anmerkungen bei der Diskussion aus dem Referat von *Prittwitz*, in: ders./Bauer-mann/Günther/Jahn/Kuhlen/Merkel/Nestler/Schulz (Hrsg.), Rationalität und Empathie. Kriminalwissenschaftliches Symposium für Lüderssen, 2014, 111 (133). Siehe auch *Wells*, in: Gobert/Pascal (Hrsg.), European Developments in Corporate Criminal Liability, 2011, 13 (14).

²⁶ So *Cigüela Sola* GA 2016, 625 m.w.N.

²⁷ Vgl. viertes Kapitel, C.

²⁸ So insb. *Kubiciel*, Kölner Papiere zur Kriminalpolitik 3/2015, 1ff. Bezüglich der VW-Affäre macht *Kubiciel* u.a. darauf aufmerksam, dass sich „deutsche Unternehmen auf den Weltmärkten einem immer dichter werdenden Netz ausländischer Strafgesetze“ gegenübersehen. Ähnlich *ders.*, NZWiSt 2016, 178ff.

²⁹ https://www.justiz.nrw.de/JM/leitung/jumiko/beschluesse/2013/herbstkonferenz13/TOP_IL_5_Gesetzentwurf.pdf (letzter Abruf: 13.05.2017); siehe dazu u.a. die Beiträge von *Jahn*, *Krems*, *Schmitt-Leonardy*, *Mansdörfer*, *Fischer*, *Hoven* und *Willems* in ZIS 2015, 1ff. und die Dissertation von *Schnitzer*, Der Entwurf eines Verbandsstrafgesetzbuches, 2016, insb. S.59ff.

³⁰ Vgl. statt vieler die Beiträge in *Jahn/Schmitt-Leonardy/Schoop* (Hrsg.), Das Unternehmensstrafrecht und seine Alternativen, 2016.

fahr- und Störungspotenzial unternehmerischer Tätigkeit – wie im Falle der VW-Affäre³¹ – richtet.

Vor dem Hintergrund der unbestreitbaren Wiedergense des deutschen Diskurses über Unternehmenskriminalität und -strafbarkeit vermag auch die Tatsache, dass die strafrechtliche Unternehmensverantwortlichkeit und -sanktionierung erneut zum Gegenstand einer wissenschaftlichen Untersuchung erklärt wird, wenig zu überraschen. Aus der Gesamtsystematik, die von kriminalpolitischen über dogmatische hin zu materiell- und prozessual-rechtlichen Fragen reicht, sind im Rahmen der vorliegenden Arbeit vornehmlich diejenigen Fragen zu erörtern, die sich auf die kriminalpolitische Notwendigkeit, dogmatische und verfassungsrechtliche Begründetheit und materiell-rechtliche Ausgestaltung der Unternehmensbestrafung beziehen. Das Hauptgewicht liegt dabei auf dem Verhältnis des Individuums zum Unternehmen als potenziellem Schädiger, eigenständigem Verantwortungsträger und etwaigem „neuem“ Strafrechtssubjekt und insbesondere auf der strafrechtlichen Verarbeitung jener Fälle, in denen es nicht nur darum geht, „was einzelne Menschen tun, sondern [auch; d.V.] was ganze Unternehmen mit ihrer geballten Macht tun“.³² Auf dieser Basis sollen die nachfolgenden Gedanken erstens einen Anlass dafür, über das Zusammenspiel zwischen einer individual- und einer unternehmensbezogenen Perspektive im Bereich des (Unternehmens-)Strafrechts nachzudenken, und zweitens einen möglichst „erfrischenden“ Lösungsansatz für ein seit Jahrhunderten teils mit gleicher Argumentation diskutierten Problem bieten.

B. Zum Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit den Problemen, die Anlass zu der immer noch offenen Frage nach der strafrechtlichen Verantwortung der Unternehmen gaben, sowie mit der Möglichkeit, strafrechtliche Sanktionen gegen überpersonale Organisationseinheiten wie Wirtschaftsunternehmen zu verhängen. Im Mittelpunkt des Interesses stehen dabei: das Unternehmen als *Verantwortungsträger*, das unternehmensbezogene deviante Verhalten als *Verantwortungsobjekt*, das Strafrecht und seine Normen als *normatives Anwendungsfeld*, die Voraussetzungen der *Verantwortungszurechnung* zum Unternehmen und nicht zuletzt die Strafe als *staatliche Reaktion*, mit der die Verantwortungszurechnung enden soll.³³ Die Auseinandersetzung mit den einzelnen verantwortungsbezogenen Aspekten gliedert sich folgendermaßen:

³¹ Vgl. zur Chronik der VW-Affäre statt vieler *Niesen*, Artikel „Volkswagen-Affäre. Chronik eines Skandals“ vom 07.04.2017, Spiegel Online, online: <http://www.spiegel.de/auto/aktuell/vw-abgasskandal-chronik-eines-skandals-a-1122730.html> (letzter Abruf: 13.05.2017).

³² *Neuhäuser*, Unternehmen als moralische Akteure, 2011, S.13.

³³ Vgl. zu den Differenzierungsaspekten, anhand derer zwischen unterschiedlichen Verantwortungstypen unterschieden wird, *Kyora*, Unternehmensethik und korporative Verantwortung, 2001, S.78f. *Kyora* unterscheidet auf dieser Basis zwischen Zuständigkeitsverantwortung, gesell-

Im Hinblick darauf, dass die Unternehmenskriminalität – trotz der sich mehrenden Stimmen, die in ihrer Bekämpfung die kriminalpolitische Grundlage einer strafrechtlichen Unternehmensverantwortung sehen – noch nicht einheitlich definiert ist, soll im ersten Teil der Arbeit zunächst näher beleuchtet werden, was unter dem Sinngehalt „kriminelle Tätigkeit in Unternehmenszusammenhängen“ zu verstehen ist. Dabei wird von der intuitiven Plausibilität der These, dass immer Menschen kriminell handeln, ausgegangen und der Unternehmenskriminalität aus einer individualbezogenen Perspektive nachgegangen. Anschließend wird die Hypothese aufgestellt, dass die Individuen in ihrer Eigenschaft als Unternehmensmitglieder im Kontext einer Struktur, nämlich jener des Unternehmens, agieren, die unter Umständen kriminogene Eigenschaften aufweist. Damit soll von der individual- zur unternehmensbezogenen Perspektive der Untersuchung der Unternehmenskriminalität übergegangen werden. Um die Stichhaltigkeit der Hypothese über die potenzielle kriminogene Wirkung des Unternehmens als Tätigkeitskontext zu prüfen und die vorliegende Untersuchung mit empirischem Material zu untermauern, lässt sich dabei zum einen auf kriminologische und zum anderen auf sozial- und organisationspsychologische Konzepte zurückgreifen (dazu erstes Kapitel).

In einem weiteren Schritt zur Deutung der Unternehmenskriminalität und Bestimmung der potenziellen kriminell tätig werdenden Akteure hin ist der Schwerpunkt auf die Denkbarekeit des Übergangs vom individuellen Akteur „Mensch“ zum korporativen Akteur „Unternehmen“ zu verlagern. An diesem Punkt wird die zweite Untersuchungshypothese aufgestellt, nämlich jene der Betrachtung des Unternehmens als eigenständiger Akteur, der *verantwortlich* zu *handeln* vermag. Bei der Prüfung dieser Hypothese lassen sich systemtheoretische Überlegungen über die Funktion der Unternehmen als autopoietisch reproduzierte soziale Systeme und moralphilosophische Erkenntnisse über die Unterscheidung zwischen Aggregaten, Kollektiven und Korporationen fruchtbar machen (dazu zweites Kapitel).

Erst wenn die oben genannten Hypothesen geprüft sind, wird im zweiten Teil der Arbeit auf die strafrechtliche Kontrolle der Unternehmenskriminalität *de lege lata* eingegangen. Ausgehend wiederum von der Annahme, dass die jeweils für ein Unternehmen unmittelbar handelnden Individuen ihr Verhalten ändern müssen, um das kriminelle *Verhalten* des Gesamtunternehmens zu korrigieren, lässt sich im ersten Kapitel dieses Teils die Frage beantworten, inwiefern die Unternehmenskriminalität allein über Werkzeuge des Individualstrafrechts, nämlich allein über an Individuen adressierte Sanktionen, unter Kontrolle gebracht werden kann. In einem nächsten Schritt ist das Hauptgewicht auf die Stellung des Unternehmens als potenzieller Schädiger im geltenden Recht und insbesondere

schaftlicher/sozialer Verantwortung, moralischer Verantwortung für Verbrechen (im Anschluss an die für die Zuschreibung strafrechtlicher Verantwortung geltenden Kriterien) und Systemverantwortung im Sinne einer überindividuellen Verantwortlichkeit von Korporationen (ebd., S.99ff.; Abb. 2).

auf die bereits existierenden unternehmensbezogenen Sanktionierungsmechanismen zu legen. Anschließend wird die aus kriminalpolitischer Sicht wichtige Frage gestellt, ob diese Mechanismen reformbedürftig sind bzw. die gleichen Ziele wie die Verhängung kriminalstrafrechtlicher Unternehmenssanktionen *de lege ferenda* zu erreichen vermögen (dazu drittes Kapitel).

Auf der mit der Auseinandersetzung mit der gegenwärtigen Rechtslage und ihrer Reformbedürftigkeit gewonnenen Erkenntnisbasis werden im nächsten Kapitel dieses Teils die Konzeptionen der Unternehmensstrafbarkeit in Theorie und Praxis behandelt. Dabei ist besonderer Wert auf die historische Entwicklung des Gedankens der strafrechtlichen Unternehmensverantwortung und die bisherige Zurückhaltung des deutschen Gesetzgebers hinsichtlich der Annahme einer kriminalstrafrechtlichen Lösung im Bereich der Unternehmenssanktionierung zu legen. Nebenbei lässt sich auf die verschiedenartigen Lösungsansätze, die im deutschen strafrechtlichen Schrifttum vorgeschlagen werden, und anschließend auf die Unternehmensstrafbarkeitsmodelle eingehen, die ausländische Gesetzgeber konzipiert haben. Damit ist vor allem bezweckt, die bisher bekannten Modelle strafrechtlicher Unternehmensverantwortung und -sanktionierung zu systematisieren (dazu viertes Kapitel). Anschließend ist die zentrale Streitfrage zu beantworten, ob die Einführung eines Unternehmenskriminalstrafrechts in die deutsche Rechtsordnung überhaupt einen „gangbaren Weg“ darstellt. Das Augenmerk soll dabei zunächst auf die Tauglichkeit des Unternehmens als Strafrechtssubjekt gerichtet werden. Dazu ist dem Wesen und den Eigenschaften der Unternehmen in Abgrenzung zu Personenverbänden im gesellschaftsrechtlichen Sinne und juristischen Personen im rechtstechnischen Sinne nachzugehen. Danach ist vor allem an die strafrechtsdogmatischen und verfassungsrechtlichen Grenzen einer Unternehmensstrafbarkeit zu denken (dazu fünftes Kapitel).

Der dritte Teil dieser Arbeit beschäftigt sich mit den Kernpunkten einer Reform zur Anordnung kriminalstrafrechtlicher Sanktionen gegen Unternehmen *de lege ferenda*. Das Hauptgewicht liegt dabei insbesondere auf denjenigen Änderungen, die mit dem Verständnis des Unrechts und der Schuld verbunden sind und die erforderlich sind, um die strafrechtliche Verantwortlichkeit an die struktur-, organisations- und kulturbezogenen Merkmale der Unternehmen als potenzielle neue Strafadressaten anzupassen. Darüber hinaus ist in diesem Teil auf die im bisherigen Schrifttum nur wenig erörterten Folgen einer derartigen Reform mit Blick auf die Übertragbarkeit der Vorschriften des Allgemeinen und des Besonderen Teils des Strafgesetzbuchs auf ein „Unternehmensstrafgesetzbuch“ einzugehen (dazu sechstes Kapitel). Im Anschluss daran wird versucht, die Frage nach der Notwendigkeit einer solchen Reform endgültig zu beantworten. Hier sind vor allem alternative – *außerstrafrechtliche* – Lösungen überblicksartig zu prüfen und die etwaigen Folgen der Etablierung einer Unternehmensstrafbarkeit im Bereich des Individualstrafrechts zu untersuchen. Auf dieser Grundlage wird ein Fazit formuliert und ein Ausblick auf die zu erwartende Entwicklung gegeben (dazu siebtes Kapitel). Abschließend werden die Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst.

Erster Teil

Die kriminogene Wirkung des Unternehmens und
das Unternehmen als eigenständiger korporativer Akteur
im interdisziplinären Diskurs

Erstes Kapitel

Kriminologischer, sozial- und organisationspsychologischer Hintergrund der devianten Tätigkeit in Unternehmen

Ausgehend von der Hypothese, dass die Einführung eines *Unternehmensstrafrechts*¹ vor allem der Verarbeitung und Bekämpfung der *Unternehmenskriminalität* dienen sollte², setzt die Auseinandersetzung mit der Notwendigkeit eines Unternehmensstrafrechts und dessen Ausgestaltung *de lege ferenda* zuallererst das Verständnis des Sinngehalts „kriminelles Verhalten in Unternehmenszusammenhängen“ voraus. Um den Gegenstand einer derartigen Untersuchung näher zu beleuchten, ist zunächst die Stellung dieses Kriminalitätsphänomens im kriminologischen und strafrechtlichen Diskurs zu bestimmen. Als Ansatzpunkt fungiert dafür die „Entwicklung der Kriminalität in der Weltrisikogesellschaft“, als deren Folge das Strafrecht „sowohl bei der Definition des strafwürdigen Verhaltens als auch bei der Aufklärung von Straftaten“ mit immer größeren Risiken und immer komplexer werdenden Sachverhalten konfrontiert ist.³ Diese neuen Risiken und die Komplexität strafrechtlich zu erfassender Handlungen lassen sich auf verschiedenartige Veränderungen der heutigen Gesellschaft zurückführen, worunter die wirtschaftlichen Veränderungen – neben den technischen (insbesondere in dem Bereich des *Information-Sharing* und jenem der finanziellen elektronischen Transaktionen) und politischen Ursachen⁴ – eine bedeutende Stellung haben.⁵ Nur beispielsweise können die Globalisierung der Märkte, die politisch-ökonomischen Beziehungen im Allgemeinen und ihre negativen Folgen für

¹ Der Begriff „Unternehmensstrafrecht“ im Sinne eines an Unternehmen als überpersonale Einheiten adressierten Strafrechts ist immer mehr in der neueren Literatur anzutreffen. Vgl. z.B. *Mittelsdorf*, Unternehmensstrafrecht im Kontext, 2007; *Leipold*, in: FS Gauweiler, 2009, S.375ff.; *ders.*, ZRP 2013, 34; *ders.*, NJW-Spezial, 2013, 696; *Leitner*, StraFo 2010, 323; *Trüg*, wistra 2010, 241; *ders.*, StraFo 2011, 471; *Vogel*, StV 2012, 427; *Wessing*, ZWH 2012, 301; *Kempff/Lüderssen/Volk* (Hrsg.), Unternehmensstrafrecht, 2012; *Pieth*, KJ 2014, 276; *Jahn/Schmitt-Leonardy/Schoop* (Hrsg.), Das Unternehmensstrafrecht und seine Alternativen, 2016; *Dannecker/Dannecker*, NZWiSt 2016, 102.

² Von der Korrelation zwischen den Begriffen „Unternehmensstrafrecht“ und „Unternehmenskriminalität“ gehen auch *Schroth*, Unternehmen als Normadressaten und Sanktionssubjekte, 1993, S.4 und *Mittelsdorf*, Unternehmensstrafrecht im Kontext, 2007, S.7 aus.

³ So *Sieber*, ZStW 119 (2007), 1 (16).

⁴ Vgl. *Shover/Hochstetler*, Choosing white-collar-crime, 2006, S.29ff., die hinsichtlich dieser gravierenden technischen, politischen und wirtschaftlichen Veränderungen von einem „White-Collar-Crimes Boom“ sprechen.

⁵ Vgl. *Sieber*, ZStW 119 (2007), 1 (17ff.).

bestimmte Personengruppen, das zunehmende Machtpotenzial nationaler und multinationaler Unternehmen und der Missbrauch dieser finanziellen und politischen Macht in Gestalt von Korruption, Kartell- und Umweltdelikten sowie von zahlreichen anderen Formen der sogenannten Wirtschaftskriminalität genannt werden.⁶ Im Zusammenhang mit der vorstehenden Entwicklung und insbesondere mit dem Machtpotenzial der Unternehmen und dessen Ausdruck in Kriminaltaten werden gerade die Organisationsform und die (kriminelle) Strategie der Unternehmen als Faktoren thematisiert, die zur Vergrößerung der Kontrollprobleme im strafrechtlichen Bereich führen.⁷

Vor dem Hintergrund dieser allgemeinen Anmerkungen hinsichtlich der Verkomplizierung des Kriminalitätsphänomens lässt sich bereits an dieser Stelle auf ein Verhältnis zwischen Wirtschaftskriminalität und unterschiedlichen unternehmensbezogenen Eigenschaften (Machtpotenzial, Organisationsform und [kriminelle] Strategie) hinweisen. Dieses – zunächst implizierte – Verhältnis gibt den ersten Anstoß zu einer tieferen Auseinandersetzung mit dem Begriff „Wirtschaftskriminalität“ und dessen Beziehung zur Devianz in Unternehmenszusammenhängen. Damit wird vornehmlich die begriffliche Konturierung der Unternehmenskriminalität bezweckt (dazu A.). Was die nachfolgende Analyse angeht, soll die Unternehmenskriminalität *in ihrer Funktion als Schlüsselbegriff* die Komplexität des Gegenstands der vorliegenden Untersuchung, also der Unternehmensverantwortlichkeit und -sanktionierung im Strafrecht, reduzieren und zugleich als Inspirationsplattform dienen, indem sie verschiedene Perspektiven zusammenführt und koordiniert und so die nächsten Untersuchungsschritte ermöglicht.⁸ Kurzum: Die begriffliche Konturierung der Unternehmenskriminalität soll noch keine endgültige Antwort auf die Untersuchungsfragen geben, sondern vielmehr dem Denken den Weg weisen.

Ohne den Inhalt der kriminologischen Debatte um die Wirtschafts- und Unternehmenskriminalität vorwegnehmen zu wollen, aber um den Gang der nachfolgenden Untersuchung zu erklären, ist hier auch auf Folgendes aufmerksam zu machen: Beide Kriminalitätsphänomene kommen *in erster Linie* als Formen devianten Individualverhaltens in Betracht, lassen sich aber gleichzeitig anhand der Betrachtung des Unternehmens an sich als kriminogenes Phänomen ausführen. Dabei wird in der einschlägigen Literatur von einem Spezifikum der Wirtschaftskriminalität gesprochen, das sich aus der empirisch belegten Feststellung ergibt, dass ein Großteil aller Fälle schwerer Wirtschaftskriminalität „unter dem Mantel einer Einzelfirma oder juristischen Person begangen werden“.⁹ Sind bei der kriminologischen Forschung der Wirtschafts- und Unternehmenskriminalität sowohl die einzelnen Individualakteure als auch das Unternehmen als Ganzes von

⁶ Vgl. Sieber, ZStW 119 (2007), 1 (19f.); Dannecker/Bülte, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 1.

⁷ Sieber, ZStW 119 (2007), 1 (20).

⁸ Zur Funktion der Schlüsselbegriffe vgl. Voßkuhle, in: Regulierte Selbstregulierung als Steuerungskonzept des Gewährleistungsstaates, DV, Beiheft 4, 2001, 197 (198 m.w.N.).

⁹ Jung, Die Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität, 1979, S.4 m.w.N.

entscheidender Bedeutung, so ist im Weiteren von einer Unterscheidung zwischen einer individual- (dazu B.) und einer unternehmensbezogenen (dazu C.) Perspektive auszugehen.

Bei der nachfolgenden Analyse über das Wechselspiel dieser Perspektiven im Bereich der Forschung des kriminellen Verhaltens in Unternehmenszusammenhängen ist im Hinblick auf den bisherigen Mangel an spezifischen Theorien der Unternehmensdelinquenz zunächst an diejenigen kriminologischen Theorien anzuknüpfen, die Teilbereiche der Wirtschaftsdelinquenz erklären¹⁰ und damit als Orientierungshilfe für die Verdeutlichung der Entstehungszusammenhänge der Unternehmensdelinquenz als Unterfall der Wirtschaftsdelinquenz dienen können. Um das oben genannte Wechselspiel, unter dem grundsätzlich zum einen die Abhängigkeit des Unternehmens von dessen Mitgliedern und zum anderen sein Einfluss auf sie zu verstehen ist¹¹, näher zu betrachten, wird es in einem nächsten Untersuchungsschritt im interdisziplinären Dialog aufgestellt (dazu D.). Dazu lässt sich auf die Disziplin der Psychologie im Allgemeinen und auf die Fachgebiete der Sozial- und Organisationspsychologie im Konkreten zurückgreifen. Wie noch zu zeigen sein wird, beruht die Auswahl dieser Teildisziplinen darauf, dass sich diese (wie die Psychologie im Allgemeinen) mit dem Erleben und Verhalten der Einzelperson befassen¹², indem sie jedoch den Fokus auf eine die Einzelperson prägende und beeinflussende Situation legen.¹³ Ordnet man die Mitgliedschaft in einem Unternehmen und die Tätigkeit in dessen Kontext in die Kategorie derartiger Situationen ein, so ist im Folgenden – unter Heranziehung sozial- und organisationspsychologischer Überlegungen und Befunde – nach kohärenten Schlüssen hinsichtlich des kriminellen Verhaltens in Unternehmenszusammenhängen zu suchen.

A. Begriffliche Konturen

Die Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität steht spätestens seit Beginn der siebziger Jahre auf der Agenda des deutschen Gesetzgebers, wobei sich die zu diesem Punkt erfolgte Intensivierung der strafrechtlichen Kontrolle dieses Phänomens vornehmlich auf seine wissenschaftliche Betrachtung über kriminologische Werkzeuge „gepaart mit sozialkritischen Tendenzen“ zurückführen lässt.¹⁴

¹⁰ Vgl. *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), *Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts*, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 19.

¹¹ Vgl. *Schmitt-Leonardy*, *Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?*, 2013, S.25, die in der „Abhängigkeit des Unternehmens von seinen Mitarbeitern“ und dem „Einfluss des Unternehmens auf die Mitarbeiter“ zwei wichtige Aspekte sieht, die sich aus der kriminologischen Diskussion über die Wirtschaftskriminalität ergeben.

¹² Vgl. *von Rosenstiel/Nerdinger*, *Grundlagen der Organisationspsychologie*, 7. Aufl. 2011, S.4f.

¹³ Vgl. *Fischer/Wiswede*, *Grundlagen der Sozialpsychologie*, 3. Aufl. 2009, S.13f.

¹⁴ *Jung*, *Die Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität*, 1979, S.1. Vgl. auch *Tiedemann*, *Gutachten für den 49. DJT 1972*, S.C19ff.

Anfang der siebziger Jahre rückt auch der Begriff „Unternehmenskriminalität“ in den Mittelpunkt der wirtschaftskriminologischen Debatte, wobei es seitdem üblich ist, unter dem Sammelbegriff „Wirtschaftskriminalität“ zwischen beruflicher Kriminalität und Unternehmenskriminalität zu unterscheiden.¹⁵ Heute steht die Wirtschaftskriminalität insbesondere in Gestalt sozialschädlicher und devianter Unternehmensaktivitäten immer noch im Fokus nicht nur des (straf-)rechtlichen, sondern auch des gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Diskurses. Dabei wird gerade – wegen der oft gravierenden und vielschichtigen Negativfolgen – von einem „ausgesprochen brisanten Gesellschaftsproblem“ gesprochen.¹⁶ Jedem fallen Skandale ein – wie etwa die Bilanzskandale von *Enron* und *Worldcom*, der Korruptionsskandal von *Siemens*, die Steuerhinterziehung bei *Apple* oder der weltweite Betrug bzw. der sogenannte Abgasskandal von *Volkswagen* –, die nach einhelliger Auffassung zur Wirtschafts- bzw. Unternehmenskriminalität gerechnet werden.¹⁷ Allerdings konnte bislang weder im deutschen noch im ausländischen Schrifttum völlige Einigkeit darüber erzielt werden, was genau unter Wirtschafts- oder Unternehmenskriminalität zu verstehen ist.

Fast jede Auseinandersetzung mit der Wirtschaftskriminalität zeichnet sich durch eine Antithese aus:

Im Anschluss an unterschiedliche Forschungsergebnisse wird zunächst Nachdruck auf die kriminalpolitische Bedeutung der Wirtschaftskriminalität gelegt. Diesbezüglich wird drauf hingewiesen, dass die Wirtschaftskriminalität „im Gesamtspektrum der Kriminalität zwar quantitativ nur einen relativ kleinen, qualitativ aber äußerst bedeutsamen Abschnitt“ darstellt.¹⁸ Das belegt z.B. die Polizeiliche Kriminalstatistik 2016.¹⁹ Hiernach wurden im Jahre 2016 bundesweit nur 57.546 Fälle (2015: 60.977 Fälle, 2014: 63.194 Fälle) registriert.²⁰ Die Anzahl der Fälle der Wirtschaftskriminalität ist 2016 um 5,6 % gesunken. Genauer ist eine nicht unerhebliche Abnahme insbesondere bei der Wirtschaftskriminalität im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen (-13,5 % auf 7.699 Fälle) sowie beim (dominanten) Betrug (-8,0 % auf 29.160 Fälle) zu beobachten. Zurückgegangen sind darüber hinaus die der Wirtschaftskriminalität zuzuordnenden Wettbewerbsdelikte (-3,0 % auf 1.737 Fälle), der Betrug und die Untreue im Zusammenhang mit Beteiligungen und Kapitalanlagen (-2,6 % auf 7.815 Fälle) sowie die Wirtschaftskriminalität im Anlage- und Finanzierungsbereich (-6,2 % auf 8.566

¹⁵ Vgl. *Boers*, MschrKrim 2001, 335 (338); *ders.*, in: *ders./Nelles/Theile* (Hrsg.), *Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe*, 2010, 17 (18).

¹⁶ So z.B. *Kölbel*, MschrKrim 2008, 22.

¹⁷ Vgl. *Hefendehl*, ZStW 119 (2007), 816.

¹⁸ So *Meier*, *Kriminologie*, 5. Aufl. 2016, § 11, Rn. 1.

¹⁹ Zur Höhe der materiellen Schäden sowie zur Unsicherheit der Schadensschätzungen vgl. statt vieler *Dannecker/Bülte*, in: *Wabnitz/Janovsky* (Hrsg.), *Handbuch des Wirtschafts- und Strafrechts*, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 15ff.

²⁰ Bericht zur Polizeilichen Kriminalstatistik 2016, S.131 (online: https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/PolizeilicheKriminalstatistik/PKS2016/pks2016_node.html; letzter Abruf: 04.05.2017).

Fälle). Eine Ausnahme stellten die Insolvenzstraftaten dar, bei denen eine Zunahme zu beobachten ist (+1,2 % auf 11.283 Fälle).²¹

Im Jahre 2017 stellte die Wirtschaftskriminalität einen relativ kleinen Abschnitt der Kriminalität als Gesamtheit weiterhin dar. Denn bundesweit wurden 5.761.984 Straftaten insgesamt registriert²², von denen nur 74.070 Fälle der Wirtschaftskriminalität zugeordnet wurden.²³ Allerdings ist die Anzahl der Fälle der Wirtschaftskriminalität im Vergleich zum Jahre 2016 um 28,7 % gestiegen. Wie im Bericht zur Polizeilichen Kriminalstatistik 2017 erklärt, ist dieser Anstieg auf ein komplexes Ermittlungsverfahren mit zahlreichen Einzeldelikten in Sachsen zurückzuführen. Ausgeführt wird jedoch darüber hinaus, dass die Fallzahlen im angesprochenen Deliktsbereich oftmals starken Schwankungen unterliegen, die sich aus dem Abschluss zum Teil mehrjähriger Ermittlungen im Sammelverfahren mit einer Vielzahl von Geschädigten ergeben; dies ist insbesondere der Fall beim Kapitalanlagebetrug und Abrechnungsbetrug im Gesundheitswesen.

Von entscheidender Bedeutung ist dabei auch der registrierte materielle Gesamtschaden der Wirtschaftskriminalität. Im Jahre 2015 war der registrierte Gesamtschaden mit 2.887 Millionen Euro um 37,8 % niedriger als im Jahre 2014 (Gesamtschaden: 4.645 Millionen Euro) und lag deutlich unter dem Durchschnittswert der letzten fünf Jahren (3.842 Millionen Euro).²⁴ Allerdings ging es beim ermittelten Gesamtschaden der Wirtschaftskriminalitätsfälle im Jahre 2015 um 41,3 % der von der Polizei registrierten, durch Straftaten verursachten materiellen Schäden. Dabei wurde wiederum eine stark rückläufige Tendenz beobachtet, allerdings zugleich unterstrichen, dass die Auswirkungen der Wirtschaftskriminalität angesichts der Gesamtsumme der Schäden erheblich bleiben.²⁵

2016 ist der registrierte Gesamtschaden um 2,9 %, also nur gering, auf 2.970 Millionen Euro angestiegen.²⁶ Er lag jedoch weiterhin unter dem Durchschnittswert der letzten fünf Jahren (3.615 Millionen Euro). Im Gegensatz dazu entstand 2017 ein Schaden in Höhe von 3.738 Millionen Euro; d.h. dass der Gesamtschaden um 25,9 %, also nicht unerheblich, angestiegen ist und diesmal knapp über dem Durchschnitt der letzten fünf Jahren (3.612 Millionen Euro) lag.²⁷ Dabei

²¹ Bericht zur Polizeilichen Kriminalstatistik 2016, S. 14.

²² Bericht zur Polizeilichen Kriminalstatistik 2017, S. 10 (online: https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/PolizeilicheKriminalstatistik/PKS2017/pks2017_node.html; letzter Abruf: 25.06.2018).

²³ Bericht zur Polizeilichen Kriminalstatistik 2017, S. 14.

²⁴ Wirtschaftskriminalität Bundeslagebild 2015, S. 4 (online: https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaet_node.html; letzter Abruf: 04.05.2017).

²⁵ Wirtschaftskriminalität Bundeslagebild 2015, S. 4.

²⁶ Vgl. hierzu und zum Folgenden Wirtschaftskriminalität Bundeslagebild 2016, S. 5 (online: https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaet_node.html; letzter Abruf: 25.06.2018).

²⁷ Vgl. hierzu und zum Folgenden Wirtschaftskriminalität Bundeslagebild 2017, S. 5 (online: https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaet_node.html; letzter Abruf: 25.06.2018).

ging es um einen Anteil von 50,5 % (2016: 43,1 %) der von der Polizei registrierten, durch Straftaten verursachten materiellen Schäden, was auf die nicht zu unterschätzenden Auswirkungen der Wirtschaftskriminalität hinweist.

Thematisiert wird – neben den materiellen Schäden der Wirtschaftskriminalität – auch ihre immaterielle Bedeutung. Dabei wird auf den „Missbrauch des im Wirtschaftsverkehr notwendigen Vertrauens,“ aufmerksam gemacht, das „nicht als individuelles Vertrauen der einzelnen Marktteilnehmer, sondern als institutionalisiertes Vertrauen“ verstanden wird.²⁸ In Betracht kommen darüber hinaus die mit der Wirtschaftskriminalität verbundenen Folgeschäden, nämlich der sogenannte Sog- und Spiraleffekt.²⁹ Der Fokus liegt zum einen auf dem Wettbewerbsdruck und zum anderen auf den Wettbewerbsverzerrungen. Denn Wirtschaftsstraftaten vermögen dem deviant tätigen Wirtschaftsakteur einen Wettbewerbsvorsprung zu verschaffen und damit die Konkurrenz in nicht unerheblichem Maße zu schädigen. Von einer Ansteckungs- oder Sogwirkung wird insofern gesprochen, als andere Wettbewerber zur Vermeidung ökonomischer Nachteile versuchen, in gleicher oder ähnlicher Weise, also durch Deliktsbegehung, um die jeweiligen Wettbewerbsvorsprünge aufzuholen und nicht aus dem Markt gedrängt zu werden. Jede neue Wirtschaftsstraftat und jeder Wettbewerber, der dabei mitmacht, werden zum Kernpunkt eines neuen Sogs; dieses Phänomen wird Spiraleffekt genannt und bezieht sich auf die potenzielle Erstreckung der Wirtschaftskriminalität über ganze Wirtschaftsbranchen.³⁰ Nicht zuletzt wird in der Literatur bei der Auseinandersetzung mit der Bedeutung der Wirtschaftskriminalität auf die typische Begleitkriminalität hingewiesen, zu der es bei den meisten Wirtschaftsdelikten kommt. Als Beispiele lassen sich Urkundenfälschung und Korruption nennen.³¹

Trotz dieser von niemandem ernsthaft bestrittenen kriminalpolitischen Bedeutung der Wirtschaftskriminalität³², sei es in materieller oder immaterieller Hinsicht, gehört der Bezug auf begriffliche-konzeptionelle, methodische und theoretische Schwierigkeiten zum Standardrepertoire jeder wissenschaftlichen Ausein-

²⁸ Tiedemann, Wirtschaftsstrafrecht, 5. Aufl. 2017, §1, Rn. 76.

²⁹ Eingehend dazu Opp, Soziologie der Wirtschaftskriminalität, 1975, S.96ff. Vgl. eine umfassende Auseinandersetzung mit der sog. Sog- und Spiralwirkung bei Tiedemann, Gutachten für den 49. DJT 1972, S.C21f.; Dannecker/Bülte, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 17; Meier, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, §11, Rn. 20, jeweils m.w.N. Zum Spiraleffekt siehe auch Denzin, American Sociological Review 42 (1997), 905 (913ff.; insb. 919) am Beispiel des amerikanischen Alkoholmarktes und Farberman, The Sociological Quarterly 16 (1975), 438ff. am Beispiel der Automobilindustrie.

³⁰ Mit Blick sowohl auf die Sog- als auch auf die Spiralwirkung wird allerdings der Mangel an empirischen Belegen kritisiert. Vgl. Meier, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, §11, Rn. 20 m.w.N.

³¹ Tiedemann, Gutachten für den 49. DJT 1972, S.C22; Dannecker/Bülte, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 18, die darauf aufmerksam machen, dass insbesondere die Bekämpfung der Korruption zu einem „Schwerpunkt der internationalen Kriminalitätsbekämpfung“ geworden ist.

³² Vgl. z.B. Tiedemann, Gutachten für den 49. DJT 1972, S.C22, der davon ausgeht, dass die Wirtschaftskriminalität insgesamt einen „korrumpierenden Einfluss auf das Wirtschaftsleben“ hat.

andersetzung mit der Wirtschaftskriminalität.³³ Einen deutlichen Niederschlag, wenn auch nicht den deutlichsten, finden diese Schwierigkeiten bereits im Fehlen einer allgemein akzeptierten (kriminologischen oder strafrechtswissenschaftlichen) Definition der Wirtschaftskriminalität.³⁴ Insbesondere die Schwierigkeit der begrifflichen Eingrenzung liegt zum einen an der Verschiedenartigkeit bzw. Heterogenität der Erscheinungsformen und Täterkreise von Wirtschaftskriminalität³⁵ und zum anderen an einem älteren kriminologischen Problem, nämlich der Bestimmung der Grenze zwischen Kriminalität und Geschäftstüchtigkeit.³⁶ Hinsichtlich der empirischen Forschung der Wirtschaftskriminalität (und Unternehmenskriminalität)³⁷ wird in der Literatur insbesondere auf die Existenz nicht unerheblicher Wissenslücken mit Blick auf das Dunkelfeld aufmerksam gemacht.³⁸

Im vorliegenden Abschnitt wird auf die empirische Forschung der Wirtschaftskriminalität nicht näher eingegangen, sondern vor dem Hintergrund der oben genannten *Antithese* und anhand einer Erörterung der begrifflichen Probleme bei der Bestimmung des Sinngehalts „Wirtschaftskriminalität“ (dazu I.) der Versuch unternommen, die konzeptionellen Grundlinien der nachfolgenden Untersuchung zur Unternehmenskriminalität (dazu II.) zu formulieren.

I. Wirtschaftskriminalität: das begriffliche Problem

Trotz der Tatsache, dass es mehrfach versucht wurde, die verschiedenartigen Erscheinungsformen der Wirtschaftskriminalität unter eine einheitliche Definition zu subsumieren, gibt es bislang keine allgemein anerkannte Definition. Immerhin ist das vorliegende terminologische Problem bereits unter unterschiedlichen Ge-

³³ Vgl. z.B. *Tiedemann*, Gutachten für den 49. DJT 1972, S.C22ff.; *Jung*, Die Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität, 1979, S.2; *Lampe*, in: Hirsch/Hofmanski/Plywaczewski/Roxin (Hrsg.), Neue Erscheinungsformen der Kriminalität, 1996, S.95ff.; *Boers*, MschrKrim 2001, 335; *ders.*, in: *ders./Nelles/Theile* (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, S.17; *Bussmann*, MschrKrim 2003, 89; *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, §11, Rn. 2; *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 3ff.

³⁴ Statt vieler *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 5.

³⁵ Vgl. z.B. *Tiedemann*, Gutachten für den 49. DJT 1972, S.C22; *Bussmann*, MschrKrim 2003, 89; *Hefendehl*, ZStW 119 (2007), 816.

³⁶ Siehe *Jung*, Die Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität, 1979, S. 3, der dieses Problem folgendermaßen beschreibt: „Die Materie entzieht sich dem schnellen Zugriff, weil sich die Grenze zwischen Kriminalität und Geschäftstüchtigkeit im Grau wirtschaftlicher Grenzmal verliert.“

³⁷ Vgl. eine umfassende Darstellung der bekannten Forschungsberichte zur Wirtschafts- und Unternehmenskriminalität und eine kritische Würdigung der durch sie gewonnenen Ergebnisse bei *Schmitt-Leonardy*, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S.27ff.

³⁸ Vgl. z.B. *Hefendehl*, ZStW 119 (2007), 816: „Sichtbar wird sie [die Wirtschaftskriminalität, d.V.] nur bei guten Augen oder glücklichen Umständen, ansonsten scheint sie im Dunkeln ihren Schrecken zu verbreiten.“; *Boers*, MschrKrim 2001, 335; *ders.*, in: *ders./Nelles/Theile* (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, S.17; *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 3; *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, §11, Rn. 14a.

sichtspunkten betrachtet. Hierbei wird von drei verschiedenen Perspektiven, die „die derzeitigen Strategien auf dem Feld der Wirtschaftskriminalität beleuchten“ sollen³⁹, von einer in drei Phasen zu unterteilenden Geschichte der Wirtschaftskriminalität⁴⁰ bzw. von der Unterscheidung zwischen materiellen und formellen Begriffen in der Wirtschaftskriminologie⁴¹ gesprochen. Darunter sind folgende Erklärungsansätze zu verstehen:

Für eine kriminalsoziologische Umschreibung der Wirtschaftskriminalität kommt zunächst das angloamerikanische Konzept des *White Collar Crime* in Betracht, das *Sutherland* bereits 1939⁴² in seiner Ansprache als Präsident der *American Sociological Society* präsentiert hat.⁴³ *Sutherland* hat mit der Entwicklung dieses Konzepts – nach einhelliger Auffassung in der Literatur – den ersten Versuch unternommen, die Wirtschaftskriminalität anhand eines theoretischen Erklärungsansatzes und empirischer Untersuchungen materiell zu definieren.⁴⁴ Als *White Collar Crime* bezeichnete er diejenigen Delikte, die „von Personen mit hohem Ansehen und sozialem Status im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit“ begangen werden.⁴⁵ Diese Definition knüpft zum einen an die Person des Täters und seine besonderen sozialen Merkmale (sog. „sozialkritische Arbeitshypothese“)⁴⁶ und zum anderen an die Tatumstände (durch den Bezug auf die berufliche Tätigkeit) an.⁴⁷ Sie wird jedoch als allgemeine Definition der Wirtschaftskriminalität insofern abgelehnt, als sie sich wegen der Begrenzung auf sozial mächtige Personen als zu eng und wegen des allgemeinen Bezugs auf die berufliche Tätigkeit ohne jeglichen Wirtschaftszusammenhang als zu weit erweist.⁴⁸ Aus strafrechtlicher Sicht wird diese vorwiegend täterbezogene Definition als Ver-

³⁹ So *Hefendehl*, ZStW 119 (2007), 816 (817).

⁴⁰ So *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 5.

⁴¹ So *Meier*, Kriminologie, 6. Aufl. 2015, § 11, Rn. 2.

⁴² Zum damaligen Forschungsstand siehe *Braithwaite*, Annual Revue Sociology 11 (1985), 1 (2).

⁴³ *Sutherland*, American Sociological Review 5 (1940), 1ff. Die ersten sozialwissenschaftlichen Befunde zu diesem – damals neuen – Kriminalitätstyp gehen auf die Überlegungen von *Beccaria* (18. Jahrhundert), *Marx* und *Engels* (19. Jahrhundert) zurück. Vgl. dazu *Friedrichs*, Trusted Criminals, 4. Aufl. 2010, S. 3.

⁴⁴ Vgl. *Tiedemann*, Gutachten für den 49. DJT 1972, S. C 27; *Meier*, Kriminologie, 6. Aufl. 2015, § 11, Rn. 3; *Boers*, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (19); *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 6; *Schmitt-Leonardy*, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S. 70.

⁴⁵ *Sutherland*, White Collar Crime: The uncut version, 1983, S. 7: „White collar crime may be defined approximately as a crime committed by a person of respectability and high social status in the course of his occupation.“

⁴⁶ *Tiedemann*, Gutachten für den 49. DJT 1972, S. C 27.

⁴⁷ Vgl. *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 6.

⁴⁸ So *Heinz*, in: Gropp (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und Wirtschaftsstrafrecht, 1998, 13 (18); *Boers*, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (19); *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 7; *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, § 11, Rn. 5.

stoß gegen den Bestimmtheitsgrundsatz (Art. 103 Abs. 2 GG) angesehen, da demzufolge nicht die Täterdefinition, sondern die konkrete Umschreibung der Tat maßgebend ist.⁴⁹

Um die von *Sutherland* außer Acht gelassene Kriminalität unterhalb der Führungsebene zu erfassen, knüpfen neuere amerikanische Studien an das Verhalten der deviant tätigen Person an und unterscheiden zwischen *Occupational* und *Corporate Crime* als Unterbegriffe der Wirtschaftskriminalität.⁵⁰ Diese Unterscheidung geht auf die Typologie zurück, die *Clinard* und *Quinney* in den kriminalsoziologischen Diskurs eingeführt haben.⁵¹ Hiernach sind unter *Occupational Crime* (sog. berufliche Kriminalität) diejenigen Straftaten zu subsumieren, die von Angestellten (Unternehmensmitarbeiter) aus Eigennutz, bei der Berufsausübung und gegen den Arbeitnehmer (Unternehmen) begangen werden. In Abgrenzung dazu umfasst das Konzept „Corporate Crime“ (sog. Unternehmenskriminalität) diejenigen Straftaten, die von Unternehmensmitarbeitern im wirtschaftlichen Interesse bzw. zum vorrangigen Nutzen des Unternehmens oder vom Unternehmen selbst begangen werden.⁵² Das entscheidende Unterscheidungskriterium besteht in der Interessenrichtung.⁵³ Beim *Occupational Crime* liegt das Hauptgewicht auf der wirtschaftlich motivierten persönlichen Entscheidung und insbesondere auf dem Ziel der persönlichen Bereicherung zu Lasten des Arbeitsgebers, wohingegen es beim *Corporate Crime* um eine an der Begünstigung des Unternehmens orientierte Deliktsbegehung geht. Die Bereicherung des Täters (etwa in Gestalt von persönlichem Berufserfolg und -anstieg) spielt im letztgenannten Falle entweder keine oder nur eine zweitrangige Rolle.⁵⁴ Auf die

⁴⁹ So *Tiedemann*, Gutachten für den 49. DJT 1972, S. C 27, der betont, dass die rechtspolitische Aufgabe in der Entdeckung und Inkriminierung von Taten und nicht von Tätern besteht. Zustimmung *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 7. *Tiedemann* macht jedoch in seiner neueren Arbeiten (vgl. z.B. Wirtschaftsstrafrecht, 5. Aufl. 2017, § 1, Rn. 79) darauf aufmerksam, dass der täterbezogene Begriff insofern, als es insbesondere im Nebenstrafrecht um Sonderdelikte geht, bei denen nur an einen spezifischen Täterkreis angeknüpft wird, teilweise der Strafrechtsdogmatik entspricht.

⁵⁰ Vgl. *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, § 11, Rn. 6.

⁵¹ *Clinard/Quinney*, Criminal Behavior Systems: A typology, 1973, S. 132. Vgl. *Simpson*, Annual Review of Sociology 39 (2013), 309 (311); *dies.*, Ohio State Journal of Criminal Law 8 (2010), 481; *Braithwaite*, Annual Review Sociology 11 (1985), 1 (19 m.w.N.).

⁵² Siehe *Bussmann*, MschrKrim 2003, 89; *Theile*, ZIS 2008, 406 (407 m.w.N.); *Simpson*, Corporate Crime, Law, and Social Control, 2008, S. 6ff. m.w.N.; *Friedrichs*, Trusted Criminals, 4 Aufl. 2010, S. 7f.; *Boers*, in: *ders./Nelles/Theile* (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (18); *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, § 11, Rn. 6; *Schneider*, in: *Jahn/Schmitt-Leonardy/Schoop* (Hrsg.), Das Unternehmensstrafrecht und seine Alternativen, 2016, 25 (27). Zur Abgrenzung des *Corporate Crime* vom *Occupational Crime* sowie zur Unterscheidung der Forschungsinteressen der Mainstream-Kriminologie von jenen der Organisationskriminologie vgl. *Pohlmann/Bitsch/Klinkhammer*, German Law Journal 17 (2016), 73 (77 m.w.N.).

⁵³ *Boers*, in: *ders./Nelles/Theile* (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (18).

⁵⁴ Vgl. *Techmeier*, Das Verhältnis von Kriminalität und Ökonomie, 2012, S. 13ff.; *Piquero/Piquero*, Criminology 44 (2006), 397 (404).

Übertragung dieser Unterscheidung in die deutsche kriminologische Literatur und die Konzentration auf das Konzept der Unternehmenskriminalität im Sinne von „im Interesse eines legalen Unternehmens begangenen strafrechtswidrigen Handlungen“⁵⁵ ist im nächsten Abschnitt zurückzukommen.

In Abgrenzung zur kriminalsoziologischen Begriffsbildung und ausgehend von der Systemwidrigkeit einer allein an den Merkmalen des Wirtschaftsstraftäters ausgerichteten Definition knüpft die strafrechtswissenschaftliche Begriffsbildung an das jeweils geschützte Rechtsgut an.⁵⁶ Bezeichnendes Beispiel einer rechtsgutsorientierten Definition der Wirtschaftskriminalität stellt der vom Arbeitskreis „Alternativ-Entwurf eines Strafgesetzbuches“ in den 1970er Jahren bearbeitete Vorschlag dar. Danach ist die Wirtschaftskriminalität als Verstoß gegen die sozial-überindividuellen Belange des Wirtschaftsgeschehens (so z.B. Kartellrechtsverstöße, Steuerhinterziehung, Subventionserschleichung) oder als Missbrauch der Instrumente des Wirtschaftslebens (so z.B. Missbrauch von Bilanz und Scheck) zu definieren.⁵⁷

Im Zusammenhang mit derartigen Vorschlägen stellt sich im strafrechtlichen Diskurs die Frage, ob es im Wirtschaftsstrafrecht überindividuelle Rechtsgüter wie jenes der Funktionsfähigkeit des Wirtschaftssystems geben kann oder soll.⁵⁸ Die Einbeziehung derartiger Rechtsgüter wird insofern kritisch betrachtet, als diese oftmals nicht deutlich abgrenzbar sind⁵⁹ und ihr strafrechtlicher Schutz in der Regel in der Form abstrakter Gefährdungsdelikte (so z.B. §§264, 264a, 265b StGB) normiert wird. Durch die Ausweitung des restriktiv zu gestaltenden Katalogs der Gefährdungsdelikte wird jedoch ein diametral verschiedenes Strafrechtskonzept herauskristallisiert⁶⁰, bei dem eine proaktiv und damit ausweitende Inkriminierung von Pflichtverletzungen im Vorfeld konkreter Rechtsgutsverletzungen (anstelle der traditionell vornehmlich reaktiven und damit limitierten Inkriminierung eines bestimmten Erfolgsunrechts) in den Mittelpunkt rückt. Von praktischer Bedeutung ist dieser Wandel auch mit Blick auf die Effizienz der strafrechtlichen Kontrolle.⁶¹

Aus wirtschaftskriminologischer Perspektive wiegt der Einwand, dass die Unterscheidung zwischen individuellen und überindividuellen Rechtsgütern bei der

⁵⁵ So Boers, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (18f.).

⁵⁶ Hierzu und zur Unterscheidung der kriminologischen von den strafrechtswissenschaftlichen Begriffsbildungen vgl. Boers, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (24ff.).

⁵⁷ Lampe/Leckner/Stree/Tiedemann/Weber, Alternativ-Entwurf eines Strafgesetzbuches, BT: Straftaten gegen die Wirtschaft, 1977, S. 19.

⁵⁸ Vgl. Boers, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (26); Hefendehl, ZStW 119 (2007), 816 (819); näher zur Problematik des strafrechtlichen Schutzes überindividueller Rechtsgüter ders., Kollektive Rechtsgüter im Strafrecht, 2002, S. 252ff.

⁵⁹ Vgl. Meier, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, § 11, Rn. 7.

⁶⁰ So Hefendehl, ZStW 119 (2007), 816 (819).

⁶¹ Boers, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (26 m.w.N. in Fn. 38).

Bildung des Begriffs der Wirtschaftskriminalität nicht zwingend ist, nicht minder schwer.⁶² Das zeigt sich auch am Beispiel des oben genannten Definitionsvorschlags des Arbeitskreises „Alternativ-Entwurf eines Strafgesetzbuches“. Denn mit seiner zweiten Alternative (Missbrauch der Instrumente des Wirtschaftslebens) werden auch „individuell begangene und nur individuell nützliche Alltagsdelikte“ erfasst, die in funktionellem Zusammenhang zum Wirtschaftssystem stehen. Hierdurch entfällt jedoch „ein eindeutiger(er) Bezug auf die Delikte im *systemischen* Kontext Wirtschaft“. Aus derselben Perspektive wird berechtigterweise kritisiert, dass die Rechtsgüterschutzfrage für die Bestimmung des Regelungsenstands des Wirtschaftsstrafrechts und nicht des Begriffs der Wirtschaftskriminalität maßgeblich ist. Zunächst muss geklärt werden, was als kriminelles Verhalten gelten soll, und anschließend muss ein am Rechtsgüterschutz orientiertes Tatstrafrecht die hiervon berührten Interessen aufzeigen.⁶³

Ein anderer materieller Ansatz orientiert sich an der besonderen Sozialschädlichkeit wirtschaftskriminellen Handelns. Zentraler Anknüpfungspunkt ist dabei der Missbrauch des im Wirtschaftsleben notwendigen Vertrauens.⁶⁴ Hiernach sind der Kategorie „Wirtschaftsdelikt“ diejenigen Verhaltensweisen zuzuordnen, „die das Vertrauen in die geltende Wirtschaftsordnung insgesamt oder in einzelne ihrer Institute verletzen und damit den Bestand oder die Arbeitsweise dieser Wirtschaftsordnung gefährden“.⁶⁵ Auch der Rückgriff auf den Vertrauensbegriff stellt keine völlig überzeugende Lösung dar, und dies in dem Maße, wie – mangels jeglicher Einschränkung – die Gefahr der Konturenlosigkeit besteht. Dies ist hochproblematisch sowohl hinsichtlich des *Ultima-Ratio*-Charakters des Strafrechts als auch mit Blick auf das Bedürfnis nach Initiativen und Innovation in einer freien Wirtschaft.⁶⁶

Die vorstehenden materiellen Begriffe, seien sie täter- oder tatorientiert, kriminalsoziologisch oder strafrechtswissenschaftlich, erweisen sich insofern, als sie keine klare Abgrenzung der Wirtschaftskriminalität gewährleisten, als unbrauchbar für die polizeiliche und justizielle Praxis.⁶⁷ Vor diesem Hintergrund wurden formelle⁶⁸ Definitionen gebildet, bei denen die Subsumierung sozialschädlicher

⁶² Hierzu und zu den folgenden Zitaten Boers, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (27f.), Hervorhebung im Original.

⁶³ So Schmitt-Leonardy, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S. 69.

⁶⁴ Vgl. Tiedemann, Gutachten für den 49. DJT 1972, S. C 28; Dannecker/Bülte, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 9, jeweils m.w.N.

⁶⁵ So Ott, MschrKrim 1980, 397 (399f.).

⁶⁶ Vgl. Kaiser, Kriminologie, 3. Aufl. 1996, S. 856f.; zustimmend Schmitt-Leonardy, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S. 69; Meier, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, § 11, Rn. 8, der darüber hinaus betont, dass aus kriminologischer Sicht nicht der Missbrauch jedweden Vertrauens interessant ist, „sondern lediglich der des normativ schutzwürdigen Vertrauens“.

⁶⁷ Hierzu und zum Folgenden Meier, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, § 11, Rn. 9f.

⁶⁸ Vgl. Dannecker/Bülte, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 8, die dabei von einer strafprozessual-kriminaltaktisch orientierten Begriffsbildung sprechen. So auch Theile, Wirtschaftskriminalität und Strafverfahren, 2009, S. 32ff.

Verhaltensweisen unter Wirtschaftsdelikte „möglichst unter Bezugnahme auf das Gesetz“ erfolgt. Damit ist gemeint, dass in gewissen Fällen die Subsumierung einer „zusätzlichen, kriminologisch-wertenden Betrachtung“ bedarf. Als Orientierungshilfe (sowohl für die Polizei als auch für die Justiz)⁶⁹ kommt dabei der Straftatenkatalog des §74c Abs. 1 GVG in Betracht, in dem die sachliche Zuständigkeit der Wirtschaftskammer bestimmt wird. Dieser Katalog umfasst zunächst spezifische Wirtschaftsdelikte, deren Begehung nur im Wirtschaftsverkehr denkbar ist (z.B. Straftaten nach den Gesetzen über das Bank-, Depot-, Börsen- und Kreditwesen sowie nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz, dem Zahlungsdienstleistungsaufsichtsgesetz und dem Wertpapierhandelsgesetz; §74c Abs. 1 Nr. 2 GVG) und bei denen vermutet wird, dass ihre rechtliche Beurteilung Spezialkenntnisse der Strafverfolgungsorgane voraussetzt. Darüber hinaus kommen allgemeine Straftatbestände wie jene der Untreue oder des Betrugs in Betracht, die nur dann vom Begriff der Wirtschaftskriminalität erfasst werden, wenn zur Beurteilung des Falls – so der Wortlaut des §74c Abs. 1 Nr. 6 GVG – besondere Kenntnisse des Wirtschaftslebens erforderlich sind.⁷⁰

Nach überwiegender Auffassung in der Literatur stellt der oben genannte Straftatenkatalog keine Legaldefinition der Wirtschaftskriminalität dar, sondern geht es bei ihm um „eine an strafprozessualen Gesichtspunkten orientierte Klausel [...], die zugleich den Ausgangspunkt für entsprechende organisatorische Maßnahmen zur besseren Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität bildet“.⁷¹ Gegen die Anknüpfung an einen derartigen Ansatz wird jedoch eingewandt, dass dieser das Problem der Wirtschaftskriminalität allein als ein solches der praktischen Strafverfolgung betrachtet und damit der tatorientierten Ausgestaltung des materiellen Strafrechts widerspricht.⁷² In Hinsicht auf den bestimmten Inhalt des

⁶⁹ Die polizeiliche Definition umfasst – neben den Straftaten des §74c Abs. 1 GVG – alle diejenigen sonstigen Delikte, „die im Rahmen tatsächlicher oder vorgetäuschter wirtschaftlicher Betätigung begangen werden und die über eine Schädigung von Einzelnen hinaus das Wirtschaftsleben beeinträchtigen oder die Allgemeinheit schädigen können und/oder deren Aufklärung besondere kaufmännische Kenntnisse erfordert“. Damit werden in die oben genannte Definition materielle und prozessuale Überlegungen einbezogen. Siehe dazu *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, §11, Rn. 12 im Anschluss an die Polizeiliche Kriminalstatistik 2014, S.335.

⁷⁰ *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 8; näher zu den einzelnen Katalogtaten *Niesler*, in: Graf/Jäger/Witting (Hrsg.), Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2017, §74c GVG, S.1246f.; Rn. 23ff.

⁷¹ *Kaiser*, Kriminologie, 3. Aufl. 1996, S.487f.; *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 8; zustimmend auch *Boers*, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (18); a.A. z.B. *Bussmann*, zfwu 2004, 35 (Fn. 1), Hervorhebung im Original: „Eine exakte Definition des Wirtschaftsstrafrechts und der Wirtschaftskriminalität ist kaum möglich. [...] Zur Orientierung kann der Deliktskatalog des §74c GVG [...] dienen, wenn man zumindest einschränkend unter Wirtschaftstaten nur Handlungen mit einem Unternehmensbezug versteht. [...] Ausgeschlossen sind hierdurch insbesondere einfachere Delikte gegen Unternehmen.“

⁷² So *Tiedemann*, Gutachten für den 49. DJT 1972, S.C28; vgl. auch *Heinz*, in: *Gropp* (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und Wirtschaftsstrafrecht, 1998, 13 (19); *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky (Hrsg.), Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 4. Aufl. 2014, 1. Kap., Rn. 8.

Straftatenkatalogs des §74c Abs. 1 GVG wird darüber hinaus zu Recht kritisiert, dass dieser zum einen zu eng und zum anderen zu weit ist.⁷³ Denn zum einen umfasst er nicht alle durch das Zweite Gesetz zur Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität (2. WiKG) vom 18.05.1986⁷⁴ eingefügten Straftatbestände und zum anderen werden von ihm weit über die Wirtschaftskriminalität hinausreichende allgemeine Straftatbestände wie jener des Betrugs und der Untreue erfasst. Die Erfordernis der „besonderen Kenntnisse des Wirtschaftslebens“ (§74c Abs. 1 Nr. 6 GVG) mag geeignet für die Beschränkung einer Zuständigkeitsregelung sein, bleibt aber für eine materielle Definition ungeeignet.

Fasst man die Ergebnisse der vorstehenden definitorischen Versuche zusammen, so kann festgehalten werden, dass die Bestimmung der Wirtschaftskriminalität je nach gewählter Zielsetzung in wesentlichem Maße nicht nur methodisch, sondern auch inhaltlich changiert. Wie bereits angedeutet, zielt die vorliegende Arbeit weder auf die Formulierung eines Begriffs der Wirtschaftskriminalität noch auf die Lösung des begrifflichen Problems im Allgemeinen ab. Die mit der Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen in der Literatur und Praxis vorgeschlagenen Definitionen gewonnenen Kenntnisse sollen jedoch als Orientierungshilfe bei der nachfolgenden Suche nach Richtlinien zur Annäherung an das Konzept „Unternehmenskriminalität“ dienen. Dabei steht das Verhältnis der Unternehmens- zur Wirtschaftskriminalität weiterhin im Mittelpunkt des Interesses.

II. Unternehmenskriminalität: auf der Suche nach Richtlinien

Die Kritik am täterbezogenen *White-Collar-Crime*-Konzept von *Sutherland* führte dazu, dass sich neuere Konzepte darum bemühen, die Wirtschaftskriminalität vom Verhalten her zu definieren.⁷⁵ Dabei wird, wie bereits ausgeführt, je nach Interessenrichtung des deviant Handelnden zwischen *Occupational Crime* und *Corporate Crime* unterschieden (Typologie von *Clinard* und *Quinney*). Ausgehend von dieser Unterscheidung unternehmen unterschiedliche Autoren den Versuch, die Wirtschaftskriminalität erneut begrifflich zu konturieren, indem sie das Hauptgewicht auf den *Unternehmensbezug* bzw. einen *betrieblich-funktionalen Zusammenhang* der Wirtschaftskriminalität legen.⁷⁶

Kritisch hinsichtlich der Relevanz dieses Kritikpunkts *Theile*, Wirtschaftskriminalität und Strafverfahren, 2009, S.33: Hiernach verkennt diese Kritik die eigentliche Funktion der strafprozessual-kriminaltaktischen Begriffsbildung, die bloß in der Gewährleistung „einer möglichst sachkundigen Durchdringung entsprechender Sachverhaltsgestaltungen über entsprechende organisatorisch-institutionelle Zuweisungen“ besteht.

⁷³ Vgl. hierzu und zum Folgenden statt vieler *Heinz*, in: Gropp (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und Wirtschaftsstrafrecht, 1998, 13 (19) und *Theile*, Wirtschaftskriminalität und Strafverfahren, 2009, S.33f.

⁷⁴ BGBl. I, S.721.

⁷⁵ Vgl. *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, §11, Rn. 6.

⁷⁶ Vgl. hierzu und zum Folgenden *Boers*, MschrKrim 2001, 335 (339); *ders.*, in: *ders./Nelles/Theile* (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (18), jeweils m.w.N.

Typisches Beispiel stellt zunächst die Definition von *Opp* dar. Hiernach sind unter Wirtschaftskriminalität diejenigen „gesetzwidrigen Handlungen“ zu verstehen, „die von Angehörigen wirtschaftlicher Betriebe (im Grenzfall vom Alleineigentümer) in der Absicht begangen werden, den Aufwand/die Passiva des Betriebes zu vermindern und/oder den Ertrag/die Aktiva zu erhöhen bzw. nicht zu vermindern“ oder um „im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit eingegangene Verpflichtungen nicht einzuhalten“. ⁷⁷ Blickt man wieder auf die anglo-amerikanische Literatur, so kommt auch die Definition in Betracht, die *Braithwaite* bei der Untersuchung pharmazeutischer Unternehmen formuliert hat. Dabei geht es um eine Definition von *Corporate Crime*, wobei darunter das gesetzlich verbotene und strafbare Verhalten eines Unternehmens oder der für ein Unternehmen handelnden Unternehmensangehörigen zu verstehen ist. ⁷⁸ Zurück zur deutschen Literatur legt auch *See* besonderen Nachdruck auf die zentrale Funktion des unternehmerischen Wirtschaftens. Dieser definiert die Wirtschaftskriminalität als „Kapitalbeschaffung, Kapitalverwertung und Kapitalsicherung durch Unternehmen, die unter Verstoß gegen Strafrechtsnormen, Steuergesetze oder unter Ausnutzung eines Rechtsgefälles zu Staaten mit niedrigen sozialen Normen erzielt werden“. ⁷⁹

Zu den Ansätzen, bei denen der Unternehmensbezug in den Mittelpunkt des Interesses rückt, zählt auch jener von *Punch*, der bei der Analyse des Wirtschaftskriminalitätsphänomens den Fokus auf die organisationsbezogene Perspektive legt. ⁸⁰ Von Wirtschaftskriminalität wird hiernach nicht nur die kriminelle Tätigkeit zu Gunsten eines Unternehmens (sog. *orthodox view*), sondern auch die kriminellen Aktionen führender Manager erfasst, die im eigenen Interesse bzw. gegen das eigene Unternehmen handeln (sog. Managerkriminalität). Dabei wird kritisiert, dass es *Punch* misslingt, den Unternehmenszusammenhang genau zu etablieren. Denn seiner Definition zufolge lassen sich unter Wirtschaftskriminalität Verhaltensweisen subsumieren, die zueinander in struktureller Hinsicht unterschiedlich sind, nämlich zum einen das Handeln im Interesse des Unternehmens und zum anderen die „für ein davon betroffenes Unternehmen immer dysfunktionale *persönliche* (und eben nicht korporative) Bereicherung“. ⁸¹

Von der Unterscheidung zwischen *Occupational* und *Corporate Crime* geht nicht zuletzt auch *Boers* aus, der in neuerer Zeit auf den Begriff „Wirtschaftskriminalität“ und die mit dessen Bildung verwobenen Schwierigkeiten eingegangen

⁷⁷ *Opp*, Soziologie der Wirtschaftskriminalität, 1975, S. 45 ff.

⁷⁸ *Braithwaite*, *Corporate Crime in the Pharmaceutical Industry*, 1984, S. 6: „[...] conduct of a corporation, or of employees acting on behalf of a corporation, which is proscribed and punishable by law“.

⁷⁹ *See*, Vorgänge 1993, 111; siehe *Boers*, *MschrKrim* 2001 335 (339).

⁸⁰ Vgl. *Punch*, *Dirty Business*, 1996, S. 56 ff.; 83 ff., hier zitiert in deutscher Sprache nach *Boers*, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), *Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe*, 2010, 17 (21).

⁸¹ So *Boers*, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), *Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe*, 2010, 17 (21), Hervorhebung im Original.

ist. In seinen Arbeiten vertritt er die Meinung, dass als Wirtschaftskriminalität „vor allem jene Verletzungen des Strafrechts“ bezeichnet werden sollten, die „aus den struktur-funktionalen Abläufen des Wirtschaftssystems heraus bedeutsam oder erklärbar werden“. ⁸² Auf dieser Ausgangsbasis erweist sich das *Occupational Crime* insofern als nicht tauglicher Anknüpfungspunkt, als es sich bei ihm vorwiegend um Fälle klassischer Eigentums- und Vermögenskriminalität und nicht um ein im engeren und eigentlichen Sinne „wirtschaftliches Handeln“ handelt. ⁸³ Demgegenüber stellt sich die Anknüpfung an den Begriff des *Corporate Crime* als eine in deskriptiver und analytischer Hinsicht zutreffendere Auswahl dar, zumal Unternehmen die zentralen Organisationseinheiten des Wirtschaftssystems sind. ⁸⁴ Darüber hinaus ist diese Auswahl angesichts der ökonomischen, sozialen und politischen Auswirkungen der Unternehmenskriminalität angemessener, und dies in dem Maße, wie es aus qualitativer Sicht unterschiedlich ist, ob (legale) Unternehmen in ihrer Eigenschaft als „konstitutive Elemente der gesellschaftlichen Reproduktion“ oder „aus Eigennutz agierende Beschäftigte“ gegen strafrechtliche Verbote verstoßen. ⁸⁵ Denn die Unternehmenskriminalität kann für das jeweils betroffene Unternehmen lohnend sein, und zwar nicht unbedingt kurzfristig, wohingegen die berufliche Kriminalität Schaden für ein bestimmtes Unternehmen mit sich bringen und deshalb schon – im Kontext dieses Unternehmens – unter Kontrolle gestellt werden kann.

Vor diesem Hintergrund bezeichnet Unternehmenskriminalität – so Boers – „das, worum es bei der Wirtschaftskriminalität in erster Linie geht“, nämlich die Kriminalität zentraler ökonomischer Einheiten,

„die sich [...] gegen Verbraucher, Anleger, öffentliche Einrichtungen, insbesondere das staatliche Finanz-, Auftrags- oder Subventionierungswesen, gegen die Umwelt, die individuelle Gesundheit oder das Gesundheitswesen, gegen Arbeitnehmer oder eben auch andere Unternehmen, einschließlich des Finanz- und Kreditwesens, richten.“ ⁸⁶

Nur im Hinblick auf eine Tätigkeit von derartigem Umfang kann von der „Wirtschaft als Geschädigte der Unternehmenskriminalität“ gesprochen werden. Das ist nicht der Fall, wenn Arbeitnehmer (einschl. der Führungskräfte) oder Private ein Unternehmen schädigen. In diesem Fall wird die Wirtschaft allein von beruflicher oder gewöhnlicher Kriminalität geschädigt. ⁸⁷

⁸² Boers, MschrKrim 2001, 335 (339); ders., in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (20).

⁸³ So Theile, Wirtschaftskriminalität und Strafverfahren, 2009, S.39 im Anschluss an Boers, MschrKrim 2001, 335 (339).

⁸⁴ Boers, MschrKrim 2001, 335 (339); ders., in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (20).

⁸⁵ Hierzu und zum Folgenden Boers, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (20).

⁸⁶ Boers, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (20).

⁸⁷ Boers, in: ders./Nelles/Theile (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (20).

Fasst man die Ergebnisse der oben genannten Definitionsversuche zusammen, die die Fortentwicklung der *White-Collar-Crime*-Forschung zur Bildung des *Corporate-Crime*-Konzepts (in Abgrenzung vom *Occupational-Crime*-Konzept) hin aufweisen⁸⁸, so lässt sich Folgendes festhalten: In Abgrenzung zu täter- und rechtsgutsorientierten Erklärungskonzepten besteht der Erkenntnisgewinn zunächst in der Einbeziehung des Bezugs der devianten Handlung zu einem bestimmten strukturellen Kontext, nämlich jenem der Wirtschaft, wobei dieser Bezug nicht irgendeiner Natur, sondern funktioneller Natur ist (so z.B. bei der Definition von *Opp*). Damit ist gemeint, dass die Täterhandlung „aus der Systemkultur heraus erfolgt“. Sie ist – mit anderen Worten – anhand des Täterwillens auszuführen, sich innerhalb des Systems zu „halten“ und seine Position abzusichern oder zu verbessern.⁸⁹ Als Anknüpfungspunkt kommt weiterhin die Beeinträchtigung des Wirtschaftssystems in Betracht, wobei auf die wirtschaftlich mächtigen Wirtschaftsakteure, nämlich die Unternehmen, abgestellt wird, da diese die Funktionsfähigkeit der Wirtschaft umfangreich zu beeinträchtigen vermögen (so *Boers*). Ob eine derartige Gleichstellung von Wirtschafts- und Unternehmenskriminalität praxisrelevant oder zweckmäßig ist, wird insofern bestritten, als auch eigennützige Handlungen von Einzelpersonen (z.B. Insiderhandel, *Kick-back*-Zahlungen) umfangreiche bzw. gravierende Konsequenzen im Wirtschaftsbereich haben und damit als Wirtschaftskriminalität bezeichnet werden können.⁹⁰

Während die Definition der Wirtschaftskriminalität offen bleiben wird, ergeben sich angesichts der vorstehenden Ausführungen folgende Bestimmungsmerkmale für den weiter zu konkretisierenden Begriff der Unternehmenskriminalität: (1) Handeln im Unternehmenskontext, (2) Ausrichtung des Handelns an den (wirtschaftlichen) Interessen des Unternehmens, (3) Handeln in funktionellem Zusammenhang zur Wirtschaft, (4) (umfangreiche) Beeinträchtigung des Wirtschaftslebens, die im Zusammenhang mit der Unternehmensmacht⁹¹ steht. Angesichts dessen verschiebt sich das Unternehmen – hier allein aus kriminologischer Sicht – von der Opfer- in die *Täterrolle*.⁹²

⁸⁸ Vgl. *Hefendehl*, ZStW 119 (2007), 816 (819). Hiernach geht es um die *dritte Perspektive*, die – neben der täterbezogenen und der rechtsgutsorientierten Perspektive – die derzeitigen Strategien im Forschungsbereich der Wirtschaftskriminalität beleuchtet.

⁸⁹ So *Schmitt-Leonardy*, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S. 84.

⁹⁰ So *Schmitt-Leonardy*, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S. 85.

⁹¹ Vgl. *Schlüter*, Strafbarkeit von Unternehmen in einer prozessualen Betrachtung, 2000, S. 23, der bei der Auseinandersetzung mit der Verbandskriminalität an das Kriterium der Ausnutzung der Verbandsmacht anknüpft.

⁹² Näher zum Rollenwechsel *Schneider*, in: Jahn/Schmitt-Leonardy/Schoop (Hrsg.), Das Unternehmensstrafrecht und seine Alternativen, 2016, 25 (31 ff.). Die empirischen Erkenntnisse bezüglich der Täterstellung des Unternehmens und die statistischen (Schadens-)Angaben sind jedoch – aufgrund der in Deutschland fehlenden Unternehmensstrafbarkeit – begrenzt, wenn nicht inexistent. Die bisherigen Forschungen haben fast nur natürliche Personen als Täter in Betracht gezogen, ohne die Rolle des Unternehmens im Bereich der Wirtschafts- und Unternehmensdelinquenz weiter zu untersuchen. Diesbezüglich kann nur darauf aufmerksam gemacht werden, dass die meisten kriminologischen Forschungen das Unternehmen auf die Opferseite stellen. Vgl. hierzu statt vieler *Schmitt-Leonardy*, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S. 64.

Auf dieser Ausgangsbasis ist bei der nachfolgenden Untersuchung unter Unternehmenskriminalität das *kriminelle Verhalten im Kontext und Interesse eines Unternehmens* zu verstehen.⁹³ Ist damit ein *Individualverhalten* im Allgemeinen und das Verhalten eines Individuums in seiner Eigenschaft als Unternehmensmitglied im Konkreten gemeint⁹⁴, so sind seine Entstehungszusammenhänge unter Rückgriff zum einen auf die individuellen Merkmale und insbesondere auf die individuelle Motivation zur Straftatbegehung und zum anderen auf die Spezifika des Verhaltenskontexts zu klären. Allerdings gibt es in der Literatur über Wirtschaftskriminalität und *Corporate Crime* – wie bereits aufgezeigt – Definitionen, die nicht nur das Individuum, sondern auch das Unternehmen als Ganzes auf die Täterseite stellen und als deviant *handelnden* Akteur betrachten, indem sie zwischen Delikten, die zwar im Kontext und Interesse des Unternehmens begangen werden, aber in einer Abfolge von Individualakten entstehen, und denjenigen unterscheiden, die im Unternehmenskontext begangen werden, im Zusammenhang mit den unternehmensbezogenen Spezifika stehen, aber zugleich das Ergebnis einer kollektiven bzw. organisatorischen Tätigkeit darstellen (so z.B. bei der Definition von *Clinard* und *Quinney*: „offenses committed by corporate officials for their corporation and the offenses of the corporation itself“⁹⁵).⁹⁶ Sollte die Unternehmenskriminalität als eine im Unternehmen wurzelnde und in dessen Interesse ausgeführte Tätigkeit nicht nur die individuelle Deliktshandlung, sondern auch die Deliktshandlung des Unternehmens für sich genommen umfassen, so lässt sich im Folgenden – neben den Entstehungszusammenhängen des kriminellen Individualverhaltens im Kontext und Interesse eines Unternehmens – prüfen, inwieweit das Konzept „(deliktisch bzw. verantwortlich) *handelnde* Unternehmen“ überhaupt denkbar ist.

B. Kriminelles Verhalten im Kontext und Interesse eines Unternehmens: die individualbezogene Perspektive

Bei der kriminologischen Ursachen- und Präventionsforschung wird je nach dem jeweils als Akteur in Betracht kommenden Subjekt und unter Berücksichtigung dessen Umfelds zwischen dem Bereich der Mikro-, dem der Meso- und dem der Makrokriminalität unterschieden.⁹⁷ Im Mittelpunkt der Mikrokriminalität, die

⁹³ Vgl. *Schünemann*, Unternehmenskriminalität und Strafrecht, 1979, S.14, der unter dem Begriff „Verbandskriminalität“ das „abweichende Verhalten im Dienste des Unternehmens“ versteht.

⁹⁴ Vgl. *Mittelsdorf*, Unternehmensstrafrecht im Kontext, 2007, S.7.

⁹⁵ *Clinard/Quinney*, Criminal Behavior Systems: A typology, 1973, S.189, Hervorhebungen d.V.; in ähnlichem Sinne *Braithwaite*, Corporate Crime in the Pharmaceutical Industry, 1984, S.6. Vgl. hier auch *Simpson*, Corporate Crime, Law, and Social Control, 2008, S.6f. m.w.N.

⁹⁶ Vgl. *Simpson*, Annual Review of Sociology 39 (2013), 309 (311); *dies.*, The Criminologist 28 (2003), No. 4, 1; *Agnew/Piquero/Cullen*, in: *Simpson/Weisburd* (Hrsg.), The Criminology of White-Collar Crime, 2009, S.37.

⁹⁷ Vgl. *Alwart*, in: ders. (Hrsg.), Verantwortung und Steuerung von Unternehmen, 75 (77); *dies.*, Zurechnen und Verurteilen, 1998, S.21ff.

den Hauptgegenstand (bzw. „Normalgegenstand“) des Strafrechts und der Kriminologie darstellt, stehen der einzelne Mensch als Akteur und sein „sozial-schädliches, abweichendes Verhalten im Alltagsleben“.⁹⁸ Zur Makrokriminalität zählen staatlich gelenkte Delikte, also Delikte, deren Begehung in engem Zusammenhang mit bestimmten politischen Verhältnissen in Staat und Gesellschaft steht. Als Akteur kommt wiederum das Individuum (und nicht sein Volk oder die Gesellschaft) in Betracht, wobei für die Verantwortungszurechnung maßgeblich ist, dass es „mit seinem *systemkonformen*, verwerflichen Verhalten Unmenschlichkeit abgestützt und mitverwirklicht hat“.⁹⁹ In Abgrenzung zur Mikro- und Makrokriminalität bezieht sich die sogenannte Mesokriminalität auf deviantes Verhalten „im mittleren Bereich der juristischen Personen und Wirtschaftsunternehmen“.¹⁰⁰ Darin ist das erste Bindeglied zwischen dem Begriff der Unternehmenskriminalität und jenem der Mesokriminalität zu sehen. Darüber hinaus kommen als Akteure im Bereich der Mesokriminalität – wie auch in Definitionen vom *Corporate Crime* – sowohl die einzelnen Individuen als auch die Wirtschaftsunternehmen in Betracht.¹⁰¹

Bevor verdeutlicht wird, was die Betrachtung eines Unternehmens als deviant *handelnder* Akteur überhaupt bedeutet, soll das Hauptgewicht auf die Individualkriminalität im Unternehmensbereich als Erscheinungsform der Unternehmens- bzw. Mesokriminalität und insbesondere auf die Struktur des individuellen Entscheidungsverhaltens in Unternehmen gelegt werden. Dazu ist zunächst die persönliche Motivation unter die Lupe zu nehmen. Orientierungshilfe bieten dafür Erklärungsansätze (dabei handelt es sich zumeist um wirtschaftskriminologische Ansätze), die an die Person deviant handelnder Unternehmensmitarbeiter und in gewissem Maße auch an deren Interaktion im organisationellen Kontext anknüpfen.¹⁰² Dazu zählen die Rational Choice- (dazu I.), die Control Balance- (dazu II.) und die General Strain-Theory (dazu III.), die als Ausgangsbasis für die weitere Konturierung des Begriffs der Unternehmenskriminalität aus einer in erster Linie individualbezogenen Sicht dienen.

⁹⁸ Alwart, in: ders. (Hrsg.), Verantwortung und Steuerung von Unternehmen, 75 (78).

⁹⁹ Alwart, in: ders. (Hrsg.), Verantwortung und Steuerung von Unternehmen, 75 (78f.), Hervorhebung d.V. Näher dazu Jäger, in: Hankel/Stuby (Hrsg.), Strafgerichte gegen Menschheitsverbrechen, 1995, S.325ff.; insb. S.327.

¹⁰⁰ So Alwart, in: ders. (Hrsg.), Verantwortung und Steuerung von Unternehmen, 75 (79), der dabei von einem „einerseits dem Gemeinwohl zuwiderlaufenden“ und „andererseits tradierten Gewinnmaximierungsstreben gehorchenden“ Verhalten spricht.

¹⁰¹ Alwart, in: ders. (Hrsg.), Verantwortung und Steuerung von Unternehmen, 75 (79). Vor diesem Hintergrund weist Alwart, Zurechnen und Verurteilen, 1998, S.26 darauf hin, dass es bei der Mesokriminalität – im Gegensatz zur Mikro- und Makrokriminalität – um ein Phänomen geht, das „nicht nur von kriminologischem, sondern eben auch von zurechnungstheoretischem und strafrechtsdogmatischem Interesse“ ist.

¹⁰² Vgl. Köbel, ZIS 2014, 552 (554ff.).

I. Rational Choice Theory

Unternimmt man den Versuch, das kriminelle Verhalten in Unternehmen aus einer individualbezogenen Perspektive zu betrachten¹⁰³, so kommen zunächst die sogenannten *Choice Theories*¹⁰⁴, deren Schwerpunkt die Individualentscheidung zur Straftatbegehung darstellt, als mögliche Deutungskonzepte in Betracht. Unter diesen hat die sogenannte Handlungstheorie der rationalen Wahl (*Rational Choice Theory*)¹⁰⁵, die an die subjektiven und objektiven Vor- und Nachteile der Deliktsentscheidung anknüpft¹⁰⁶, eine zentrale Stellung.¹⁰⁷

Der ökonomische *Rational-Choice*-Ansatz nimmt als Axiom, dass „der Mensch all seine Handlungen im Hinblick auf eine Maximierung seines Eigeninteresses rational berechnet und sich entsprechend verhält“.¹⁰⁸ Dementsprechend geht die auf die Arbeiten von *Becker* (1968; 1982)¹⁰⁹ zurückgehende kriminologische Theorie der rationalen Wahl von der Annahme aus, dass alle Straftäter eigennützig handeln und den Entschluss fassen, sich kriminell zu verhalten, nachdem sie die mit dem jeweiligen normwidrigen Verhalten verbundenen Vor- und Nachteile abgewogen haben.¹¹⁰ Hiernach wird die Deliktsentscheidung nur dann in die Tat umgesetzt, wenn deren antizipierter Nutzen die antizipierten Kosten übersteigt.¹¹¹ Da dieses Kosten-Nutzen kalkulierende rationale Wahlverhalten vornehmlich auf individuellen und vorwiegend an eigenem Interesse ausgerichteten Entscheidungen beruht, handelt es sich bei den unterschiedlichen *Rational-Choice*-Ansätzen um in erster Linie individualbezogene Erklärungsmodelle.¹¹² Hier wird nicht dem klassischen *Becker'schen* Ansatz, sondern dessen neueren (grundsätzlich in der amerikanischen Literatur entwickelten) Varianten nachgegangen, die auf die Erklärung des kriminellen Individualverhaltens im Unterneh-

¹⁰³ Vgl. *Hochstetler/Copes*, in: *Shover/Wright* (Hrsg.), *Crimes of Privilege* 2001, 210f.

¹⁰⁴ Vgl. *Benson/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S. 80ff. m.w.N. Einen Überblick über andere (ältere) Deutungsmodelle gibt *Simpson*, *Annual Review of Sociology* 39 (2013), 309 (313ff. m.w.N.).

¹⁰⁵ Zum *Rational Choice Model* im Bereich der Kriminologie und *White-Collar-Crime*-Forschung siehe *Friedrichs*, *Trusted Criminals*, 4. Aufl. 2010, S. 233 m.w.N. Zur klassischen (ökonomischen) *Rational Choice Theory* (*Hobbes*, *Bentham*, *Beccaria*) vgl. statt vieler *Huber*, *Delinquenz als Schicksal?*, 2013, S. 265ff. Zur Lehre vom rational-ökonomischen Menschen siehe *Schein*, *Organisationspsychologie*, 1980, S. 77ff.

¹⁰⁶ Vgl. *Shover/Hochstetler*, *Choosing white-collar crime*, 2006, S. 109; *Simpson*, *Annual Review of Sociology* 39 (2013), 309 (317 m.w.N.); *Benson/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S. 85.

¹⁰⁷ Vgl. *Boers*, *MschKrim* 2001, 335 (346f.); *Singelnstein*, *MschKrim* 2012, 52 (54).

¹⁰⁸ Daher ist die Theorie der rationalen Wahl auch Theorie der Nutzenmaximierung genannt. So *Schein*, *Organisationspsychologie*, 1980, S. 77f.; vgl. auch *Meier*, *Kriminologie*, 5. Aufl. 2016, § 3, Rn. 15.

¹⁰⁹ Vgl. *Becker*, *Journal of Political Economy* 76 (1968), 169ff.

¹¹⁰ *Benson/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S. 85. Näher zur Theorie der rationalen Wahl (allgemeine Fassung) *Meier*, *Kriminologie*, 5. Aufl. 2016, § 3, Rn. 16ff.

¹¹¹ Siehe *Huber*, *Delinquenz als Schicksal?*, 2013, S. 266. Vgl. auch *Schmitt-Leonardy*, *Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?*, 2013, S. 89ff. m.w.N.

¹¹² Siehe *Boers*, *MschKrim* 84 (2001), 335 (347 m.w.N.).

mensbereich fokussieren. Wie noch zu zeigen sein wird, knüpfen diese Ansätze nicht nur an die (Bestrafungs-)Kosten und den Nutzen derartigen Verhaltens für das Individuum, sondern auch an soziostrukturelle Bedingungen und normative bzw. emotionale Motivation als Entscheidungsfaktoren an.¹¹³

Beispielsweise haben *Paternoster* und *Simpson* auf die klassische Theorie der rationalen Wahl erneut zurückgegriffen, um die Deliktsentscheidungen im Kontext „Unternehmen“ auszuführen (*subjective utility theory of corporate offending*, 1993). Ausgehend von der Hypothese, dass ein kriminalitätserklärendes *Rational-Choice*-Modell an der Eigenart des zu erklärenden Deliktstyps angepasst werden muss, haben sie zunächst betont, dass sich die Deliktsentscheidungen beim *Corporate Crime* nach der parallelen Prüfung unternehmensbezogener Elemente ausführen lassen.¹¹⁴ Auf dieser Ausgangsbasis haben sie das Hauptgewicht sowohl auf die individuellen als auch auf die organisationellen Vorteile und Kosten gelegt, die mit der Begehung einer kriminellen Tat zu Gunsten eines Unternehmens verbunden sind. Im Mittelpunkt ihres Erklärungskonzepts steht allerdings nicht das Unternehmen an sich, sondern noch immer die Einzelperson, die zu einem bestimmten Zeitpunkt die kriminelle Entscheidung trifft (*person as decision maker*).¹¹⁵

Nach *Paternoster* und *Simpson* berücksichtigt ein Unternehmensmitarbeiter als potenzieller Straftäter die positiven und negativen Konsequenzen seiner Handlungen, die aus seinen normwidrigen bzw. -konformen Optionen hervorgehen können, und wählt aufgrund eines Kosten-Nutzen-Kalküls diejenige Variante mit der besten Bilanz.¹¹⁶ Den Handlungskonsequenzen sind nicht nur die für den bestimmten Mitarbeiter persönlich eintretenden Folgen, sondern *auch* die unternehmensbezogenen Vor- und Nachteile seines Verhaltens zuzuordnen. Die Zweitgenannten werden jedoch vom Entscheidungsträger nur dann tatsächlich in Betracht gezogen, wenn er mit sich hieraus ergebenden persönlichen Konsequenzen rechnet oder sich die Unternehmensbelange aus anderen Gründen zu eigen macht.¹¹⁷

¹¹³ Vgl. *Boers*, MschrKrim 84 (2001), 335 (348), Hervorhebungen im Original, der auf die begrenzte Relevanz der Nicht-Berücksichtigung von sozialstrukturellen Bedingungen, normativen und emotionalen Motivationen bei der wirtschaftskriminologischen Untersuchung hinweist, zumal „für die Erklärung wirtschaftlicher Handlungen nicht das allgemeine, sondern das ursprüngliche, lediglich auf die unmittelbaren (i.d.R. monetarisierten) Kosten und Nutzen beschränkte *Homo-Oeconomimus*-Modell von Bedeutung zu sein scheint“.

¹¹⁴ So *Paternoster/Simpson*, in: Shover/Wright (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 194 (198).

¹¹⁵ *Paternoster/Simpson*, in: Shover/Wright (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 194 (198f.); *Benson/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S.85f.

¹¹⁶ Siehe *Köbel*, ZIS 2014, 552 (555 m.w.N.).

¹¹⁷ *Köbel*, ZIS 2014, 552 (555); *Paternoster/Simpson*, in: Shover/Wright (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 194 (198; 199f.): „[...] what is important are not the objective costs and benefits of corporate offending, but the subjectively perceived costs and benefits, that is, what persons believe they stand to gain or lose by committing offenses.“, „[...] We contend that decision makers are influenced more by what they believe to be the risk and benefits of noncompliance to themselves than to the organization. That is, both risks and benefits are more salient when the individual decision maker is *personally at risk*.“

Bei diesem Abwägungsprozess werden zunächst die Wahrscheinlichkeit einer formellen Sanktionierung (Strafverfolgungsrisiko und Verhängung strafrechtlicher oder anderweitiger Sanktionen) und die Schwere der zu verhängenden Sanktion berücksichtigt. Genau darin liegt der gemeinsame Punkt des Modells von *Paternoster* und *Simpson* und der utilitaristischen Abschreckungs- und Präventionsmodelle.¹¹⁸ In Abgrenzung zu diesen kommt beim besagten Modell auch eine informelle Sanktionierung in Betracht. Darunter lassen sich die informellen negativen Konsequenzen einer kriminellen Tat sowohl für das Unternehmen (z.B. Verlust des guten Unternehmensrufs) als auch für den deviant tätigen Unternehmensmitarbeiter (z.B. soziale Ablehnung) verstehen.¹¹⁹ In die Kategorie der mit dem *Corporate Crime* verbundenen Kosten sind zudem etwaige selbst gesetzte Sanktionen einzuordnen. Man kann sich z.B. gegen die Begehung einer kriminellen Tat zu Gunsten des Unternehmens entscheiden, um den Verlust seiner Selbstachtung zu vermeiden.¹²⁰ Berücksichtigt werden außerdem anderweitige mit dem normkonformen oder -widrigen Verhalten verwobene Kosten und Nutzen, die entweder an die Person des deliktisch handelnden Mitarbeiters (Finanz- oder Karriererisiken, unternehmensinterne Sanktionierung in Gestalt arbeitsrechtlicher Maßnahmen, soziale Anerkennung, Berufsanstieg) oder an das Unternehmen selbst (künftige *Compliance*-Kosten, Gewinnmaximierung, Marktkontrolle, Verstärkung der Machtposition, niedrige Produktions- und Sicherheitskosten) anknüpfen.¹²¹

Neben den oben genannten *Rational-Choice*-Elementen kommt nach *Paternoster* und *Simpson* auch den moralischen Vorstellungen der potenziellen *Corporate-Crime*-Täter große Bedeutung beim Entscheidungsprozess zu.¹²² Diese sind nicht mit dem im Unternehmen entwickelten Moralsystem gleichzusetzen. Bei ihnen handelt es sich vielmehr um persönliche Regeln, die sich auf die moralische Konformität einer bestimmten Handlung beziehen und in einem bestimmten Kontext entwickelt werden. Die (Nicht-)Begehung eines Delikts stellt das Ergebnis einer moralischen Bewertung dar, in deren Rahmen das deviante Verhalten der im konkreten Fall einzuhaltenden Moral- oder Rechtsnorm gegenübersteht. Die Wahrscheinlichkeit der Tatbegehung nimmt zu, wenn der potenzielle Täter die in Betracht kommende Norm für ungerecht, unvernünftig oder irrational hält. Dabei handelt es sich somit um die Weise, in der der Täter die Gesetzmäßigkeit einer bestimmten Norm wahrnimmt (*perceived sense of the legitimacy of the rules*).

¹¹⁸ *Paternoster/Simpson*, in: Shover/Wright (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 194 (196f.; 199f.).

¹¹⁹ *Paternoster/Simpson*, in: Shover/Wright (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 194 (200).

¹²⁰ *Paternoster/Simpson*, in: Shover/Wright (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 194 (200).

¹²¹ *Paternoster/Simpson*, in: Shover/Wright (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 194 (201); *Benison/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S.86.

¹²² Hierzu und zum Folgenden *Paternoster/Simpson*, in: Shover/Wright (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 194 (201f. m.w.N.).

Nicht zuletzt weisen *Paternoster* und *Simpson* darauf hin, dass eine Deliktsentscheidung auch von situativen und konzeptionellen Faktoren beeinflusst werden kann. Beim *Corporate Crime* ist z.B. von essentieller Bedeutung, ob der Täter in einer durch strukturelle oder kulturelle Defizite ausgezeichneten Organisation tätig wird. Außerdem ist zu beachten, dass jede Organisation in eine bestimmte Branche bzw. in einen bestimmten Markt eingeordnet ist, die bzw. der durch unterschiedliche ökonomische, politische und kulturelle Kräfte geprägt ist. Derartige unternehmensinterne und -externe Gegebenheiten wirken sich jedoch, selbst wenn nur mittelbar, auf die Bestimmung der kriminellen Entscheidung und Tat im Kontext eines Unternehmens und insbesondere auf die Tätermotivation und die Gestaltung von Deliktschancen aus.¹²³ Nach *Paternoster* und *Simpson* ist zum Schluss auch das vergangene normwidrige Verhalten der Unternehmensmitarbeiter zu berücksichtigen.¹²⁴

Neben *Paternoster* und *Simpson* haben sich *Shover* und *Hochstetler* in ihrer Arbeit „Choosing White-Collar Crime“ (2006) unter anderem mit dem *Rational-Choice*-Modell auseinandergesetzt, um kriminelles Verhalten in Unternehmen zu erklären. Im Gegensatz zu den Erstgenannten haben diese weniger auf den individuellen Entscheidungsträger¹²⁵ und mehr auf die finanziellen und politischen Umstände fokussiert, die sich auf die Begehung von *White Collar* und *Corporate Crime* auszuwirken vermögen.¹²⁶ Sie haben vornehmlich auf die Rolle der Deliktsanreize (*lure*) und der fehlenden zuverlässigen Aufsicht (*lack of credible oversight*) als Einflussfaktoren der Deliktsentscheidung hingewiesen und damit einen neuen Beitrag zur Anwendung der Theorie der rationalen Wahl auf den Forschungsbereich der Wirtschafts- und Unternehmenskriminologie geleistet.¹²⁷

Shovers und *Hochstetlers* Ansatz zufolge ist zunächst zwischen Deliktsanreizen und -gelegenheiten zu unterscheiden. In ihrer Theorie gibt es keine bestimmte Definition vom Deliktsanreiz, sondern allein unterschiedliche Beispiele, die der begrifflichen Konturierung dienen sollen.¹²⁸ Unter Deliktsanreiz ist hier nach eine Situation zu verstehen, in der einer Person finanzielle oder anderweitige Mittel zugänglich sind, durch die ihre eigene finanzielle Lage zu jemandes anderen Ungunsten verbessert werden könnte.¹²⁹ Ein Deliktsanreiz wird zu einer Deliktsgelegenheit – so lautet ihre zentrale Hypothese – mangels zuverlässiger Aufsicht.¹³⁰ Damit sind die Reaktion entweder privater Akteure (z.B. Kunden,

¹²³ Siehe *Paternoster/Simpson*, in: *Shover/Wright* (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 194 (202f. m.w.N.).

¹²⁴ Siehe *Paternoster/Simpson*, in: *Shover/Wright* (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 194 (203).

¹²⁵ Vgl. *Shover/Hochstetler*, *Choosing white-collar crime*, 2006, S.51ff.

¹²⁶ So *Benson/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S.86.

¹²⁷ Vgl. *Simpson*, *Annual Review of Sociology* 39 (2013), 309 (318); *Friedrichs*, *Trusted Criminals*, 4. Aufl. 2010, S.233; *Benson/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S.86.

¹²⁸ *Shover/Hochstetler*, *Choosing white-collar crime*, 2006, S.27f.

¹²⁹ Siehe Beispiele dazu bei *Benson/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S.86f.

¹³⁰ So *Shover/Hochstetler*, *Choosing white-collar crime*, 2006, S.28.

Verbraucher, Unternehmensangehörige) oder der Strafverfolgungsbehörden bzw. anderer staatlicher Aufsichtsbehörden auf die (kriminelle) Tätigkeit einer Person (oder einer Organisation) und insbesondere die Fähigkeit dieser Akteure und Behörden gemeint, kriminelles Verhalten wirksam zu sanktionieren.¹³¹ Je unwirksamer die Kontrolle und je unwahrscheinlicher die Sanktionierung erscheint, umso niedriger ist die Zuverlässigkeit der Aufsicht und umso attraktiver wird die Straftatbegehung.¹³²

Ansichts der vorstehenden Ausführungen stellt die Gelegenheit im Sinne einer Situation, die sich aus der mangelnden zuverlässigen Aufsicht ergibt, einen nicht unerheblichen Grund für die Begehung eines Delikts dar. Allerdings sind solche Gelegenheiten im Prinzip allgegenwärtig. D.h., dass sie zwar eine notwendige, aber allein für sich genommen keine hinreichende Kriminalitätsbedingung sind¹³³. Was insbesondere die Unternehmenskriminalität angeht, entstehen aus der hoch konkurrierenden Unternehmenswelt zahlreiche und verschiedenartige Deliktsgemeinschaften, die vornehmlich in engem Zusammenhang mit dem Profitstreben und der Suche nach einer besseren Machtposition für das jeweils betroffene Unternehmen stehen. Die Unternehmensmitarbeiter müssen jedoch von den vorhandenen Deliktsgemeinschaften Kenntnis nehmen, um sich für oder gegen eine kriminelle Tätigkeit im Dienste des Unternehmens entscheiden zu können. Dazu muss es das richtige Umfeld und die richtigen strukturellen, kulturellen und prozessualen Eigenschaften geben.¹³⁴ In diesen sehen *Shover* und *Hochstetler* eine *exogene Variable* beim Entscheidungsprozess und bei der *Rational-Choice-Theorie*.¹³⁵

Nach *Shover* und *Hochstetler* stellen die kontextualen und organisatorischen Eigenschaften sowie die Dynamik des unternehmerischen Umfelds entscheidende Faktoren bei der Begehung von Wirtschaftsstraftaten dar¹³⁶, wobei darin auch das *Corporate Crime* einzuordnen ist. Diesbezüglich weisen sie insbesondere auf die Auswirkung des Leistungsdrucks¹³⁷ und der kriminogenen kulturellen Umstände auf die Deliktsentscheidungen in Unternehmen hin. Sowohl der

¹³¹ Näher zu den unterschiedlichen Aufsichtsmechanismen (zivilrechtliche Klagen, *Whistleblowers*, Kriminalisierung und staatliche Regulierung in Gestalt von Kriminalisierung oder Entkriminalisierung) *Shover/Hochstetler*, *Choosing white-collar crime*, 2006, S.78 ff.; *Benson/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S.87f.

¹³² *Benson/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S.88.

¹³³ *Benson/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S.88.

¹³⁴ *Shover/Hochstetler*, *Choosing white-collar crime*, 2006, S.51; *Simpson*, *Annual Review of Sociology* 39 (2013), 309 (318 m.w.N.); zustimmend *Kölbel*, *ZIS* 2014, 552 (555). Vgl. hierzu erstes Kapitel, C.I.

¹³⁵ *Shover/Hochstetler*, *Choosing white-collar crime*, 2006, S.125: „Context ‚structurally suggests‘ and influences choice through ‚preference shaping‘. [...] It causes decision makers to focus on some preferences to the exclusion of others. Contextual qualities do not rigidly determine action, but they influence what individuals and organizational decision makers see and how they weigh options.“

¹³⁶ Siehe *Shover/Hochstetler*, *Choosing white-collar crime*, 2006, S.118.

¹³⁷ Vgl. zur Ergebnisorientierung (*result orientation*) *Pinto/Leana/Pil*, *Academy Management Review* 33 (2008), 685 (697).

zunehmende Leistungsdruck als auch die kriminogene Kultur setzen sich oftmals in Straftaten um, wobei der Hauptgrund dafür einerseits in der vom Individualtäter erwarteten *Belohnung* (in Gestalt finanzieller Boni oder besserer Karriereanstiegsmöglichkeiten) und andererseits in dessen *Commitment* zur Organisation besteht.¹³⁸

Beim Kosten-Nutzen Kalkül kommen darüber hinaus auch individuelle moralische Werte sowie rechtliche Normen in Betracht. Dabei sind *Shover* und *Hochstetler* jedoch der Meinung, dass die jeweiligen moralischen und legalen Grenzen – durch bestimmte organisatorische Arrangements oder unter gewissen organisatorischen Umständen – überschritten werden können¹³⁹ mit der Folge, dass die kriminelle Entscheidung als attraktive Option bzw. rationale Entscheidung erscheint. Insbesondere in Unternehmen, in deren Kontext deviantes Handeln ein deutliches und seit langem bestehendes Verhaltensmuster darstellt, lässt sich das Kriminalitätsphänomen nicht (nur) mit dem „krankhaften“ Individualverhalten des jeweils handelnden Unternehmensmitarbeiters, sondern vielmehr mit den organisatorischen Eigenschaften des mitbeteiligten Unternehmens erklären.¹⁴⁰ Im Anschluss an diese Annahme von *Shover* und *Hochstetler* ist der vorliegende Abschnitt mit der für die nachfolgende Analyse wichtigen Frage zu schließen, inwiefern sich die interne organisatorische und kulturelle Unternehmensstruktur auf die Straftatbegehung im Kontext und Interesse eines Unternehmens auswirken kann.¹⁴¹

II. Control Balance Theory

In die sogenannten *Control Theories* sowie in die aktuellen Konzepte zur Deutung der Unternehmensdevianz wird die von *Tittle* im Jahre 1995 vorgelegte und im Jahre 2004 verfeinerte *Control Balance Theory* eingeordnet.¹⁴² In ihrer allgemeinen Fassung geht diese Theorie davon aus, dass Menschen durch *Control Ratios* gekennzeichnet sind. Unter dem Begriff „Control Ratio“ lässt sich das Verhältnis von der ausübbarer Kontrolle, also der selbst realisierbaren Kontrolle, und jener, der man ausgesetzt ist, also der erfahrenen Kontrolle, verstehen. Hiernach stellt die Kontrolle ein weites Konzept dar, das soziale, strukturelle und anderweitige Einflüsse umfasst, und die Normkonformität ist nur dann zu erwarten, wenn das *Control Ratio* ausgewogen ist (*Control Balance*).¹⁴³ Die *Control Balance Theory* thematisiert die latente Bereitschaft bzw. den Wunsch des Men-

¹³⁸ *Shover/Hochstetler*, Choosing white-collar crime, 2006, S.119.

¹³⁹ Näher dazu *Shover/Hochstetler*, Choosing white-collar crime, 2006, S.123ff.

¹⁴⁰ *Shover/Hochstetler*, Choosing white-collar crime, 2006, S.119.

¹⁴¹ Vgl. *Benson/Simpson*, Understanding white-collar crime, 2. Aufl. 2015, S.88.

¹⁴² Vgl. zu den Besonderheiten der *Control Balance Theory* im Vergleich zu anderen *Control Theories* *Tittle*, Theoretical Criminology 8 (2004), 395 (396). Zur Bedeutung der Theorie im Bereich der Kriminologie siehe u.a. *Braithwaite*, Theoretical Criminology 1 (1997), 77 (78ff.).

¹⁴³ *Tittle*, Control Balance – Toward a General Theory of Deviance, 1995, S.147ff.; 173.

schen, die Reichweite seiner eigenen Kontrolle im Sinne einer Umweltherrschaft zu erweitern.¹⁴⁴ Wird der Wunsch nach mehr Kontrolle dem Individuum bewusst gemacht und nimmt dieser Wunsch ein bestimmtes Ausmaß an, so versucht das Individuum – der zentralen Theorieannahme zufolge –, die eigene Kontrolle unter anderem auch auf deviantem Wege zu stärken.¹⁴⁵ Das abweichende bzw. kriminelle Verhalten stellt sich also als ein Mittel zur Erweiterung des Kontrollumfangs oder zur Aufhebung des vorhandenen Kontrollungleichgewichts (*Control Imbalance*) dar.¹⁴⁶

Die Entwicklung dieses *Control-Balancing*-Prozesses, dessen Ergebnis zum devianten Verhalten führen kann, wird von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. Deviantes Verhalten setzt nicht nur ein *Control Ratio* in Form eines Kontrollüberschusses (d.h., man übt mehr Kontrolle aus, als man Kontrolle unterworfen ist) oder eines Kontrolldefizites (d.h., man ist mehr Kontrolle unterworfen, als man selbst ausübt) voraus¹⁴⁷, sondern auch die Feststellung dieses Ungleichgewichts und zudem eine Gelegenheit, sich kriminell zu verhalten. Die Umsetzung dieses Motivs (Kontrollzuwachs) steht außerdem im Zusammenhang mit den erwartbaren Kontrollgewinnen und -einbußen sowie mit der erforderlichen persönlichen Tatinvolvierung und dem damit verbundenen situativen Risiko.¹⁴⁸ Genau diese Faktoren werden von Tittles Begriff „constraint“ erfasst.¹⁴⁹ Von entscheidender Bedeutung ist auch der Grad der Selbstkontrolle. Je schwächer die Selbstkontrolle einer Person ist, desto wahrscheinlicher wird diese Person zum devianten Verhalten provoziert, sobald das Ungleichgewicht zwischen der erfahrenen Begrenzung und der selbst realisierbaren Kontrolle ihr bewusst gemacht wird.¹⁵⁰ Was die Interaktion der oben genannten Faktoren betrifft, bestimmt das *Control Ratio*, was passieren könnte, während die Deliktsgelegenheit beeinflusst, was passieren kann; zum Schluss bestimmen das *Constraint* und die Selbstkontrolle, ob es eigentlich passieren wird.¹⁵¹

Die unternehmenskriminologischen Konzepte, die den vorstehenden Annahmen der *Control Balance Theory* Rechnung tragen¹⁵², gehen weiterhin davon aus, dass die für die Unternehmensdevianz verantwortlichen Individuen oftmals nicht nur eine innerorganisatorische, sondern auch eine gesellschaftliche Macht-

¹⁴⁴ Dazu auch Braithwaite, *Theoretical Criminology* 1 (1997), 77 (78f.).

¹⁴⁵ Tittle, *Theoretical Criminology* 8 (2004), 395 (397; 405); Kölbel, *ZIS* 2014, 552 (555).

¹⁴⁶ Tittle, *Theoretical Criminology* 8 (2004), 395 (401).

¹⁴⁷ Tittle, *Control Balance – Toward a General Theory of Deviance*, 1995, S. 173; ders., *Theoretical Criminology* 8 (2004), 395 (410ff.).

¹⁴⁸ Kölbel, *ZIS* 2014, 552 (555).

¹⁴⁹ Eingehend dazu Tittle, *Theoretical Criminology* 8 (2004), 395 (414).

¹⁵⁰ Eingehend dazu Tittle, *Theoretical Criminology* 8 (2004), 395 (415ff.). Vgl. auch die zentrale Idee der *General Theory of Crime* von Gottfredson und Hirschi (1990); kurz dazu Huber, *Delinquenz als Schicksal?*, 2013, S. 21.

¹⁵¹ Tittle, *Theoretical Criminology* 8 (2004), 395 (417).

¹⁵² Siehe z.B. Piquero/Piquero, *Criminology* 44 (2006), 397ff., die die erste empirische Forschung zur Anwendung der *Control Balance Theory* auf den Bereich des *Corporate Crime* durchgeführt haben (ebd., S. 406ff.; 417ff.); kurz dazu auch Singelstein, *MschKrim* 2012, 52 (62).

position haben und damit durch einen Kontrollüberschuss gekennzeichnet sind.¹⁵³ Die Vergegenwärtigung dieses Ungleichgewichts, die aus Anlass einer Tatgelegenheit eintreten kann, oder die Beschränkung dieser Umweltherrschaft wegen z.B. einer störenden regulativen Anforderung kann die oben genannten Personen dazu führen, ihr Autonomiepotenzial mit Hilfe ihrer Machtposition zu erweitern oder wenigstens zu bewahren.¹⁵⁴ Dass der Gewinn an Kontrolle oder die Kontrollerhaltung unter Rückgriff auf deviante Mittel im Kontext eines Unternehmens erfolgt, kann – nach der *Control Balance Theory* – anhand der Art des Kontrollungleichgewichts erklärt werden. Denn die Täter, die sich durch einen Kontrollüberschuss auszeichnen, tendieren zur autonomen Devianz (*autonomous deviance* in Abgrenzung zu *repressive deviance*), die keine direkte Konfrontierung mit den Deliktsopfern oder -objekten voraussetzt, da die Täter bei der Deliktsbegehung dritte Parteien, die (problematische) Organisation oder strukturelle Vereinbarungen ausnutzen.¹⁵⁵ Sie verfolgen somit ihre kriminellen Ziele „ohne persönliche Involvierung“, „sondern durch Einsatz von Infrastruktur und Personal ‚to do their dirty work‘“. ¹⁵⁶ Dabei ist auch darauf aufmerksam zu machen, dass die Deliktsbegehung – wegen der Stellung solcher Täter in der Organisationshierarchie – im Zusammenhang nicht nur mit dem Kontrollzuwachs (oftmals in Form hoher wirtschaftlicher Gewinne), sondern auch damit steht, dass das Ergreifen von Gegenmaßnahmen, die zu Kontrolleinbußen führen könnten, eher unwahrscheinlich bleibt.¹⁵⁷

Angesichts der vorstehenden Ausführungen ist im *Control Balance Ratio* als Grundkonzept der *Control Balance Theory* ein nützliches theoretisches Werkzeug für diejenigen zu sehen, die den Versuch unternehmen, den Zusammenhang zwischen der Dynamik des Arbeitsplatzes, dem Management und der Kriminalität zu Gunsten eines Unternehmens zu verstehen.¹⁵⁸

III. General Strain Theory

Einen interessanten Beitrag zur unternehmenskriminologischen Forschung leistet auch die allgemeine Drucktheorie (*General Strain Theory*) von Agnew (1985; 1992).¹⁵⁹ Dabei handelt es sich um eine Variante der von Merton vorgelegten

¹⁵³ So Singelstein, MschrKrim 2012, 52 (61 f.); zustimmend Kölbel, ZIS 2014, 552 (555).

¹⁵⁴ So Kölbel, ZIS 2014, 552 (555 f.).

¹⁵⁵ Tittle, Control Balance – Toward a General Theory of Deviance, 1995, S.180ff.; ders., Theoretical Criminology 8 (2004), 395 (398 f.; 406); siehe eine kurze Darstellung auch bei Piquero/Piquero, Criminology 44 (2006), 397 (403 f.).

¹⁵⁶ Kölbel, ZIS 2014, 552 (556); Tittle, Control Balance – Toward a General Theory of Deviance, 1995, S.190: „They use exploitation, which involves indirect predation, as a safer means of expanding control, that is, they use their controlling positions to arrange things so that other persons or organisational units accomplish acts that enhance their control.“

¹⁵⁷ So Kölbel, ZIS 2014, 552 (556).

¹⁵⁸ Piquero/Piquero, Criminology 44 (2006), 397 (421).

¹⁵⁹ Agnew, Criminology 30 (1992), 47ff.

Anomietheorie¹⁶⁰ (1938; 1957)¹⁶¹, die an die individuellen Möglichkeiten, mit dem Druck umzugehen (sog. *Coping Strategies*), anknüpft.¹⁶² Die *General Strain Theory* stellt weiterhin eine kriminologische Theorie¹⁶³ mit sozialpsychologischem Hintergrund dar.¹⁶⁴ Denn *Agnew* richtet sein Augenmerk *einerseits* auf das Individuum, das wegen unterschiedlicher Belastungen bzw. Spannungen (*Strains*) negative Gefühle wie etwa Enttäuschung, Depression, Angst oder Wut erlebt, welche einen entsprechend starken Veränderungsdruck im Sinne eines „Wunsches nach korrigierenden Schritten“ und eine Prädisposition zum normwidrigen Verhalten¹⁶⁵ hervorrufen¹⁶⁶, und *andererseits* auf das soziale Umfeld, in dessen Kontext die oben genannten Belastungen auftreten.

Den Annahmen der *General Strain Theory* zufolge findet man einen Ausweg aus dem Druck durch Delinquenz¹⁶⁷, wenn z.B. sein Selbstwertgefühl, seine Sozialbeziehungen und die soziale Unterstützung bzw. Kontrolle, der Nutzen-Kosten-Kalkül oder die Rationalisierungen einen vom devianten Verhalten nicht abbringen können.¹⁶⁸ In diesem Sinne stellt das deviante Verhalten die Folge des ausgeübten Drucks dar. Hierbei spricht *Agnew* von dreierlei Belastungen, die zu einem derartigen Druck führen können. Eine Belastung entsteht zunächst, wenn positiv besetzte Ziele nicht erreicht werden können (*strain as the failure to achieve positively valued goals*)¹⁶⁹, wenn also das Erreichte hinter den individuellen Erwartungen zurückbleibt.¹⁷⁰ Die zweite Kategorie betrifft diejenigen Belastungen, die aus dem Entfernen positiv besetzter Stimuli folgen (*strain as the re-*

¹⁶⁰ Eingehend zu *Mertons* Anomietheorie statt vieler *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, §3, Rn. 58ff. m.w.N. Zur Anwendung der Anomietheorie von *Merton* im Bereich der Unternehmenskriminologie siehe *Singelstein*, MschrKrim 2012, 52 (55ff.); *Benson/Simpson*, Understanding white-collar crime, 2. Aufl. 2015, S.77ff.; *Schmitt-Leonardy*, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S.91ff.; kritisch bezüglich der Heranziehung der rein soziologischen Kriminalitätstheorien im Allgemeinen und der Anomietheorie im Konkreten zur Erklärung der menschlichen Deliktivmotivation und Verhinderung delinquenten menschlichen Verhaltens *Breland*, Lernen und Verlernen von Kriminalität, 1975, S.54.

¹⁶¹ *Agnew*, Criminology 30 (1992), 47 (50); *Friedrichs*, Trusted Criminals, 4. Aufl. 2010, S.239.

¹⁶² Vgl. *Neubacher*, Kriminologie, 3. Aufl. 2017, 9. Kap., Rn. 3; *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, §3, Rn. 64. Eingehend dazu *Agnew*, Criminology 30 (1992), 47 (66ff.).

¹⁶³ Zur Abgrenzung der *General Strain Theory* von *Social Control* und *Social Learning Theory* siehe *Agnew*, Criminology 30 (1992), 47 (48ff.).

¹⁶⁴ *Agnew*, Criminology 30 (1992), 47 (48).

¹⁶⁵ Siehe *Meier*, Kriminologie, 4. Aufl. 2010, §3, Rn. 63, der darauf aufmerksam macht, dass in der Drucktheorie von *Agnew* das Übertreten der durch das Strafrecht gezogenen Grenzen zwar eine mögliche, aber nicht ganz unwahrscheinliche Form der Reaktion (auf den Druck) sei.

¹⁶⁶ *Agnew*, Criminology 30 (1992), 47 (60); *ders./Piquero/Cullen*, in: *Simpson/Weisburd* (Hrsg.), The Criminology of White-Collar Crime, 2009, S.40f.; *Friedrichs*, Trusted Criminals, 4. Aufl. 2010, S.239; *Neubacher*, Kriminologie, 3. Aufl. 2017, 9. Kap., Rn. 3.

¹⁶⁷ *Agnew*, Criminology 30 (1992), 47 (60f.).

¹⁶⁸ Näher zu den Begrenzungen der persönlichen Möglichkeiten des Individuums, mit dem Druck umzugehen (*Coping Strategies*) *Agnew*, Criminology 30 (1992), 47 (71ff.); *ders./Piquero/Cullen*, in: *Simpson/Weisburd* (Hrsg.), The Criminology of White-Collar Crime, 2009, S.51ff.

¹⁶⁹ *Agnew*, Criminology 30 (1992), 47 (51ff.; insb. 56).

¹⁷⁰ *Neubacher*, Kriminologie, 3. Aufl. 2017, 9. Kap., Rn. 3; *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, §3, Rn. 62.

removal of positively valued stimuli from the individual)¹⁷¹, während die dritte Kategorie sich auf jene Belastungen bezieht, die sich aus dem Einwirken negativer Stimuli (*strain as the presentation of negative or noxious stimuli*)¹⁷² ergeben.¹⁷³

Die allgemeine Drucktheorie findet, wie bereits angedeutet, Anwendung (auch) auf die Forschung der Unternehmensdelinquenz.¹⁷⁴ Hiernach stellt das *Corporate Crime* eine „Reaktion“ auf die im Kontext „Unternehmen“ auftretenden Drucksituationen dar, die grundsätzlich ökonomischer Natur sind.¹⁷⁵ Nach der vorstehenden Typologie kann (auch) ein Unternehmen selbst unter Druck gesetzt werden, wenn seine ökonomischen Ziele (Gewinnmaximierung, Verstärkung seiner Marktposition, Rentabilität usw.) wegen der herrschenden Marktbedingungen oder der Führungsentscheidungen nicht erreicht werden können (*blockage of economic goals*)¹⁷⁶ oder es mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten bzw. Risiken¹⁷⁷ konfrontiert ist (*economic problems*).¹⁷⁸ Erweist sich die „normale“ Unternehmenspolitik als unbefriedigend oder unzureichend zur Bekämpfung der eintretenden Schwierigkeiten, so nimmt das Risiko zu, dass das Unternehmen „Zuflucht“ zu illegalen bzw. gesellschaftlich nicht gebilligten Mitteln nimmt.¹⁷⁹

Wie das Individuum als Unternehmensangehöriger auf die besagten Belastungen reagiert, hängt grundsätzlich von den unternehmensinternen Gegebenheiten und insbesondere davon ab, „ob und in welchem Maße die Unternehmensmitarbeiter einem ‚intra-organisational Strain‘¹⁸⁰ ausgesetzt sind“. ¹⁸¹ Im Hinblick darauf, dass Arbeit eine zentrale Stellung im Leben der meisten Menschen in den modernen Gesellschaften einnimmt, ist eine zunehmende Druckanfälligkeit bei Unternehmensangestellten auch dann festzustellen, wenn ihre berufliche und persönliche Existenz auf die Bewahrung eines konkreten Arbeitsplatzes angewiesen ist.¹⁸² Daraus ergibt sich ein nicht unerheblicher Durchsetzungsspielraum hinsichtlich der Unternehmensinteressen und deren Förderung um jeden Preis. D.h., dass nicht nur konventionelle, sondern auch delinquente Tätigkeitsformen

¹⁷¹ Agnew, *Criminology* 30 (1992), 47 (57f.).

¹⁷² Agnew, *Criminology* 30 (1992), 47 (58f.).

¹⁷³ Siehe Meier, *Kriminologie*, 5. Aufl. 2016, §3, Rn. 62.

¹⁷⁴ Agnew/Piquero/Cullen, in: Simpson/Weisburd (Hrsg.), *The Criminology of White-Collar Crime*, 2009, S.35ff.; vgl. Singelstein, *MschKrim* 2012, 52 (56).

¹⁷⁵ Vgl. Gross, *Studies in Symbolic Interaction* 1 (1978), 55 (57).

¹⁷⁶ Näher dazu Agnew/Piquero/Cullen, in: Simpson/Weisburd (Hrsg.), *The Criminology of White-Collar Crime*, 2009, S.39ff.; insb. S.42.

¹⁷⁷ Vgl. aber Passas, *Contemporary Crises* 14 (1990), 157 (162f. m.w.N.), der darauf aufmerksam macht, dass die deviante Tätigkeit eines Unternehmens nicht immer im Zusammenhang mit dessen finanziellen Macht oder Erfolg steht.

¹⁷⁸ Näher dazu Agnew/Piquero/Cullen, in: Simpson/Weisburd (Hrsg.), *The Criminology of White-Collar Crime*, 2009, S.42ff.

¹⁷⁹ So Kölbel, *ZIS* 2014, 552 (556 m.w.N.).

¹⁸⁰ Vgl. zu *work-related strains* Agnew/Piquero/Cullen, in: Simpson/Weisburd (Hrsg.), *The Criminology of White-Collar Crime*, 2009, S.45f.

¹⁸¹ Kölbel, *ZIS* 2014, 552 (556 m.w.N.).

¹⁸² Siehe Passas, *Contemporary Crises* 14 (1990), 157 (163f. m.w.N.).

bedeutsam werden können, wenn die betroffenen Abteilungen oder Mitarbeiter den Binnenerwartungen und -ansprüchen nicht mehr in legitimer Weise entsprechen können und deshalb unter Druck stehen.¹⁸³

IV. Kritische Würdigung

Die Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Unternehmenskriminalität wird vorwiegend dadurch verkompliziert, dass keine Einigkeit über die typischen Merkmale der kriminellen Tätigkeit im Kontext „Unternehmen“ besteht. Den vorstehenden Erklärungskonzepten, nämlich dem *Rational-Choice*-, *Control-Balance*-, und *General-Strain*-Ansatz, ist jedoch gemeinsam, dass sie trotz ihrer unterschiedlichen Schwerpunkte und Ausführungen von der folgenden Annahme hinsichtlich der Begehung vom *Corporate Crime* ausgehen: Die kriminelle Tätigkeit setzt voraus, dass das Individuum die *Gelegenheit* hat, sich kriminell zu verhalten, über die geeigneten *Mittel* zur Begehung einer kriminellen Tat verfügt und es einen *Beweggrund* bzw. *Impuls* für ein solches Verhalten gibt.¹⁸⁴ Dabei stellt sich die Frage, ob die oben genannten Gelegenheiten, Mittel, Beweggründe und Impulse im Zusammenhang mit der Persönlichkeit des jeweiligen Einzeltäters stehen oder sich ihre Existenz (auch) unter Rückgriff auf den Kontext „Unternehmen“ ausführen lässt.

(1) *Rational Choice Theory*: Wie bereits aufgezeigt, stellt die Entscheidung eines Unternehmensmitarbeiters, sich deviant zu Gunsten eines Unternehmens zu verhalten, dem Modell der rationalen Wahl und dessen neueren Varianten zufolge das Ergebnis der Abwägung einerseits der Vor- und Nachteile der bestimmten Kriminaltat und andererseits der jeweiligen Individualpräferenzen und -vorstellungen dar.¹⁸⁵ Die Bestimmung der Entscheidungskriterien und die Abwägung der Entscheidungsfaktoren erfolgen jedoch in einem für jeden Entscheidungsträger konkreten Umfeld und ihr Ergebnis hängt damit in gewissem Maße – so der *Rational-Choice*-Ansatz von *Shover* und *Hochstetler* – von diesem Umfeld ab. Wie *Kölbel* zu Recht anmerkt, stellen sich die „Abwägungsposten“ für die Mitarbeiter „je nach organisationsexternem Umfeld (Marktlage, Regulierungssituation etc.) und organisationsinternen Gegebenheiten (Unternehmenslage, Unternehmensklima, unternehmensinterne Kontrolle usw.)“ anders dar.¹⁸⁶ Dabei handelt es sich um zwei variablen Faktoren, von denen der Zweitgenannte insofern von großem Interesse ist, als er sich unmittelbar auf das Unternehmen bezieht. Darunter können diejenigen kulturellen, strukturellen und organisatorischen Spezifika eines Unternehmens subsumiert werden, die zur Herausbildung nicht nur eines bestimmten Funktions-, sondern auch eines Wertsystems führen, in das

¹⁸³ So *Kölbel*, ZIS 2014, 552 (556). Vgl. *Gross*, *Studies in Symbolic Interaction* 1 (1978), 55 (57); *Bussmann*, CCZ 2016, 50.

¹⁸⁴ Vgl. *Denzin*, *American Sociological Review* 42 (1997), 905 (918).

¹⁸⁵ Vgl. *Simpson*, *Annual Review of Sociology* 39 (2013), 309 (317 m.w.N.).

¹⁸⁶ So *Kölbel*, ZIS 2014, 552 (555). Vgl. auch *Vaughan*, in: *Shover/Wright* (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 234 (236 m.w.N.).

sich die Unternehmensmitarbeiter eingliedern und dessen Eigenschaften sie sich – wie noch zu zeigen sein wird – schrittweise im Rahmen ihrer beruflichen Sozialisation zu eigen machen. Diese unternehmenseigenen Besonderheiten vermögen eine „sozialpsychologische Realität“ zu gestalten, die sich unmittelbar auf die individuelle Tätigkeit im Unternehmen und insbesondere auf die „rationalen“ Entscheidungen seiner Mitglieder auswirkt.¹⁸⁷ Wenn normabweichendes Verhalten durch eine überindividuelle Kultur und Struktur gefördert oder toleriert wird und allmählich zum Bestandteil der Standardoperationen im Unternehmen wird¹⁸⁸, kann dementsprechend von einer deliktischen sozialpsychologischen Realität oder sogar Routine gesprochen werden, die sich in den Individualentscheidungen der Unternehmensmitarbeiter niederschlägt. Im Hinblick auf diese sozialpsychologische Realität kann „die normative Korrektur der Kosten-Nutzen-Kalküle und der hierauf gestützten Deliktsentscheidung[en]“ unterbleiben¹⁸⁹, da es an Anreizen normkonformen Verhaltens im Unternehmen fehlt.¹⁹⁰

Vor diesem Hintergrund erweist sich der alleinige Rückgriff auf einen (klassischen) *Rational-Choice*-Ansatz insofern, als das Hauptgewicht nur auf den persönlichen Deliktsanreizen und -gelegenheiten liegt und der Aspekt ihrer Mitbestimmung vom Unternehmensumfeld (in der Regel) außer Betracht bleibt, als eine wenig überzeugende Herangehensweise zur Erklärung der Unternehmenskriminalität.¹⁹¹

(2) *Control Balance Theory*: Im Gegensatz zum *Rational Choice Theory* geht die *Control Balance Theory* zwar vom Kontroll(un)gleichgewicht im Sinne eines persönlichen Merkmals des deviant handelnden Unternehmensmitarbeiters aus, aber sie unternimmt zugleich den Versuch, das Phänomen der Unternehmensdevianz unter Berücksichtigung der organisationsinternen Gegebenheiten des Unternehmens im Sinne eines Begehungsorts auszuführen. Sie weist insbesondere auf die strukturellen Besonderheiten des Unternehmens hin, mit denen die Herausbildung des Kontroll(un)gleichgewichts und damit auch das normkonforme oder -widrige Verhalten im Unternehmen verbunden sind. Insofern stellt der

¹⁸⁷ Vgl. *Vaughan*, in: Shover/Wright (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 234 (236): „When the effect of the organization as a locus of choice is taken fully into account, social context becomes obvious as an influence in decisionmaking, shaping what an individual perceives to be rational at a given moment.“

¹⁸⁸ Vgl. *Tittle*, *Control Balance – Toward a General Theory of Deviance*, 1995, S.164.

¹⁸⁹ So *Köbel*, ZIS 2014, 552 (555).

¹⁹⁰ Vgl. auch *Mittelsdorf*, *Unternehmensstrafrecht im Kontext*, 2007, S.42. Diese weist darauf hin, dass der individuelle Nutzen in der Regel in der finanziellen Entlohnung sowie in der Aussicht auf künftige Zusammenarbeit besteht. Zudem macht sie jedoch zu Recht darauf aufmerksam, dass dieser Bonus zum Tragen kommen kann, nur „wenn das Unternehmen illegales Verhalten fördert oder zumindest duldet und die Erfolge anerkennt“. Das kriminelle Individualverhalten steht aus dieser Sicht im Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Anreizen normwidrigen Verhaltens und Indizien der Förderung eines solchen Verhaltens.

¹⁹¹ Vgl. *Vaughan*, in: Shover/Wright (Hrsg.), *Crimes of Privilege*, 2001, 234 (237; 240); siehe auch die kritischen Anmerkungen von *Meier*, *Kriminologie*, 5. Aufl. 2016, §3, Rn. 22ff.; §11, Rn. 27 hinsichtlich der Aussagekraft der Handlungstheorie der rationalen Wahl als wirtschaftskriminologisches Deutungskonzept. Vgl. auch *Bussmann*, in: FS Achenbach, 2011, 57 (80f. m.w.N.).

Control-Balance-Ansatz eine vielversprechende Grundlage bei der Auseinandersetzung mit den Entstehungszusammenhängen der Unternehmenskriminalität *aus einer (eher) unternehmensbezogenen Perspektive* dar. Der einzelne Einwand besteht jedoch darin, dass in der oben genannten Theorie der Faktor der Unternehmenskultur und dessen Auswirkung auf das Verhalten der Unternehmensangehörigen nicht hinreichend verarbeitet worden sind.¹⁹²

(3) *General Strain Theory*: Im Gegensatz zu den vorstehenden Kriminalitätstheorien bezieht sich die *General Strain Theory* zunächst auf das Unternehmen als Ganzes und versucht, theoretische Interpretationen für die Unternehmensdevianz losgelöst von den Einzelpersonen und ihren individuellen Motiven zur Strafbegehung zu finden. In diesem Zusammenhang kommt sie zu dem Ergebnis, dass das *Corporate Crime* das Resultat unterschiedlicher im Unternehmen auftretender Drucksituationen ist¹⁹³, wobei diese Stress-Konstellationen grundsätzlich daraus entstehen, dass die finanziellen Ziele des Unternehmens (Gewinnmaximierung, Ausbau der Marktposition usw.) nicht mehr mit allgemein anerkannten bzw. legalen Mitteln erreicht werden können.¹⁹⁴

Nach dem *General-Strain-Ansatz* kann weiterhin die Verstärkung der Druck- und Deliktsanfälligkeit im Kontext eines Unternehmens auf dessen Organisations- und Leitungsstrukturen zurückgeführt werden.¹⁹⁵ Mit Blick auf die Auswirkung des unternehmensbezogenen Drucks auf das Individualverhalten rückt insbesondere die Einwirkung indirekter – intra-organisatorischer – Belastungen (*vicarious intra-organisational strains*)¹⁹⁶ in den Mittelpunkt des Interesses. Wie *Simpson* ausführt, knüpft das *Corporate Crime* weniger an die persönlichen Bedürfnisse, Vorstellungen und Motivation des einzelnen Unternehmensangehörigen und mehr an die Verantwortungsverhältnisse, Prioritäten und Bedürfnisse des Unternehmens an.¹⁹⁷ Der zu Gunsten des Unternehmens deviant handelnde Mitarbeiter kann freilich von seiner deliktischen Handlung selbst profitieren, insbesondere wenn er zugleich auch Stakeholder ist und aus der deliktischen Unternehmenstätigkeit finanziellen Nutzen zu ziehen vermag oder seine Karriere dadurch vorangetrieben wird. Genau darin kann seine persönliche Motivation zur Strafbegehung zu Gunsten des Unternehmens gesehen werden.¹⁹⁸ Allerdings ist die zunehmende Anfälligkeit der Unternehmensmitarbeiter für kriminelles Verhalten zu Gunsten ihres Unternehmens – den Annahmen der *General Strain*

¹⁹² Kölbel, ZIS 2014, 552 (556).

¹⁹³ Kölbel, ZIS 2014, 552 (556).

¹⁹⁴ Vgl. Singelstein, MschrKrim 2012, 52 (56).

¹⁹⁵ Kölbel, ZIS 2014, 552 (556).

¹⁹⁶ Näher dazu *Agnew/Piquero/Cullen*, in: *Simpson/Weisburd* (Hrsg.), *The Criminology of White-Collar Crime*, 2009, S.48.

¹⁹⁷ So *Simpson*, *Corporate Crime, Law and Social Control*, 2008, S.8: "[...] Such decisions have little to do with an individual employee's needs but a lot to do with organizational contingencies, priorities, and needs."

¹⁹⁸ *Agnew/Piquero/Cullen*, in: *Simpson/Weisburd* (Hrsg.), *The Criminology of White-Collar Crime*, 2009, S.48.

Theory zufolge – vornehmlich mit Hilfe der im Kontext „Unternehmen“ ausgebildeten *Identifikations-* und *Verbundenheitsmechanismen* auszuführen.¹⁹⁹

Die *Identifikation* bezieht sich auf diejenigen Einstellungen, Verhaltensmerkmale und Prozesse, „mit denen ein Individuum Eigenschaften fremder (Identifikations-)Objekte assimiliert und zum Gegenstand seines eigenen Selbstverständnisses macht“.²⁰⁰ In diesem Sinne identifizieren sich die Unternehmensmitarbeiter mit dem Unternehmen, dem sie ihre Dienste leisten und für das sie handeln mit der Folge, dass sie sich mittelbar (*vicariously*) die jeweils im Unternehmen auftretende Drucksituation (*corporate strain*) zu eigen machen (*vicarious strain*). Dadurch haben sie das Gefühl, dass sie selbst unter Druck stehen, wenn ihr Unternehmen mit finanziellen Schwierigkeiten konfrontiert ist, und zwar unabhängig davon, ob diese oder anderweitige Schwierigkeiten einen unmittelbaren bzw. persönlichen Einfluss auf sie haben.²⁰¹ In dieser indirekten Belastung, die oftmals über die organisatorischen Strukturen verbreitet wird (*intra-organisational strain*), kann jedoch ein Ansatzpunkt bei der Erklärung kriminellen Verhaltens im Unternehmen gesehen werden.²⁰²

In ähnlicher Weise funktionieren auch die oben genannten Verbundenheitsmechanismen. Unter dem Begriff „Commitment“ ist die Attitüde eines Unternehmensmitarbeiters gegenüber „seinem“ Unternehmen (Identifikationseffekt) und dessen Zielsetzungen zu verstehen.²⁰³ Das Commitment zu einer Organisation umfasst begrifflich die hochausgeprägte Akzeptanz der Organisationsziele und -werte, die Bereitschaft, beträchtliche Anstrengungen für die Organisation zu unternehmen, und nicht zuletzt den starken Wunsch, Mitglied in einer Organisation zu bleiben.²⁰⁴ In diesem Sinne kann unter anderem auch die kriminelle Unternehmenstätigkeit den Mitarbeitern akzeptabel, gerechtfertigt oder angemessen im Hinblick auf die Verfolgung der Unternehmenszwecke erscheinen. Dementsprechend kann das kriminelle Individualverhalten zu Gunsten des Unternehmens darauf zurückgeführt werden, dass die Unternehmensmitarbeiter bereit sind, die finanziellen Interessen des Unternehmens um jeden Preis zu schützen, um ihre Mitgliedschaft zu behalten.²⁰⁵ Dabei kann von der Umwandlung des ursprünglichen Unternehmensdrucks in Individualdruck gesprochen werden, wobei diese Umwandlung als Kernpunkt der Entstehung der Unternehmenskriminalität im Sinne kriminellen Individualverhaltens im Kontext und Interesse eines Unternehmens zu betrachten ist.

¹⁹⁹ Vgl. Kölbel, ZIS 2014, 552 (556).

²⁰⁰ Spieß/Winterstein, Verhalten in Organisationen, 1999, S.125; Spieß/von Rosenstiel, Organisationspsychologie, 2010, S.89.

²⁰¹ Vgl. Pinto/Leana/Pil, Academy Management Review 33 (2008), 685 (693).

²⁰² Agnew/Piquero/Cullen, in: Simpson/Weisburd (Hrsg.), The Criminology of White-Collar Crime, 2009, S.48. Vgl. auch Vaughan, Michigan Law Review 80 (1982), 1377 (1390f.).

²⁰³ Spieß/Winterstein, Verhalten in Organisationen, 1999, S.126. Vgl. in Bezug auf das Commitment der Führungskräfte zum Unternehmen Passas, Contemporary Crises 14 (1990), 157 (159).

²⁰⁴ Spieß/Winterstein, Verhalten in Organisationen, 1999, S.126 m.w.N.; Spieß/von Rosenstiel, Organisationspsychologie, 2010, S.88.

²⁰⁵ Vgl. Kölbel, ZIS 2014, 552 (556).

Fasst man die vorstehenden Ausführungen zusammen, so lässt sich Folgendes festhalten: Das kriminelle Verhalten im Kontext und Interesse eines Unternehmens mag auf die persönliche Motivation des handelnden Individuums in seiner Funktion als Unternehmensmitglied angewiesen sein, aber die jeweiligen Motive und die darauf beruhenden Deliktsentscheidungen werden in nicht unerheblichem Maße (auch) von unternehmensinternen Gegebenheiten (mit-)geprägt. Ausgehend von dieser Annahme ist es erforderlich, bei der nachfolgenden Untersuchung den Schwerpunkt auf das Unternehmen und insbesondere auf die oben genannten Gegebenheiten zu verlagern und in einem weiteren Schritt auf die Frage nach der Funktion des Unternehmens als kriminogene Struktur bzw. nach der „kriminogenen Wirkung der Eingliederung in eine Organisation“²⁰⁶ einzugehen. Kurzum: Im Weiteren wird der Versuch unternommen, den Begriff der Unternehmenskriminalität – über seine individualbezogene Perspektive hinaus – um unternehmensbezogene Komponenten zu erweitern.

C. Kriminelles Verhalten im Kontext und Interesse eines Unternehmens: die unternehmensbezogene Perspektive (Unternehmen als kriminogene Struktur)

Legt man das Hauptgewicht auf die Deutung des kriminellen Individualverhaltens im Kontext und Interesse eines Unternehmens aus einer *unternehmensbezogenen Perspektive*²⁰⁷, so ist die Hypothese aufzustellen, dass die Individualität im Unternehmen in einem nicht zu unterschätzenden Maße durch kriminogene Faktoren im Unternehmen motiviert bzw. beeinflusst wird²⁰⁸, wobei das Unternehmen selbst in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses rückt.²⁰⁹ Die Idee des interaktiven Verhältnisses zwischen Individuum und (kriminell anfälligen) Unternehmen stellt für die deutsche Strafrechtstheorie keine fremde Vorstellung dar. Bereits 1979 hat *Schünemann* die Meinung vertreten, dass „(nur) durch die Eingliederung in einen Verband *mit einer kriminellen Attitüde* für das an sich sozial angepasste, rechtstreuere Verbandsmitglied Hemmschwellen abgebaut werden, die

²⁰⁶ Hefendehl, MschrKrim 2003, 27 (30).

²⁰⁷ Vgl. Schmitt-Leonardy, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S. 104, Hervorhebungen d.V.: „[...] Diese Wirkmechanismen des Unternehmens auf das Individuum und das Unternehmen als kriminogenen Kontext in Erwägung zu ziehen bedeutet eine *Abwendung von der individuumzentrierten Herangehensweise hin zur Untersuchung makrokrimineller Zusammenhänge*.“

²⁰⁸ Bezeichnendes Beispiel stellt dabei die von *Schünemann* entwickelte Theorie der kriminellen Verbandsattitüde dar. Siehe *Schünemann*, Unternehmenskriminalität und Strafrecht, 1979, S. 18 ff.; insb. S. 22 ff.

²⁰⁹ Vgl. Mittelsdorf, Unternehmensstrafrecht im Kontext, 2007, S. 8, die dabei die Frage (als Teil des Problems der Unternehmenskriminalität) stellt, „inwieweit Organisation und Kultur der Wirtschaftseinheit selbst [also des Unternehmens selbst; d.V.] zu einer Strafe gegen den Unternehmensträger führen können.“

das gleiche Verhalten – begangen als Individualdelikt – blockiert hätten“.²¹⁰ Damit wurde in einem frühen Stadium der Auseinandersetzung mit der Unternehmenskriminalität sowie der einschlägigen deutschen Literatur auf eine spezielle Facette des oben genannten Verhältnisses eingegangen: auf die Neutralisierung normabweichenden Verhaltens im Unternehmen.

Wie noch zu zeigen sein wird, geht es bei der kriminogenen Wirkung der Eingliederung in ein Unternehmen um ein vielschichtiges und damit unvermeidlich komplexes Phänomen. Ein Unternehmen hat, wie andere Organisationen auch, verschiedene Strukturen, mit denen sich die jeweiligen Mitarbeiter auseinandersetzen und arrangieren müssen und die sie unter bestimmten Umständen auch verändern können. Daraus resultiert eine gewisse Grundspannung, die zwischen Individuum und Unternehmen im Sinne einer Organisation herrscht.²¹¹ Den Zusammenhang zwischen dieser Grundspannung und der kriminellen Attitüde im Dienste eines Unternehmens zu erklären²¹² stellt den Gegenstand der nachfolgenden *unternehmenskriminologischen* Analyse dar, wobei das Hauptgewicht noch immer auf der Deliktsentscheidung und -handlung der Einzelperson in Unternehmenszusammenhängen liegt.

Genauer soll es um die Frage nach den Entstehungszusammenhängen abweichenden Individualverhaltens gehen, das weniger (oder überhaupt nicht) den Individualtäter und eher das Unternehmen begünstigt. Zur Beantwortung dieser Frage wird in einem ersten Schritt auf die Rolle unternehmensinterner Gegebenheiten im Allgemeinen und die kulturellen, strukturellen und organisatorischen Besonderheiten des Systems „Unternehmen“ im Konkreten eingegangen (dazu I.). In einem zweiten Schritt lässt sich an die Befunde der allgemeinen Subkulturtheorie von *Cohen* und *Short* (dazu II.1.) und die von *Sykes* und *Matza* systematisierten Techniken der Neutralisierung kriminellen Verhaltens anknüpfen (dazu II.2.), um sie zur Deutung der Funktion des Unternehmens als kriminogene Struktur fruchtbar zu machen. Nicht zuletzt ist dem Phänomen der Normalisierung (in Abgrenzung zu jenem der Neutralisierung) kriminellen Verhaltens als Bestandteil der Sozialisation in Unternehmen nachzugehen (dazu II.3.). Nachdem die daraus folgenden Erkenntnisse zusammengefasst worden sind, sind abschließend diejenigen Fragen, die nach der kriminologischen Analyse noch offen bleiben, zu systematisieren (dazu III.).

I. Deliktgenese in Unternehmen

Die kriminologischen Lerntheorien gehen von der Annahme aus, dass es sich beim kriminellen Verhalten um ein erlerntes Verhalten handelt, also um ein Verhalten, „das sich aus den Erfahrungen erklärt, die der Einzelne im Verlauf seiner

²¹⁰ *Schünemann*, Unternehmenskriminalität und Strafrecht, 1979, S.22, Hervorhebungen d.V.

²¹¹ So *Spieß/Winterstein*, Verhalten in Organisationen, 1999, S.11f.

²¹² Vgl. *Benson/Simpson*, Understanding white-collar crime, 2. Aufl. 2015, S.72.

Entwicklung macht“.²¹³ Zu diesen Theorien zählt unter anderem die sogenannte Theorie der differentiellen Assoziation, die *Sutherland* bei der Auseinandersetzung mit dem Konzept „White Collar Crime“ entwickelt hat.²¹⁴ Fasst man die zentralen Forschungshypothesen von *Sutherland* zusammen, so lässt sich Folgendes festhalten:²¹⁵

(1) Personen mit hohem Ansehen und sozialem Status begehen Straftaten, die nicht nur finanziellen, sondern auch sozialen Schaden mit sich bringen (Definition von *White Collar Crime*). (2) Diese kriminellen Taten werden von diesen Personen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit begangen. (3) Das *White Collar Crime* ist weit verbreiteter in bestimmten Industriebereichen im Vergleich zu anderen. (4) In diesen Industriebereichen gibt es Unternehmen, die in größerem Maße an solchen Straftaten beteiligt sind.²¹⁶ (5) Weder das konventionelle *Street Crime* noch das *White Collar Crime* sind auf Faktoren wie Armut, Geldmangel oder sozial- bzw. psychopathische Merkmale der Straftäter zurückzuführen.²¹⁷ (6) Das *White Collar Crime* kann mit denselben Faktoren begründet werden, die auf *Lower- und Working-Class Crime* Anwendung finden. (7) Das *White Collar Crime* wird – wie alle Verbrechen auch – erlernt. Das Erlernen kriminellen Verhaltens erfolgt dabei in Interaktion mit anderen Personen²¹⁸, die sich im Wirtschaftsbereich bereits deviant verhalten. Das deviante Verhalten steht hiernach im Zusammenhang mit dem Überwiegen kriminalitätsbegünstigender Kontakte. Ob normkonforme oder kriminalitätsbegünstigende Kontakte überwiegen, hängt von der Häufigkeit, Dauer, Priorität und Intensität der jeweiligen Kontakte ab.²¹⁹

Was die Forschung der Unternehmenskriminalität betrifft, bleiben die vorstehenden Annahmen von *Sutherland* – trotz der bei der empirischen Überprüfung seiner Theorie eingetretenen Schwierigkeiten²²⁰ – erstaunlicherweise aktuell. Besonders die unter Punkt 3, 4 und 7 aufgeführten Feststellungen sind von erheblichem Interesse, da damit angedeutet wird, dass die Entstehung des Phänomens „Unternehmenskriminalität“ auf ganz konkrete unternehmensexterne und -interne Gegebenheiten zurückzuführen ist. Unter den unternehmensexternen Fak-

²¹³ Meier, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, §3, Rn. 65.

²¹⁴ Vgl. erstes Kapitel, A.I.

²¹⁵ Siehe eine Synopsis der Forschungsergebnisse von *Sutherland* bei *Apel/Paternoster*, in: *Simpson/Weisburd* (Hrsg.), *The criminology of White-Collar Crime*, 2009, S.16. Vgl. auch *Schmitt-Leonardy*, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S.70ff.

²¹⁶ Vgl. *McKendall/Wagner*, *Organization Science* 8 (1997), 624 (625f.).

²¹⁷ Vgl. dazu *Benson/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S.71.

²¹⁸ Aus der Annahme, dass das kriminelle Verhalten bei einem Kommunikationsprozess gelernt wird, erklärt sich auch der Name der Theorie. Der Begriff „Assoziation“ soll die Kontakte zu anderen Personen beschreiben. Siehe *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, §3, Rn. 66.

²¹⁹ *Sutherland*, *White Collar Crime: The uncut version*, 1983, S.240: „[...] criminal behavior is learned in association with those who define such criminal behavior favorably and in isolation from those who define it unfavorably“. Zum Konzept „differential association“ vgl. auch *Benson/Simpson*, *Understanding white-collar crime*, 2. Aufl. 2015, S.73ff. m.w.N.

²²⁰ Vgl. die kritischen Anmerkungen von *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, §3, Rn. 68 hinsichtlich *Sutherlands* Theorie.

toren lassen sich diejenigen Unternehmensmerkmale einordnen, die (in der Regel) der empirischen Forschung unmittelbar zugänglich sind und wegen deren Natur quantifiziert werden können. Beispielsweise können die Zugehörigkeit eines Unternehmens zu einem gewissen Industriebereich, seine Größe oder Machtposition auf dem Markt, seine finanzielle Leistungsfähigkeit und geographische Expansion oder die Produktversifikation genannt werden. Diesen Variablen ist gemeinsam, dass der Zugang zu den einschlägigen Informationen und damit ihre Untersuchung in der Regel problemlos sind.²²¹ Im Gegensatz dazu beziehen sich die unternehmensinternen Gegebenheiten vornehmlich auf die Kultur, interne Struktur und Organisation eines Unternehmens. Informationen zu diesen Elementen sind meist nur unter bestimmten Voraussetzungen dem Publikum zugänglich. Normalerweise entscheidet die Unternehmensleitung über das Offenheitsmaß im Kontext der Marketingpolitik des Unternehmens. Es ist also kein Zufall, dass sich die empirische Forschung mit den kulturellen, strukturellen und organisatorischen Besonderheiten devianter Unternehmen bisher nur in begrenztem Maße befasst hat.²²² Vor diesem Hintergrund muss sich auch die nachfolgende Analyse, deren Hauptgewicht auf den oben genannten Besonderheiten liegt, grundsätzlich (oder mindestens zunächst) auf theoretisch entwickelte Deutungskonzepte und Hypothesen beschränken.

1. Der Lernprozess in Unternehmen: Herausbildung einer (kriminellen) Unternehmenskultur

Beim Versuch, das Phänomen des devianten Verhaltens zu Gunsten eines Unternehmens auszuführen, wird zunächst davon ausgegangen, dass eine rein individualisierende Erklärung insofern nicht überzeugend sein kann, als weder die Häufigkeit der Deliktsbegehung in bestimmten Unternehmen noch die Art der Tatausführung mit dem Charakter oder krankenhaften Verhalten der einzelnen Unternehmensmitglieder *vollständig* begründet werden können.²²³ Von dieser Ausgangsbasis lässt sich das Augenmerk – genau wie in *Sutherlands* Ansatz – auf das Internum des Unternehmens im Allgemeinen und dessen Auswirkung auf das (kriminelle) Verhalten der Unternehmensmitglieder im Konkreten richten. *Sutherland* ist bekanntlich zu dem Ergebnis gekommen, dass das kriminelle Verhalten ein *in der beruflichen Sozialisation erlerntes* Verhalten ist.²²⁴ Legt man das

²²¹ Siehe *Vaughan*, Michigan Law Review 80 (1982), 1377 (1388).

²²² Vgl. *Hochstetler/Copes*, in: Shover/Wright (Hrsg.), Crimes of Privilege 2001, 210 (219).

²²³ *Sutherland*, White-Collar Crime, 2. Aufl. 1961, S.264. Zur theoretischen Entwicklung des Diskussionsstands siehe *Braithwaite* Annual Revue Sociology 11 (1985), 1 (3; 6f.). Vgl. auch *Apel/Paternoster*, in: Simpson/Weisburd (Hrsg.), The criminology of White-Collar Crime, 2009, S.19f. m.w.N. und *Hochstetler/Copes*, in: Shover/Wright (Hrsg.), Crimes of Privilege 2001, 210 (212).

²²⁴ *Sutherland*, American Sociology Review 5 (1940), S.1ff. Siehe auch *Schünemann*, Unternehmenskriminalität und Strafrecht, 1979, S.19ff.; *Hefendehl*, MschrKrim 2003, 27 (31); *Bussmann/England/Hienzsch*, MschrKrim 2004, 244 (247 m.w.N.). Zur Bedeutung des Lernens bei der Erklärung der delinquenten Verhaltensbereitschaft vgl. auch *Breland*, Lernen und Verlernen von Kriminalität, 1975, S.58ff., dessen Analyse an die Grundzüge der psychologischen Lerntheorie anknüpft.

Hauptgewicht auf das Element des „(im Unternehmen) erlernten Verhaltens“, so schließt dies – so *Sutherland* – zum einen das Erlernen der Techniken zur Ausführung des Verbrechens und zum anderen das Erlernen der spezifischen Richtung von Motiven, Trieben, Rationalisierungen und Attitüden ein.²²⁵ Dabei handelt es sich um die in einem Unternehmen tatsächlich gelebten und kommunizierten Verhaltensmuster. Diese können unter einem Sammelbegriff zusammengefasst werden, wobei ins Spiel der Begriff „Unternehmens-Kultur“ (als Unterbegriff der Organisationskultur) kommen kann.²²⁶ Um zu zeigen, ob dieser Begriff²²⁷ dazu geeignet ist, ist zuallererst auf seinen Gehalt²²⁸ einzugehen:

Unter Kultur im Allgemeinen ist „der *gesammelte gemeinsame Wissensvorrat* einer bestimmten Gruppe“ zu verstehen, der „sich auf sämtliche verhaltensmäßigen, emotionalen und kognitiven Elemente der psychologischen Arbeitsweise aller Gruppenmitglieder erstreckt“.²²⁹ Dementsprechend geht es bei der Organisationskultur um diejenige unsichtbare bzw. unbemerkte „Kraft“, die dem Verhalten der Organisationsmitglieder und damit der Tätigkeit einer bestimmten Organisation zugrunde liegt.²³⁰ So liegt die Unternehmenskultur dem Individualverhalten im Unternehmen und der Unternehmenstätigkeit zugrunde. Die Organisations- bzw. Unternehmenskultur ist aus dieser Perspektive für die Organisation bzw. für das Unternehmen das, was die Persönlichkeit für jeden Menschen ausmacht. *Kilmann, Saxton und Serpa* ziehen im kollektiven Werk „Gaining control of the corporate culture“ (1985) ähnliche Parallelen zwischen der Organisationskultur und der menschlichen Persönlichkeit. Ihrer zentralen Ausgangsannahme zufolge handelt es sich bei der Organisationskultur – wie bei der menschlichen Persönlichkeit auch – um ein verstecktes Verhaltensmuster, das einen eindeutigen Ausdruck in

Breland konzipiert in einem nächsten Schritt auf Basis der Lernpsychologie ein (*individualzentriertes*) lernpsychologisches Präventionsmodell, das (unter der Voraussetzung einer differenzierten Ausgestaltung) auch auf den Bereich der Wirtschaftskriminalität Anwendung zu finden vermag (ebd., S. 75 ff.; 86 ff.).

²²⁵ *Meier*, Kriminologie, 5. Aufl. 2016, § 3, Rn. 67.

²²⁶ Zur Stellung des Begriffs „Kultur“ in der Diskussion über Wirtschaftsunternehmen vgl. *Schein*, Unternehmenskultur, 1995, S. 18. Hiernach kann unter *Kultur* das Klima und der Umgang mit Menschen in Unternehmen verstanden werden, wobei sich die Forscher dabei auf „die bekundeten Werte und das unumstößliche Credo eines Betriebs“ beziehen.

²²⁷ Der Begriff „Unternehmenskultur“ bezeichnet im Bereich der Organisationsforschung eine Perspektive, aus der die Organisationskultur betrachtet werden kann (vgl. z.B. *Neubauer*, Organisationskultur, 2003, S. 16 f.). In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff „Unternehmenskultur“ – angesichts der Betrachtung des Unternehmens als Wirtschaftsorganisation – lediglich als Unterbegriff der Organisationskultur angewendet.

²²⁸ Vgl. auch die sozial- und organisationspsychologische Betrachtung der Unternehmenskultur im ersten Kapitel, D.II.3.

²²⁹ So *Schein*, Unternehmenskultur, 1995, S. 23, Hervorhebungen d.V.; vgl. auch die englische Fassung, *Schein*, Organizational Culture and Leadership, 1986, S. 7: „[...] Culture, in this sense, is a learned product of group experience and is, therefore, to be found only where there is a definable group with a significant history.“ In beiden Arbeiten wird darauf hingewiesen, dass „gemeinsames Wissen allerdings eine Geschichte gemeinsamer Erfahrungen voraussetzt, die wiederum auf einer stabilen Mitgliedschaft in der Gruppe beruhen muss.“

²³⁰ Siehe *Ott*, The organizational culture perspective, 1989, S. 1; 50.

unterschiedlichen Verhaltensweisen der Organisationsmitglieder findet. Dieses Verhaltensmuster, das sich die einzelnen Organisationsmitglieder zu eigen machen, gewährt deren Tätigkeit Sinn, Richtung und Motivation.²³¹

Um die Organisationskultur begrifflich zu konturieren, bedarf es zunächst der Auseinandersetzung mit den zu ihr gehörenden Elementen. *Schein*, der als einer der Gründer der Organisationspsychologie gilt, hat drei Ebenen in Bezug auf die Organisationskultur und ihre Bestandteile konzeptualisiert²³², wobei sich der Begriff „Ebene“ auf den Grad der Sichtbarkeit eines kulturellen Phänomens für den Beobachter bezieht²³³ und die Elemente jeder Ebene im Zusammenhang mit den Elementen der zwei anderen Ebenen stehen. Nach dieser Konzeptualisierung hat *Ott* folgende Typologie zur Organisationskultur entwickelt:

Auf *erster Ebene* finden sich zunächst materielle oder immaterielle Objekte, die als sichtbare, spürbare Indizien²³⁴ für die Kultur einer Organisation dienen (*Artifacts*). Zu den sogenannten Artefakten zählen die „offenkundigen Zeugnisse“ einer Organisation²³⁵ wie Sprache und Jargon (Gruppensprache) der Organisationsmitglieder, Mythen, Legenden, Geschichten und Satzungen²³⁶, Zeremonien und Feiern in einer Organisation, Architektur ihrer räumlichen Umgebung²³⁷ und organisatorische Struktur (die Aufteilung in Produktgruppen, Märkte, Verantwortungsbereiche usw.), Technologie, Produkte, Systeme und Verfahren einer Organisation²³⁸, Arbeitspläne, Taktiken, Protokolle, Richtlinien, Aufzeichnungen und Unterlagen (*Level 1A*). *Otts* Konzeptualisierung zufolge umfasst die erste Ebene der Organisationskultur auch die in der Organisation entwickelten Verhaltensmuster, Riten und Rituale sowie Verhaltensgewohnheiten und -normen (*Level 1B*).²³⁹

²³¹ So *Kilmann/Saxton/Serpa* (Hrsg.), *Gaining control of the corporate culture*, 1985, S. ix: „Culture is the invisible force behind the tangibles and observables in any organization, a social energy that moves people to act. Culture is to the organization what personality is to the individual – a hidden, yet unifying theme that provides meaning, direction, and mobilization. [...] Operationally, culture is defined as shared philosophies, ideologies, values, beliefs, assumptions, and norms. These are seldom written down or discussed, but they are learned by living in the organization and becoming part of it.“ Zustimmend *Ott*, *The organizational culture perspective*, 1989, S.1; 50.

²³² Siehe *Schein*, *Organizational Culture and Leadership*, 1986, S.6f.; 13ff.; *ders.*, *Unternehmenskultur*, 1995, S.29ff.; *Ott*, *The organizational culture perspective*, 1989, S.54ff. (insb. Abb. 3–2, S.55); vgl. auch *Argyris/Schön*, *Die lernende Organisation*, 3. Aufl. 2006, S.195.

²³³ So *Neubauer*, *Organisationskultur*, 2003, S. 62.

²³⁴ Siehe *Neubauer*, *Organisationskultur*, 2003, S.62.

²³⁵ So *Schein*, *Unternehmenskultur*, 1995, S.30.

²³⁶ Eingehend zur Funktion von Mythen, Legenden, Geschichten und Satzungen *Schein*, *Unternehmenskultur*, 1995, S.153f.; 201f. Vgl. *Treviño*, *Research in Organizational Change and Development* 4 (1990), 195 (210f.).

²³⁷ Vgl. *Argyris/Schön*, *Die lernende Organisation*, 3. Aufl. 2006, S.31: „Ein Gebäude kann als Plan für Gruppierungen einzelner und als Muster für die Kommunikation unter ihnen dienen.“ Siehe auch *Schein*, *Unternehmenskultur*, 1995, S.200f.

²³⁸ Siehe *Schein*, *Unternehmenskultur*, 1995, S.197ff.

²³⁹ Siehe *Ott*, *The organizational culture perspective*, 1989, S.59 m.w.N. Vgl. *Schein*, *Organizational Culture and Leadership*, 1986, S.14f., der unter *artifacts* vornehmlich das physische bzw. materielle und soziale Umfeld einer Organisation versteht.

Die oben genannten Artefakte können entweder allein der Verfolgung rationaler bzw. funktioneller Zwecke (wie z.B. im Falle der Technologie einer Organisation) dienen (sog. *Signs*) oder zudem eine symbolische Funktion entfalten (sog. *Symbols*). Symbole²⁴⁰ und Symbolismus haben eine zentrale Stellung im Konzept der Organisationskultur, da sie der Schaffung, Aufrechterhaltung und Vermittlung gemeinsamer Sinngehalte und der Wahrnehmung der Wahrheit und Realität in einer Organisation dienen.²⁴¹ Konzeptuelle Elemente der Organisationskultur, die keinem rationalen oder funktionellen Zweck dienen, existieren deswegen weiterhin, weil sie eine wichtige symbolische Funktion haben.²⁴² Es würde den Rahmen der vorliegenden Analyse sprengen, sich mit der genauen Funktion der unterschiedlichen konzeptuellen Elemente getrennt auseinanderzusetzen. Allerdings lässt sich hier auf drei zentrale Elemente aufmerksam machen, nämlich die Sprache aus der ersten Subkategorie und die Riten bzw. Rituale und Verhaltensnormen aus der Zweiten.

Die *Sprache*²⁴³ stellt einen integralen und zugleich komplexen Teil der Organisationskultur dar.²⁴⁴ Ihre Hauptfunktion besteht darin, die Kommunikation unter den Organisationsmitgliedern zu ermöglichen und zu erleichtern. Die Organisationen verfügen über gewisse formelle oder informelle Mechanismen (z.B. Ausbildungs- und Trainingsprogramme, Verwendung bestimmter Terminologie, Akronymen oder Metaphern, Sprachkodizes), die dem Erlernen ihrer Sprache vonseiten der neuen Mitglieder und anschließend der Entwicklung einer gemeinsamen Sprache dienen. Mit Hilfe dieser gemeinsamen Sprache können die Mitglieder einer Organisation schnell und einfach erkannt werden; diejenigen, die die gemeinsame Sprache nicht beherrschen, stellen Außenstehende dar. Darüber hinaus werden alle organisationsbezogenen Konzepte, Sinngehalte und Vorstellungen, die der Bestimmung und Aufrechterhaltung der mit der Organisationskultur verbundenen Realität dienen, in dieser Sprache ausgedrückt und vermittelt. Dadurch wirkt sich die Sprache, selbst wenn nur mittelbar, auch auf die Gestaltung der Denkweise der Organisationsmitglieder aus.²⁴⁵

Riten und *Rituale*²⁴⁶ lassen sich der Subkategorie „Verhaltensmuster“, also denjenigen Tätigkeiten, zuordnen, die über einen längeren Zeitraum hinweg ge-

²⁴⁰ Symbole stellen verschiedene Zeichen (ein Wort oder eine Phrase, eine Politik, ein Gebäude oder ein Bild etc.) dar, die eine weitere Bedeutung verkörpern und mehr als ihr innewohnender Inhalt zum Ausdruck bringen. Ihre primäre Funktion besteht darin, dass sie einem Außenstehenden dazu bringen, die Ideen, mit denen die Symbole ausgestattet sind, mit ihrer weiteren bzw. tieferen Bedeutung zu verbinden. Siehe Ott, The organizational culture perspective, 1989, S.21 f. m.w.N.

²⁴¹ Siehe Ott, The organizational culture perspective, 1989, S.21 f.; insb. S.25 f.

²⁴² Ott, The organizational culture perspective, 1989, S.26.

²⁴³ Vgl. zur Funktion der Sprache als Medium, das „das Verstehen von Kommunikation weit über das Wahrnehmbare hinaus steigert“, Luhmann, Soziale Systeme, 1984, S.220 f.

²⁴⁴ Hierzu und zum Folgenden Ott, The organizational culture perspective, 1989, S.20 f.; insb. S.26 ff.; Schein, Unternehmenskultur, 1995, S.76 f.; Treviño, Research in Organizational Change and Development 4 (1990), 195 (211 f.).

²⁴⁵ Unter den unterschiedlichen konzeptuellen Elementen einer Organisationskultur zeichnet sich die Sprache durch eine Besonderheit aus. Denn die Sprache wird schrittweise durch die Organisationskultur geformt und aus dieser Sicht stellt sie ein Produkt Letzterer dar. Zugleich dient sie

halten werden und sich in einer Organisation routinemäßig wiederholen. Dabei handelt es sich – genauer – um organisationsbezogene Gewohnheiten, die ihren Ursprung in den von den Organisationsmitgliedern geteilten Wertvorstellungen und Überzeugungen (konzeptuelle Elemente der zweiten Ebene) haben. Vor diesem Hintergrund vermag ein externer Beobachter, der den Fokus auf die alltägliche Routine einer Organisation legt, viel über die Kultur dieser Organisation zu erfahren. *Verhaltensnormen*²⁴⁷ sind auch in die Kategorie der Verhaltensmuster einzuordnen, allerdings stellen sie einen so entscheidenden Faktor zur Bestimmung der Organisationskultur dar, dass manche Theoretiker sie als mit der Organisationskultur identisch einstufen.²⁴⁸ Dabei geht es um Verhaltensvorschriften, die in jeder sozialen Gruppe einschließlich der Organisationen und der unterschiedlichen Organisationsteileinheiten existieren und als Orientierungshilfe für deren Mitglieder dienen. Diese verhalten sich in einer in großem Maße gemusterten und vorhersehbaren Weise, weil ihr Verhalten von gemeinsamen Verhaltensvorschriften geleitet wird. Insofern führt das Vorhandensein bestimmter Verhaltensnormen zur Stabilisierung des Individualverhaltens in der Organisation.

Die konzeptuellen Elemente der ersten Ebene sind, wie bereits dargelegt, zu meist sichtbare, spürbare und offenkundige Erscheinungsformen der Organisationskultur. Als solche können sie Hinweise auch für die mehr abstrakten Elemente der Organisationskultur geben, also für die Elemente der höheren Ebenen. Das Risiko der Fehlinterpretierung bzw. Missdeutung dieser Indizien ist jedoch nicht zu unterschätzen²⁴⁹, da es sich um sichtbare Strukturen und Prozesse geht, die zwar einfach beobachtet, aber schwer entschlüsselt werden können.²⁵⁰ Aus diesem Grund bleibt die Auseinandersetzung mit den konzeptuellen Elementen der zweiten und dritten Ebene unabdingbar, um das Konzept der Organisationskultur in vollem Umfang zu deuten.²⁵¹

Auf *zweiter Ebene* der Organisationskultur finden sich Überzeugungen, Wertvorstellungen, Ethik- und Moralkodizes sowie Ideologien, anhand derer sich das Verhalten der Individuen in ihrer Eigenschaft als Organisationsmitglieder sowie die Organisationstätigkeit als Ganzes ausführen lassen. Die konzeptuellen Elemente dieser Ebene beziehen sich auf die Weise, in der die Organisationsmitglieder die oben kurz vorgestellten Elemente der ersten Ebene und deren Funktion

aber der Festigung und Vermittlung der Organisationskultur und aus dieser Sicht stellt sie einen Bestimmungsfaktor für die Organisationskultur dar. So Ott, *The organizational culture perspective*, 1989, S.20f.; 28.

²⁴⁶ Vgl. Ott, *The organizational culture perspective*, 1989, S.36f.; Schein, *Unternehmenskultur*, 1995, S.199f.; Treviño, *Research in Organizational Change and Development* 4 (1990), 195 (209f.).

²⁴⁷ Vgl. Ott, *The organizational culture perspective*, 1989, S.37f. m.w.N.

²⁴⁸ Dagegen Ott, *The organizational culture perspective*, 1989, S.38.

²⁴⁹ Vgl. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 1986, S.15; Ott, *The organizational culture perspective*, 1989, S.26; 35f.

²⁵⁰ So Schein, *Unternehmenskultur*, 1995, S.30; siehe auch Neubauer, *Organisationskultur*, 2003, S.63.

²⁵¹ Siehe Schein, *Unternehmenskultur*, 1995, S.31.

wahrnehmen.²⁵² Mit Blick auf die Funktion des Konzepts „Organisation“ sind insbesondere die Überzeugungen und Werte von entscheidender Bedeutung.²⁵³ Bei den *Überzeugungen* handelt es sich um bewusst geprägte kognitive Vorstellungen über die Wahrheit und die Realität, die den Organisationsmitgliedern gemeinsam sind, wobei unter dem Begriff „Werte“ die von Organisationsmitgliedern geteilten, bewusst geprägten und mit Emotionen beladenen Wünsche zu verstehen sind. Das Vorhandensein bestimmter Überzeugungen dient der kognitiven Begründung und Rationalisierung der Organisationstätigkeit; dementsprechend führt die Existenz gemeinsamer Werte zur emotionalen Unterstützung dieser Tätigkeit. Unter *Ethik*- bzw. *Moralkodizes* und *Ideologien* lassen sich weiterhin diejenigen Makrosysteme verstehen, denen unterschiedliche in der Organisation vorhandene Überzeugungen und Werte zugeordnet werden und die ihrerseits ebenfalls der Rechtfertigung der Organisationstätigkeit dienen.²⁵⁴

Bei den konzeptuellen Elementen der zweiten Ebene, die nach *Schein* unter den Begriff „Werte“ zusammengefasst werden können, ist zwischen bekundeten bzw. öffentlich vertretenen Werten (*espoused values*), die von den Organisationsmitgliedern zur Erklärung bzw. Rechtfertigung eines Aktivitätsmusters in die Organisation eingebracht werden, und den von den Organisationsmitgliedern geteilten Werten (*shared values*), die als gemeinsame Grundlage zur Bestimmung des „Richtigen“ dienen, zu unterscheiden.²⁵⁵ Stimmen die bekundeten Werte mit den Grundannahmen, also den konzeptuellen Elementen der dritten Ebene, hinreichend überein, so können sie die Organisation verbinden und zur Identifikation der Organisationsmitglieder mit der Organisation beitragen. Andernfalls wirken sie sich allein auf die verbalen Äußerungen der Organisationsmitglieder und nicht auf ihr Verhalten aus.²⁵⁶

Verfügt eine Organisation über geteilte Werte, die sich als erfolgreich für die Organisationsfunktion erweisen, so können diese Werte in Grundannahmen umgewandelt werden und damit kulturelle Relevanz erhalten. Dabei handelt es sich – nach der Terminologie von *Schein* – um die der Organisationstätigkeit zugrunde liegenden Grundprämissen oder Grundannahmen (*basic underlying assumptions*), die sich auf *dritter Ebene* der Organisationskultur finden und in denen die „Quintessenz“ der Organisationskultur, also die „wahre“ Organisationskultur, besteht.²⁵⁷ Diese Grundannahmen haben nicht nur einen praxisrelevanten

²⁵² Siehe Ott, The organizational culture perspective, 1989, S.59f. m.w.N.

²⁵³ Eingehend zu den Überzeugungen und Werten in der Organisation Ott, The organizational culture perspective, 1989, S.38ff. m.w.N.

²⁵⁴ Siehe Ott, The organizational culture perspective, 1989, S.40f.

²⁵⁵ So Schein, Organizational Culture and Leadership, 1986, S.17; ders., Unternehmenskultur, 1995, S.31f.; Ott, The organizational culture perspective, 1989, S.60. Näher zur Abgrenzung der *theories-in-use* von den *espoused theories* sowie von den eventuellen untereinander existierenden Nichtübereinstimmungen Argyris/Schön, Die lernende Organisation, 3. Aufl. 2006, S.29.

²⁵⁶ Neubauer, Organisationskultur, 2003, S.63.

²⁵⁷ Siehe Ott, The organizational culture perspective, 1989, S.44: „Basic underlying assumptions are what people actually believe and feel and what determine their patterns of behavior, whether or not they are aware of them.“

Einfluss auf die Organisationstätigkeit, sondern stellen auch kulturelle Selbstverständlichkeiten dar, die in der Organisation nicht in Frage gestellt werden. Sie sind so tief sitzend bzw. verwurzelt unter den Organisationsmitgliedern, dass sie nicht mehr in ihrem Bewusstsein, sondern in ihrem Unbewussten angesiedelt sind.²⁵⁸ Aus diesem Grund sind die Grundannahmen einerseits nicht einfach zu begreifen und andererseits sehr resistent gegenüber möglichen Veränderungen.²⁵⁹

Werden die konzeptuellen Elemente der dritten Ebene in das Unbewusste der Organisationsmitglieder verschoben und dort verankert, so liegt die Frage nahe, wie diese Zentralannahmen den jeweils neuen Organisationsmitgliedern beigebracht werden. Die Antwort auf diese Frage steht im Zusammenhang mit der Weise, in der die *Newcomers* beigebracht werden und sich in der Organisation einleben. Sowohl beim Lehren als auch beim Lernen in einer Organisation²⁶⁰ geht es weder um einen bewussten noch um einen ausdrücklichen Prozess. Im Gegensatz dazu entwickeln sich der Lehr- und Lernprozess in einer unbewussten Weise mit Hilfe der Organisationsgeschichten und -mythen sowie der Verhaltensmuster, wobei die neuen Organisationsmitglieder die Teile des Organisationspuzzles finden und verbinden müssen. Diese müssen – hinter den offensichtlichen Organisationsüberzeugungen und -werten – die der Organisationsfunktion zugrunde liegenden Grundannahmen nachsuchen und internalisieren.²⁶¹

Was die konzeptuellen Elemente der Organisationskultur als Ganzes sowie ihre Einordnung in die einzelnen Ebenen angeht, gibt es keine Einigkeit unter den Wissenschaftlern, die sich mit dem Konzept der Organisationskultur befassen. Allerdings sind diese zu einem Ergebnis hinsichtlich der substantiellen Funktionen der Organisationskultur gekommen, da sich diese Funktionen unabhängig von der materiellen Definition der Organisationskultur bestimmen lassen.²⁶² Dabei handelt es sich vorwiegend um (1) die Entstehung gemeinsamer kognitiver Interpretierungs- und Wahrnehmungsmuster, nach denen das Verhalten und die Tätigkeit der Organisationsmitglieder von vornherein bestimmt werden, (2) die Förderung der emotionalen Involvierung und des Commitments zu den Organisationswerten und -moralkodizes, (3) die Festlegung und Beibehaltung gewisser Organisationsgrenzen für die Einbeziehung und Ausgrenzung, die die Unterscheidung zwischen Organisationsmitgliedern und Außenstehenden ermöglichen und nicht zuletzt um (4) die Herausbildung eines Kontrollsystems, nach dessen Regeln bestimmte Verhaltensweisen in der Organisation ge- oder

²⁵⁸ Siehe Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 1986, S.17ff.; Ott, *The organizational culture perspective*, 1989, S.42; 60f. m.w.N.; Neubauer, *Organisationskultur*, 2003, S.60; 64. Vgl. auch Argyris/Schön, *Die lernende Organisation*, 3. Aufl. 2006, S.30 (am Beispiel der Armee der Vereinigten Staaten).

²⁵⁹ Siehe Neubauer, *Organisationskultur*, 2003, S.64f.

²⁶⁰ Näher dazu im ersten Kapitel, D.II.2.c.

²⁶¹ So Ott, *The organizational culture perspective*, 1989, S.42.

²⁶² Siehe Ott, *The organizational culture perspective*, 1989, S.67f.: "[...], the substantive functions do not differ materially whether organizational culture is defined as artifacts, patterns of behavior, beliefs and values, or basic assumptions. The functional "hows" and the selection of words vary, but the basic functions do not."

verboten sind.²⁶³ Auf dieser Basis kann der Begriff „Organisationskultur“ funktionell folgendermaßen definiert werden:

Die Organisationskultur stellt eine soziale Kraft dar, die sich auf die Bestimmung jener Orientierungsmuster²⁶⁴ auswirkt, nach denen die einzelnen Organisationsmitglieder erkennen, wie man sich „richtig“ in der Organisation verhält und wie man die Realität wahrnehmen, interpretieren und beurteilen soll. Diese soziale Kraft „mobilisiert“ die Organisationsmitglieder und je nach deren Reaktion lässt sich auch feststellen, wer der Organisation „gehört“ und wer nicht.²⁶⁵

Der Lehre von *Schein* und *Ott* zufolge verdient hier festgehalten zu werden, dass Kultur als philosophischer, soziologischer und (sozial- und organisations-)psychologischer Begriff für diejenigen, die sich mit der Funktionsweise einer Organisation befassen, von Interesse sein sollte.²⁶⁶ Die Auseinandersetzung mit der Organisationskultur ist in vielerlei Hinsicht brauchbar.²⁶⁷ Man kann beispielsweise die Entschlüsselung der internen Funktion einer Organisation, das Verständnis der Auswirkung des Organisationsumfelds auf das Individualverhalten der Mitglieder, die Schaffung leistungsfähiger Organisationen oder die Verbesserung der Managementstrategie nennen. Was die vorliegende Arbeit angeht, kann der Begriff „Organisationskultur“ oder genauer jener der Unternehmenskultur – angesichts dessen umfangreichen Sinngehalts und Bezugs auf die interne Unternehmenswelt – als Sammelbegriff für die unternehmensbezogenen Verhaltensmuster herangezogen werden, an die auch *Sutherland* anknüpft. In den Mittelpunkt des Interesses rückt in einem nächsten Schritt der Übergang vom zunächst neutralen Begriff der organisationellen Kultur zum eventuell für die kriminologische und strafrechtswissenschaftliche Forschung interessanten Begriff der kriminellen Unternehmenskultur.^{268 269}

²⁶³ *Ott*, The organizational culture perspective, 1989, S.68f. m.w.N. *Ott* weist darüber hinaus auf eine fünfte Funktion der Organisationskultur, in Bezug auf deren Existenz es allerdings keine Einigkeit in der einschlägigen Literatur gibt. Es geht um die Auswirkung auf die Leistungsfähigkeit der Organisation. Siehe auch *Hochstetler/Copes*, in: *Shover/Wright* (Hrsg.), *Crimes of Privilege* 2001, 210 (213 m.w.N.).

²⁶⁴ Siehe *Neubauer*, Organisationskultur, 2003, S.93, der darauf hinweist, dass „diese Orientierungsmuster insbesondere Problemerkennungs-, Problemlösungs-, Bewertungs- sowie Legitimationsmuster betreffen und daher die Entscheidungen und das Verhalten der Organisationsmitglieder beeinflussen“.

²⁶⁵ *Ott*, The organizational culture perspective, 1989, S.69: “[...] a social force that controls patterns of organizational behavior by shaping members’ cognitions and perceptions of meanings and realities, providing affective energy for mobilization, and identifying who belongs and who does not”.

²⁶⁶ So *Schein*, Organizational Culture and Leadership, 1986, S. xii.

²⁶⁷ Vgl. *Neubauer*, Organisationskultur, 2003, S.57f.

²⁶⁸ Damit ist im Folgenden – der Definition der Organisationskultur von *Schein* (Unternehmenskultur, 1995, S.25) zufolge – ein Muster gemeinsamer Grundprämissen gemeint, das „das Unternehmen bei der Bewältigung seiner Probleme externer Anpassung und interner Integration erlernt hat, bewährt hat und somit als bindend gilt und daher an neue Mitglieder als rational und emotional korrekter Ansatz für den Umgang mit diesen Problemen weitergegeben wird“.

²⁶⁹ Vgl. die Unterscheidung zwischen den positiven und negativen Auswirkungen einer Kultur auf die Funktion einer Organisation bzw. eines Unternehmens bei *Kilmann/Saxton/Serpa*, in: dies. (Hrsg.), *Gaining Control of the Corporate Culture*, 1985, 1 (4f.).

Angesichts der vorstehenden Ausführungen über das Konzept der Organisationskultur stellt sich vornehmlich die Frage, ob dieses zur Deutung der Unternehmenskriminalität im Sinne eines unternehmensspezifischen Phänomens anwendbar ist. Dabei geht es um die Frage, ob das *Corporate Crime* auf eine gewisse Unternehmenskultur²⁷⁰ zurückgeführt werden kann, der zufolge normwidriges Verhalten im Kontext und Interesse eines Unternehmens zugelassen oder gebilligt wird. In diesem Zusammenhang stellt sich die weitere Frage, wie eine kriminelle Unternehmenskultur gefestigt werden kann bzw. was unter struktureller Motivation und Belohnung devianten Verhaltens als Teil des Lernprozesses im Unternehmen sowie der Schaffung und Aufrechterhaltung einer (für die Entstehung krimineller Handlungen [mit-]verantwortlichen) Unternehmenskultur zu verstehen ist.²⁷¹ Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen kann wiederum von *Sutherlands* Deutungskonzept „White Collar Crime“ ausgehen. Was die Entwicklung einer kriminalitätsfördernden Unternehmenskultur und deren Einfluss auf das Verhalten der einzelnen Unternehmensmitarbeiter angeht, gibt *Sutherland* die folgende Stellungnahme ab:

„As part of the process of learning practical business, a young man with idealism and thoughtfulness for others is included into white collar crime. [...] He learns specific techniques of violating the law, together with definitions and situations in which those techniques may be used. Also, he develops a general ideology. This ideology grows in part out of the specific practices and is in the nature of generalization from concrete experiences [...]. These generalizations, whether transmitted as such or constructed from concrete practices, assist the neophyte in business to accept illegal practices and provide rationalizations for them.“²⁷²

Hiernach sind – mit Blick auf den Lernprozess, der in Unternehmen stattfindet und bei dem (kriminelle) Individualideologien als Teil einer allgemeinen (kriminellen) Ideologie²⁷³ gefestigt werden können – grundsätzlich drei Aspekte zu betonen:²⁷⁴ (1) Dieser Prozess spielt sich im Kontext des Unternehmens ab, wobei das Lernen sich in einer Gruppe vollzieht. Unter dem Begriff „Gruppe“ lässt sich sowohl das Unternehmen als Ganzes als auch seine größeren oder kleineren Teileinheiten (organisatorische Abteilungen)²⁷⁵ verstehen, die im Falle eines hori-

²⁷⁰ Vgl. hier *Shover/Hochstetler*, Choosing white-collar crime, 2006, S.161 ff. m.w.N., die den Begriff „Organisationskultur“ (*organizational culture*) verwenden und unter anderem auf die vorhandenen Forschungslücken in Bezug auf die Entstehungszusammenhänge der Organisationskultur sowie auf deren Auswirkung auf die Strafbegehung in Organisationen hinweisen.

²⁷¹ *Apel/Paternoster*, in: Simpson/Weisburd (Hrsg.), The criminology of White-Collar Crime, 2009, S.17.

²⁷² *Sutherland*, White Collar Crime: The uncut version 1983, S.245.

²⁷³ Näher zum Begriff „Organisationsideologie“ *Schein*, Organizational Culture and Leadership, 1985, S.81 f.

²⁷⁴ Vgl. *Hefendehl*, MschrKrim 2003, 27 (31); *ders.*, MschrKrim 2005, 444 (452f.). Siehe auch *Schmitt-Leonardy*, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S.87 ff.

²⁷⁵ Vgl. *Schein*, Organisationspsychologie, 1980, S.109 ff., der zwischen formellen und informellen Gruppen in Organisationen unterscheidet.