



JURISTISCHE FAKULTÄT



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Zusammenfassung der Dissertation mit dem Titel

**„Unternehmensverantwortlichkeit und –sanktionierung im
strafrechtlichen und interdisziplinären Diskurs“**

Dissertation vorgelegt von Athina Sachoulidou

Erstgutachter: Prof. Dr. Gerhard Dannecker

Zweitgutachter: Prof. Dr. Jan Schuhr

Institut für deutsches, europäisches und internationales Strafrecht und Strafprozessrecht

I. Die Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex „Unternehmensverantwortlichkeit und -sanktionierung“ geht vom maßgeblichen Einfluss der Unternehmen auf das Wirtschafts-, Sozial- und Rechtsleben aus. Diesem Einflusspotenzial kommt insbesondere dann *strafrechtliche* Bedeutung zu, wenn es sich in sozialschädlichen und kriminellen Taten¹ niederschlägt, deren Folgen weit über die Möglichkeiten einzelner Individuen hinausgehen.² Im Anschluss an diese kriminalitätsbezogene Phänomenologie und unter Berücksichtigung der *Besonderheit* in Deutschland, dass die Verbandssanktionierung im Ordnungswidrigkeitengesetz verortet ist, stellt sich die bereits jahrzehntealte, trotz großer Skepsis in der strafrechtlichen Literatur „immer auf der Tagesordnung bleibende“³ Frage nach der rechtlichen Zulässigkeit eines Kriminalstrafrechts für Unternehmen nochmals „neu“.

II. Im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung stehen das Unternehmen als potenzieller eigenständiger *Verantwortungsträger*, das kriminelle Verhalten in Unternehmenszusammenhängen als *Verantwortungsobjekt*, das Strafrecht und dessen Normen als *normatives Anwendungsfeld*, die Voraussetzungen der *Verantwortungszurechnung* zum Unternehmen und nicht zuletzt die Strafe als *staatliche Reaktion*, mit der die Verantwortungszuschreibung enden soll. Die Auseinandersetzung mit den einzelnen Forschungsaspekten gliedert sich in drei Teile:

Im ersten Teil wird beleuchtet, was unter dem Sinngehalt „kriminelle Tätigkeit in Unternehmenszusammenhängen“⁴ zu verstehen ist: zunächst mit Hilfe einer individualzentrierten Herangehensweise und anschließend aus einer unternehmensbezogenen Perspektive. Um die Analyse empirisch zu untermauern, wird an kriminologische Theorien zur Erklärung der Wirtschaftsdelinquenz: die *Rational Choice*-, die *Control Balance*- und die *General Strain*-Theorie, und an Ansätze der Sozial- und Organisationspsychologie⁵ angeknüpft. In diesem Teil wird als weitere Untersuchungshypothese aufgestellt, dass Unternehmen als eigenständige verantwortlich *handelnde* Akteure zu betrachten sind. Diese Hypothese wird vor allem unter Heranziehung der zentralen Thesen der von *Luhmann* geprägten Systemtheorie sowie moralphilosophischer Erkenntnisse über die Unterscheidung zwischen Aggregaten, Kollektiven und Korporationen überprüft.

¹ So z.B. Umweltdelikte (*W.R.-Corporation*- und *Deepwater-Horizon-Oil-Spill*-Fall, *VW*-Affäre), Wirtschaftsdelikte (*Enron*- und *Worldcom*-Fall), Steuerdelikte (*Apple*-Steuerkandal), Korruption (*Siemens*-Skandal), Lebens- und Gesundheitsbedrohungen bzw. -schädigungen, sei es durch Herstellung und Vertrieb mangelhafter Produkte (*Ford-Pinto*-Fall), betrügerisches Marketing im Arznei- und Nahrungsmittelbereich (*Johnson & Johnson*- und *GlaxoSmithKline*-Fall), unsichere bzw. gefährliche Arbeitsbedingungen (*McWane Inc.*-Fall), oder Menschenrechtsverletzungen (*Facebook*-Datenskandal).

² Vgl. *Mittelsdorf*, Unternehmensstrafrecht im Kontext, 2007, S. 1; *Neckel*, in: *Kempf/Lüderssen/Volk* (Hrsg.), Unternehmensstrafrecht, 2012, 73 (77).

³ *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.

⁴ Die Unternehmenskriminalität soll 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.

⁵ Die Auswahl dieser Teildisziplinen lässt sich damit begründen, dass sich diese (wie die Psychologie im Allgemeinen) mit dem Erleben und Verhalten der Einzelperson befassen, indem sie jedoch den Fokus auf eine die Einzelperson prägende und beeinflussende Situation legen. Nachdem die Mitgliedschaft in einem Unternehmen und die Tätigkeit in dessen Kontext in die Kategorie der besagten Situationen eingeordnet worden ist, ist es legitim, unter Heranziehung sozial- und organisationspsychologischer Erklärungskonzepte nach kohärenten Schlüssen hinsichtlich des kriminellen Verhaltens in Unternehmenszusammenhängen zu suchen. Vgl. zum Gegenstand der Sozial- und Organisationspsychologie u.a. *von Rosenstiel/Nerding*, Grundlagen der Organisationspsychologie, 7. Aufl. 2011, S. 4 f.; *Fischer/Wiswede*, Grundlagen der Sozialpsychologie, 3. Aufl. 2009, S. 13 f.

Im zweiten Teil wird ein Überblick über die bestehende deutsche Rechtslage einschließlich des individualstrafrechtlichen Instrumentariums und der verbandsbezogenen Sanktionierungsmechanismen gegeben, die unter anderem dazu dienen, deviantes Verhalten im Kontext und Interesse eines Unternehmens strafrechtlich zu erfassen. Anschließend und in Hinsicht auf die heutige kriminalpolitische Situation wird die Reformbedürftigkeit insbesondere der zweitgenannten Mechanismen angesprochen. Dieser Teil der Untersuchung dient insbesondere der näheren Prüfung, ob und wie Unternehmensstrafrecht in die deutsche Rechtsordnung im Lichte der historischen Rechtsentwicklung eingeführt werden kann, unter Rückgriff auf theoretische⁶ und praktische (im Ausland bereits praktizierte) Konzepte der Unternehmensstrafbarkeit sowie mit Rücksicht auf strafrechtsdogmatische und verfassungsrechtliche Vorgaben.

Der dritte Teil widmet sich den Kernpunkten einer Reform, die kriminalstrafrechtliche Sanktionen gegen Unternehmen *de lege ferenda* einführen will. Der Schwerpunkt liegt dabei auf denjenigen Änderungen, die mit dem Verständnis des Unrechts und der Schuld verbunden sind und die erforderlich sind, um die strafrechtliche Verantwortlichkeit an die Spezifika der Unternehmen im Sinne potenzieller neuer Strafadressaten anzupassen. Untersucht werden weiterhin die im bisherigen Schrifttum nur wenig erörterten Folgen einer solchen Reform insbesondere mit Blick auf die Übertragbarkeit der Vorschriften des Allgemeinen und des Besonderen Teils des Strafgesetzbuchs. Im Anschluss daran wird der Versuch unternommen, die Frage nach der Notwendigkeit einer solchen Reform unter Berücksichtigung alternativer – außerstrafrechtlicher – Lösungen und der etwaigen Folgen der Etablierung einer Unternehmensstrafbarkeit für das deutsche (Individual-)Strafrecht abschließend zu beantworten.

III. Aus dieser dreiteiligen Analyse ergeben sich folgende Zentralthesen:

1. These zum Begriff der Unternehmenskriminalität

Geht man von jenen Erklärungskonzepten der Wirtschaftskriminalität aus, bei denen der Unternehmensbezug in den Mittelpunkt des Interesses rückt⁷, so ergeben sich zunächst 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) Beeinträchtigungen des Wirtschaftslebens, die im Zusammenhang mit der Unternehmensmacht stehen. Auf dieser Ausgangsbasis lässt sich auf das „kriminelle Verhalten im Kontext und Interesse eines Unternehmens“ fokussieren. Dieses mag auf die persönliche Motivation des jeweils handelnden Individuums in seiner Eigenschaft als Unternehmensmitglied angewiesen sein, aber die jeweiligen Motive und die darauf beruhenden Deliktsentscheidungen werden in nicht unerheblichem Maße (unter anderem auch) von unternehmensinternen Gegebenheiten mitgeprägt. Insofern ist der Begriff der

⁶ Als grundlegende theoretische Konzepte der Unternehmensstrafbarkeit kommen insbesondere die präventiv ausgerichtete Lösung von *Schünemann* (siehe *Schünemann*, Unternehmenskriminalität und Strafrecht, 1979, passim; *ders.*, in: *ders.* [Hrsg.], Deutsche Wiedervereinigung, Bd. 3, 1996, S. 129 ff.), die repressiv ausgerichteten Modelle von *Hirsch* (siehe *Hirsch*, ZStW 107 [1995], 285 ff.) und *Ehrhardt* (siehe *Ehrhardt*, Unternehmensdelinquenz, 1994, passim), die Lösung der Anknüpfung an verbandsbezogene Pflichten und Elemente (vgl. *Tiedemann*, NJW 1988, 1169 ff.; *Heine*, Die strafrechtliche Verantwortlichkeit von Unternehmen, 1995, passim; *ders.*, in: *Alwart* [Hrsg.], Verantwortung und Steuerung von Unternehmen in der Marktwirtschaft, 1998, S. 90 ff.; *Dannecker*, GA 2001, 101 ff.), das Modell alleiniger und schuldunabhängiger Unternehmensverantwortung von *Ransiek* (siehe *Ransiek*, Unternehmensstrafrecht, 1996, passim) und nicht zuletzt das Modell subsidiärer Unternehmensverantwortung von *Alwart* (siehe *Alwart*, ZStW 105 [1993], 752 ff.) in Betracht.

⁷ Siehe z.B. *Opp*, Soziologie der Wirtschaftskriminalität, 1975, S. 45 ff.; *Braithwaite*, Corporate Crime in the Pharmaceutical Industry, 1984, S. 6; *See*, Vorgänge 1993, 111, zitiert nach *Boers*, MschrKrim 2001 335 (339); *Punch*, Dirty Business, 1996, S. 56 ff.; S. 83 ff.; *Boers*, in: *ders./Nelles/Theile* (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität und die Privatisierung der DDR-Betriebe, 2010, 17 (20 f.).

Unternehmenskriminalität – über seine individualbezogene Perspektive hinaus – um unternehmensbezogene Komponenten zu erweitern. In Betracht kommen dabei insbesondere die in einem Unternehmen erlebten und kommunizierten Verhaltensmuster, die unter dem Sammelbegriff „Unternehmenskultur“⁸ zusammengefasst werden können. Diese kann unter Umständen kriminalitätsfördernd oder zumindest kriminalitätstolerierend sein, wobei die Eingliederung eines Individuums in ein Unternehmen eine kriminogene Wirkung auf das einzelne Unternehmensmitglied zu entfalten vermag – und dies insbesondere in dem Maße, wie die Unternehmenskultur bei der Unternehmenstätigkeit kommuniziert, von jeweils neuen Mitgliedern erlernt und über unternehmensinterne Belohnungs- und Sanktionierungsmechanismen bestätigt wird. Aus dieser Sicht beschränkt sich die Rolle des Unternehmens nicht auf diejenige des bloßen Kriminalitätskontexts. Vielmehr kann von dem Vorhandensein einer kriminogenen Struktur gesprochen werden, in deren Rahmen sich das Individuum mit gewissen Entscheidungs- und Handlungsschemata vertraut macht und diese übernimmt. Dieses Element soll auch von einem Begriff der Unternehmenskriminalität erfasst werden.

Legt man in einem weiteren Schritt den Fokus auf die Tätigkeit des Unternehmens als Ganzes, so kann von einem eigenständigen System „Unternehmen“ gesprochen werden, das sich – anhand systemtheoretischer Erkenntnisse – als ein eigenständiger kommunikations- und entscheidungsfähiger Akteur betrachten lässt.⁹ Dieser Akteur ist aus einer moralphilosophischen Sicht in die Kategorie der Korporation einzuordnen, nämlich in die Kategorie institutionalisierter Kollektive, die über feste Strukturen und eigene Regelwerke verfügen¹⁰ und deren Handlungen und Entscheidungen einen gemeinsamen Nenner haben. Im Falle der Unternehmen geht es bei diesem Nenner um die mit unternehmensinterner Legitimation ausgestatteten kulturbezogenen Orientierungsmaßstäbe (Unternehmenskultur), die als Ausdruck einer ontologisch neutralen Unternehmensintention dienen können. Insofern ist der Begriff der Unternehmenskriminalität oder zumindest dessen rein unternehmensbezogene Perspektive um ein systemtheoretisches und korporatives Element anzureichern.

Ausgehend von der letzteren Annahme lässt sich dann auch prüfen, inwieweit dem Unternehmen im Sinne eines eigenständigen korporativen Akteurs auch die strafrechtliche Verantwortung für eine kriminelle Tätigkeit zuzurechnen ist und wie ein derartiges Zurechnungsschema aussehen könnte.

2. These zur Kontrolle der Unternehmenskriminalität de lege lata

Das geltende Recht bietet einen Strauß von Instrumenten an, deren Anwendung darauf zielt, die Unternehmenskriminalität strafrechtlich zu erfassen. Dabei ist zwischen den Strukturen, anhand derer die Verantwortungszurechnung bei den einzelnen Individuen im Unternehmen erfolgt, und den Sanktionsmechanismen, die an Unternehmen oder – mit Blick auf das deutsche Ordnungswidrigkeitenrecht genauer gesagt – an Verbände selbst adressiert sind, zu unterscheiden.

⁸ Siehe die Definition von *Schein*, *Organizational Culture and Leadership*, 1986, S. 9, zitiert in deutscher Sprache nach *Neubauer*, *Organisationskultur*, 2003, S. 22: „Organisationskultur ist die Gesamtheit gemeinsam geteilter Grundannahmen, Werthaltungen, Normen und Orientierungsmuster, die von den Menschen in einer Organisation zur Bewältigung der Probleme der äußeren Anpassung und der inneren Integration entwickelt wurden und die sich nach gemeinsamer Überzeugung so bewährt haben, dass sie an neue Mitglieder weiterzugeben sind, damit diese in der richtigen Weise wahrnehmen, denken, fühlen und handeln.“

⁹ Siehe *Prümm*, *Unternehmen als autopoietische Systeme*, 2005, S. 133 ff.

¹⁰ Vgl. zur Definition des Begriffs „Korporation“ *Maring*, in: *Wieland* (Hrsg.), *Die moralische Verantwortung kollektiver Akteure*, 2001, 103 (110).

a. In Hinsicht auf die *individualstrafrechtlichen* Rechtsinstitute¹¹ ergeben sich bei der Verantwortungszuschreibung an Unternehmensangehörige, sei es auf Ausführungs- oder Leitungsebene, nicht unerhebliche Schwierigkeiten, die vornehmlich auf die (nichtlineare) Struktur und (dezentrale) Organisation des modernen Systems „Unternehmen“ und die damit verbundene Verdünnung oder Diffusion individueller Verantwortlichkeit zurückzuführen sind. Das Vorhandensein derartiger Zurechnungsschwierigkeiten soll nicht zu dem Fehlschluss verleiten, dass die Ahndung der Unternehmenskriminalität vom Individualstrafrecht nicht erfasst ist. Jedoch treten nicht zu unterschätzende Sanktionierungslücken auf, und dies insbesondere in dem Maße, wie es in einem Zurechnungssystem, dessen Leitkonzept im Zusammenfallen von Tat, Täter und Tatherrschaft *bei derselben Person* besteht, Fälle gibt, in denen diese bestimmte Person nicht mehr auffindbar ist.¹² Beim Versuch, derartige Lücken zu schließen, wird oftmals der individuelle Verantwortungsbereich so flexibilisiert und damit die Orientierung an strafrechtlichen Normen so erheblich erschwert, dass von einer Überdehnung des Individualstrafrechts jenseits seiner rechtsstaatlichen Grenzen bzw. von dessen Umwandlung in eine diffuse Bedrohung gesprochen werden kann.¹³ Selbst dann vermag aber das Individualstrafrecht das unternehmensbezogene deviante Verhalten insofern nicht adäquat zu ahnden, als es entscheidende Merkmale der Bezugsfigur „Unternehmen“, wie etwa die Informationsasymmetrien, Entscheidungsprämissen und heterarche Strukturen, außer Acht lässt (sog. „Wahrnehmungsdefizit des Individualstrafrechts“).¹⁴

b. Mit Blick auf die *verbandsbezogenen* Sanktionsmechanismen, nämlich die Geldbuße nach § 30 OWiG¹⁵ und die Einziehung des aus der Tat Erlangten nach §§ 73 ff. StGB, 29 f. OWiG¹⁶, erscheint die These, dass diese Mechanismen in gewissen Fällen den Verband als Sanktionsadressat empfindlich zu treffen und damit eine nicht unerhebliche präventive Funktion zu entfalten vermögen, zunächst berechtigt. Diese Funktion ist jedoch insofern mit einem Fragezeichen zu versehen, als diese Sanktionsmöglichkeiten (in der Regel) auf die individuelle Zurechnung eines schuldhaften Verhaltens angewiesen sind. Aus diesem akzessorischen Charakter der Verbandssanktionen ergeben sich jedoch nicht nur Bedenken hinsichtlich ihrer praktischen Effizienz, sondern auch signifikante Aporien bezüglich ihrer handlungs- und schulddogmatischen Grundlagen. Nicht minder schwer wiegen – unter Berücksichtigung der verfahrensbezogenen Charakteristika der Verbandssanktionierung und insbesondere wegen der Geltung des Opportunitätsprinzips im Ordnungswidrigkeitenrecht – auch die Einwände der ungleichmäßigen Rechtsdurchsetzung gegenüber Verbänden und fehlenden Transparenz.¹⁷ Nicht zuletzt beeinträchtigt die Einordnung der zentralen Verbandssanktion in das

¹¹ Bei den *Sonderdelikten* kommt das Institut der Organ- und Vertreterhaftung nach §§ 14 StGB, 9 OWiG in Betracht. Im Bereich der *Allgemeindelikte* lässt sich die Verantwortung der Mitglieder der unteren Hierarchieebenen nach den herkömmlichen Kriterien der unmittelbaren Täterschaft, nämlich unter Rückgriff auf die Regelungen der §§ 25 ff. StGB, bestimmen. Bei den Mitgliedern der Leitungsebene stellen sich die mittelbare Täterschaft (insbesondere kraft Organisationsherrschaft), die Garantenhaftung im Unternehmen (sog. Geschäftsherrenhaftung) und nicht zuletzt die Verantwortung wegen einer Aufsichtspflichtverletzung nach § 130 OWiG als zentrale Zurechnungsgestalten dar. Vgl. eine umfassende Darstellung der oben genannten Zurechnungsgestalten im Zusammenhang mit dem Problemkreis „Unternehmenskriminalität“ bei *Kindler*, Das Unternehmen als haftender Täter, 2008, S. 48 ff.; *Schmitt-Leonardy*, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S. 210 ff., jeweils m.w.N.

¹² In diesem Sinne auch *Mittelsdorf*, Unternehmensstrafrecht im Kontext, 2007, S. 11.

¹³ Vgl. *Hassemer*, Produktverantwortung im modernen Strafrecht, 2. Aufl. 1996, S. 71 ff.; *Heine*, Die strafrechtliche Verantwortlichkeit von Unternehmen, 1995, S. 161; *Rotsch*, Individuelle Haftung in Großunternehmen, 1998, S. 163 ff.

¹⁴ So *Schmitt-Leonardy*, Unternehmenskriminalität ohne Strafrecht?, 2013, S. 268 ff. im Anschluss an *Mansdörfer*, Zur Theorie des Wirtschaftsstrafrechts, 2011, passim.

¹⁵ Statt vieler *Rogall*, in: KK zum OWiG, 5. Aufl. 2018, § 30, Rn. 1 ff.

¹⁶ Vgl. zur neueren Reform des Rechts der strafrechtlichen Vermögensabschöpfung u.a. *Mansdörfer*, jM 2017, 122 ff.; *Trüg*, NJW 2017, 1913 ff.; *Köhler*, NStZ 2017, 497 ff.

¹⁷ Vgl. *Wessing*, ZWH 2012, 301 (305); *Kubiciel*, NZWiSt 2016, 178 (179).

Ordnungswidrigkeitengesetz, also in eine Spur, die traditionellerweise Bagatelunrecht umfasst, zum einen deren kommunikative Stärke¹⁸ und zum anderen deren Wettbewerbsfähigkeit¹⁹.

Vor diesem Hintergrund liegt die Frage nahe, ob der deutsche Gesetzgeber über neue Sanktionsmechanismen nachdenken muss, um die unterschiedlichen Facetten der Unternehmenskriminalität rechtlich zu erfassen.

3. These zur Einführung einer Unternehmensstrafbarkeit aus dogmatischer und verfassungsrechtlicher Sicht

Entscheidet sich der deutsche Gesetzgeber trotz der bisher stark individualzentrierten Struktur des Strafrechts für die Strafbarkeit eines Unternehmens im Sinne einer organisatorischen, einem wirtschaftlichen Zweck dienenden Einheit²⁰ (sog. wirtschaftlich-funktionaler und rechtsformübergreifender Unternehmensbegriff, den auch die Kommission und der Europäische Gerichtshof in gewissem Maße und seit der 9. GWB- Novelle auch der deutsche Gesetzgeber teilen), so muss man sich darüber im Klaren sein, dass die allein individualbezogene Strafrechtsdogmatik keine taugliche Ausgangsbasis bietet. Im Gegensatz dazu besteht ein deutliches Bedürfnis nach eigenständigen Kriterien, bei deren Formulierung die Besonderheiten des neuen Strafrechtssubjekts „Unternehmen“ zu berücksichtigen sind. Im Hinblick darauf, dass sich die herkömmlichen Begriffe der Handlungs-, Schuld- und Strafe ausnahmslos an menschlichen Merkmalen orientieren, kann eine Unternehmensstrafbarkeit nur unter der Voraussetzung nicht unerheblicher Modifikationen der vorstehenden Begriffe hin zu deren Ergänzung um korporative Elemente begründet werden. Eine derartige normative Modifikation oder begriffliche Erweiterung ist in verfassungsrechtlicher Hinsicht insofern, als es sich bei der Bezogenheit der vorstehenden Begriffe auf den Menschen um keinen Verfassungssatz handelt, sondern allein um ein vorpositives bzw. vorgefundenes Element, nicht schlechthin unmöglich.²¹ Aus strafrechtsdogmatischer Sicht ist allerdings die Streitfrage, ob solche gravierende Änderungen in der Straftatlehre überhaupt denkbar oder hinnehmbar sind, noch immer offen. Insofern bleibt die Einführung einer Unternehmensstrafe zumindest ein diskussionswürdiges Konzept, wobei Prüfstein für die dogmatische Begründetheit und Verfassungsmäßigkeit dieses Konzepts die zukünftige gesetzgeberische Gestaltung seiner unterschiedlichen Facetten sein muss.²²

IV. Entwicklung eines Gesamtkonzepts für die Einführung eines *Kriminalstrafrechts* für Unternehmen in die deutsche Rechtsordnung: Anhand dieser Thesen lässt sich eine Denkbasis für die Bearbeitung eines umfassenden Gesamtkonzepts für die Einführung eines Unternehmenskriminalstrafrechts in die deutsche Rechtsordnung konzipieren. Dabei handelt es sich um ein Modell „paralleler“ Verantwortung, in dessen Rahmen die Individuen als „entscheidende Instanzen“ innerhalb ihres jeweils konkreten Funktionsbereichs ansprechbar sind²³, während die Unternehmen die über die Individualverantwortung hinausgehende Verantwortung für die Konturierung der Unternehmensfunktion und deren rechtskonforme Gestaltung (systemische Gesamtverantwortung) tragen.²⁴

Richtet man das Augenmerk auf das Konzept der Unternehmensverantwortlichkeit und -sanktionierung, so lauten die zentralen Aspekte des oben genannten Modells folgendermaßen:

¹⁸ Vgl. u.a. Jäger, in: FS I. Roxin, 2012, 43 (55).

¹⁹ Statt vieler Kubiciel, NZWiSt 2016, 178 (179 f. m.w.N.).

²⁰ Schroth, Unternehmen als Normadressaten und Sanktionssubjekte, 1993, S. 2.

²¹ Siehe Sachs, in: Kempf/Lüderssen/Volk (Hrsg.), Unternehmensstrafrecht, 2012, 195 (197).

²² Vgl. Jahn, in: ders./Schmitt-Leonardy/Schoop (Hrsg.), Das Unternehmensstrafrecht und seine Alternativen, 2016, S. 53 (85).

²³ Mittelsdorf, Unternehmensstrafrecht im Kontext, 2007, S. 51.

²⁴ Vgl. Kulhanek, ZStW 127 (2015), 303.

1. Auf Unrechtsebene

Das Unrecht kann dann begründet werden, wenn bei der Unternehmensfunktion eine dem Unternehmen als eigenständiges soziales System zugeschriebene Pflicht verletzt wird und dadurch eine Rechtsgutsverletzung als Erfolg eintritt. Bei der Verletzung dieser originären Unternehmenspflicht²⁵ soll zwischen dem Unternehmensunrecht und dem individuellen Verhaltensunrecht unterschieden werden. Unter dem Gesichtspunkt des Unternehmensunrechts ist ein *dem Unternehmen eigenes* Unrecht zu verstehen, zu dessen Bejahung sich der Rückgriff auf zweck-, organisations- und kulturbezogene Entscheidungen als erforderlich erweist, wobei sich diese Entscheidungen bei einer normativen, auf der korporativen Natur der Unternehmen basierenden Betrachtung als Unternehmensentscheidungen einstufen lassen. Das individuelle Verhaltensunrecht bezieht sich hingegen auf die Verletzung derivativer Unternehmenspflichten durch Unternehmensmitglieder (unabhängig von ihrer Stellung in der Unternehmenshierarchie) in dem Maße, wie diese der Verletzung originärer Unternehmenspflichten gleichkommt. Bei der Berücksichtigung dieses Verhaltensunrechts ist die Kontextabhängigkeit des Individualhandelns oder -unterlassens von entscheidender Bedeutung, wobei das Unternehmensunrecht eine Duldungs-, Begünstigungs- oder Provokationswirkung aufweist. Auf Erfolgsebene sollen das Unternehmensunrecht und das individuelle Verhaltensunrecht als dessen zeitlich und inhaltlich konkreter Ausdruck in einem so engen inneren Zusammenhang stehen, dass von einer *Synthese* dieser Unrechtsfacetten gesprochen werden kann, die sich in einer mit der Unternehmensfunktion verwobenen Rechtsgutsverletzung oder -gefährdung manifestiert.

2. Auf Schuldebene

Benutzt man bei der Konzipierung eines Unternehmensstrafbarkeitsmodells den Begriff „Unternehmensschuld“, so lässt sich darunter allein eine *normative* Schuldkategorie verstehen. Diese weist im Vergleich zur herkömmlichen – menschlichen – Schuld erhebliche konzeptuelle Unterschiede auf, die vornehmlich auf die grundlegenden Unterschiede zwischen der menschlichen Natur und der korporativen Realität zurückzuführen sind. Auf dieser Ausgangsbasis kann einem Unternehmen im vorliegenden Modell zunächst vorgeworfen werden, dass es eine deliktische Sichtweise auf die Rechtsordnung und deren Rechtsgüter in Gestalt einer kriminalitätsfördernden oder -tolerierenden Kultur entwickelt hat. Zu berücksichtigen ist dabei, ob das Unternehmen diese Sichtweise nicht nur bis zum Zeitpunkt der jeweils fraglichen Rechtsgutsverletzung nicht korrigiert, sondern vielmehr – entweder trotz der Anerkennung oder wegen der Missachtung ihrer rechtsgutsbezogenen Schädlichkeit oder Gefährlichkeit – an die Unternehmensmitglieder als rational und emotional korrekten Ansatz für den Umgang mit praxisbezogenen Problemen weitergegeben hat. Darüber hinaus kann einem Unternehmen vorgeworfen werden, dass die rechtsgutsrelevanten Handlungen seiner Mitglieder in Wechselwirkung mit seiner durch die besagte Kultur geprägten Umwelt und unter dem Einfluss sozial- und organisationspsychologischer unternehmensinterner Prozesse begangen wurden. Insofern ist die Tätigkeit der Unternehmensmitglieder Ausdruck des Systems „Unternehmen“ und dessen überindividueller Kultur.

Angesichts dieser engen Verbindung der Unternehmensverantwortlichkeit mit dem Konzept der Unternehmenskultur kann der Begriff „Kultur-Verantwortung“ (anstelle des Begriffs „Unternehmensschuld“) verwendet werden. Damit soll nicht nur der individuelle Schuldbegriff vor dem Verlust seines Gehalts geschützt²⁶, sondern auch das Bedürfnis nach der Entwicklung einer spezifischen, an der korporativen Funktion der Unternehmen ausgerichteten Dogmatik neben der

²⁵ Vgl. zur Unterscheidung zwischen „originären“ und „derivativen“ Unternehmenspflichten Papakiriakou, Das Griechische Verwaltungsstrafrecht in Kartellsachen, 2002, S. 287 ff.

²⁶ So auch Müller, Die Stellung der juristischen Person im Ordnungswidrigkeitenrecht, 1985, S. 23.

herkömmlichen individualzentrierten Dogmatik des Strafrechts hervorgehoben werden.²⁷ Denn nur so kann die harmonische Eingliederung des neuen Verantwortungskonzepts in die Strafrechtssystematik erreicht werden, ohne dass irreführende und unberechtigte Vorstellungen in Bezug auf die Zukunft der individualstrafrechtlichen Schuld entstehen.

3. Auf Sanktionsebene

In Anbetracht der unrechts- und schuldbezogenen Spezifika der Unternehmensverantwortlichkeit ist in einem weiteren Schritt die Einführung eines abgestuften und gemischten Sanktionssystems zu favorisieren: abgestuft wegen der Einbeziehung von Unternehmensstrafen und -maßregeln gradueller Schwere und gemischt wegen der Einbeziehung sowohl die externe als auch die interne Kontrolle der Unternehmen ermöglichender Sanktionen.

Als Unternehmenstrafen im Sinne einer neuen Kategorie strafrechtlicher repressiver Sanktionen eigener Art, welche die Kategorie der Individualstrafe ergänzt, kommen die Unternehmensgeldstrafe und die Auflösung des Unternehmens in Betracht. Letztere kann lediglich als *ultima ratio* bei der Begehung schwerwiegender Rechtsverstöße und der Feststellung einer Wiederholungsgefahr und nicht zuletzt nur bei ausschließlich kriminellen Zielen verfolgenden Unternehmen zum Einsatz kommen. Die Unternehmensgeldstrafe ist um spezialpräventiv ausgerichtete Unternehmensmaßregeln zu ergänzen. Dazu zählen die temporäre staatliche Überwachung des Unternehmens durch die Einrichtung einer (auf Rechtsaufsicht beschränkten) Unternehmenskuratel und die Erteilung von Weisungen, insbesondere in Gestalt der Einrichtung von *Compliance*-Strukturen²⁸, die je nach den strukturellen, organisatorischen und kulturellen Mankos des jeweils zu sanktionierenden Unternehmens bestimmt werden müssen. Außerdem lässt sich die Unternehmensgeldstrafe auch um die bereits im Individualstrafrecht geltenden Einziehungsmaßnahmen ergänzen. Sämtliche Sanktionsmechanismen sollen als eine „Irritation“ im sozialen System „Unternehmen“ (nach *Luhmanns* Terminologie)²⁹ hin zum Kulturwandel fungieren.

V. Einführung eines eigenständigen Strafrechtsystems für Unternehmen außerhalb des Individualstrafrechts: Im Anschluss an die vorstehend kurz geschilderten Reformen auf Unrechts-, Schuld- und Sanktionsebene ist ein eigenständiges Strafrechtssystem für Unternehmen – außerhalb des StGB – einzuführen. Dadurch soll die Eigenart der strafrechtlichen Unternehmensverantwortlichkeit hervorgehoben und zugleich das Individualstrafrecht (und das Strafgesetzbuch) vor Regelungen geschützt werden, die von ganz unterschiedlichen (Wert-)Vorstellungen und Bedürfnissen getragen sind, also vor einem möglichen Fremdkörper. In diesem Kontext ist es auch notwendig, einen *eigenständigen* Allgemeinen Teil³⁰ zu entwickeln und dabei insbesondere auf die korporativen Unternehmenseigenschaften Rücksicht zu nehmen. Im Gegensatz dazu stellt sich die Lösung eines Pauschalverweises auf die bereits vorhandenen Vorschriften des Besonderen Teils als geeignet heraus, wobei die weitere Entscheidung über die Begehrbarkeit eines Delikts durch Unternehmen vom Rechtsanwender zu treffen ist.³¹

²⁷ In diesem Sinne *Cigüela Sola*, GA 2016, 625 (637 f.; Fn. 59).

²⁸ Sinnvoll erscheint die Verhängung solcher Weisungen sowohl anlässlich der Aussetzung einer Unternehmensgeldstrafe als auch als eigenständige Unternehmensmaßregel der Besserung und Sicherung gesetzlich vorzusehen. So bereits der Vorschlag von *Kirch-Heim*, Sanktionen gegen Unternehmen, 2007, S. 230.

²⁹ Vgl. *Kindler*, Das Unternehmen als haftender Täter, 2008, S. 293; *Rogall*, in: KK zum OWiG, 5. Aufl. 2018, § 30, Rn. 12.

³⁰ Diesbezüglich kommen insbesondere diejenigen Vorschriften in Betracht, die Rechtfertigungs-, Schuldausschließungs- und Entschuldigungsgründe sowie persönliche Strafausschließungs-, Strafaufhebungs- und Strafeinschränkungsgründe umfassen, sowie solche, die Folgen mangelnden Wissens (Irrtümer) oder des Zusammenwirkens mehrerer Täter (Täterschaft und Teilnahme) bestimmen.

³¹ Bei der Beantwortung der Frage, ob ein konkretes Delikt überhaupt (auch) von einem Unternehmen begangen werden kann oder im Einzelfall begangen wurde, können die (täter-, system- und angriffsbezogenen) Kriterien, die in der Literatur zur Ausgestaltung eines Deliktskatalogs formuliert wurden, als Orientierungshilfe fungieren. Vgl. hierzu *Kudlich*, in:

VI. Anforderungen an die Eingliederung eines Unternehmensstrafbarkeitsmodells und damit verbundene Umorientierungen: Die Eingliederung eines auf den vorstehenden Gedanken beruhenden Unternehmensstrafbarkeitsmodells in das deutsche (Straf-)Recht setzt eine vielschichtige Umorientierung voraus. Denn an die Stelle der menschlichen Handlungen und Entscheidungen, des menschlichen Wissens und Wollens, der menschlichen Fähigkeiten und persönlichen Verantwortung treten eine Synthese unternehmens- und individualbezogener Handlungen und Entscheidungen, das implizite und explizite Unternehmenswissen und die Unternehmenskultur, das unternehmerische Macht- und Handlungspotenzial und nicht zuletzt eine korporative Kulturverantwortung. Angesichts dessen sowie der hohen Eingriffsintensität kriminalstrafrechtlicher Sanktionen ist eine derartige kriminalstrafrechtliche Lösung bei einer Verhältnismäßigkeitsprüfung insofern hinzunehmen, als anderweitige – theoretisch minder invasive – Sanktionsmittel entweder strukturbezogene Mankos aufweisen, die die Verarbeitung einer *kriminellen* Tätigkeit erschweren, oder dem Einwand des Etikettenschwindels ausgesetzt sind. Genau dies ist aber der Fall sowohl bei der Einbindung rein zivil- oder verwaltungsrechtlicher Sanktionsmechanismen als auch bei der Einführung einer maßregel- oder interventionsrechtlichen Lösung.³²

Sollte die Unternehmensstrafbarkeit in verfassungsrechtlicher Hinsicht als nicht problematisch eingestuft werden, so stellt die Entscheidung, ob die insbesondere auf prozessualer Ebene notwendigen Änderungen hin zur Sicherstellung einer mit den rechtsstaatlichen Prinzipien harmonisierten Unternehmenssanktionierung im Ordnungswidrigkeitenrecht oder in einer neuen Spur des Kriminalstrafrechts vorgenommen werden, eine gesetzgeberische Wertentscheidung dar. Bei dieser Entscheidung müssen – angesichts der mit einer kriminalstrafrechtlichen Lösung verbundenen Widersprüche mit der strafrechtsdogmatischen Tradition und eventuellen Rückkoppelungseffekten für das bestehende strafrechtliche System – gewichtige Gründe für den Einsatz des Kriminalstrafrechts sprechen. Die zentrale These der vorliegenden Dissertation lautet diesbezüglich, dass es nicht nur theoretisch, sondern auch empirisch bestätigt sein sollte, dass es sich bei der Androhung bzw. Verhängung einer Unternehmensstrafe um eine *wirksame* Lösung für ein *real* bestehendes Problem handelt, das entschärft werden kann. Nur dann sind weder dogmatische Widersprüche als nicht überwindbare Hindernisse zu betrachten noch eventuelle Wirkungen im Individualstrafrecht zu befürchten. Mit anderen Worten: Nur unter Rückgriff auf die empirische Realität der Unternehmen (insbesondere mit Blick auf deren Struktur, Organisation und Kultur sowie auf das auf Wechselwirkung beruhende Verhältnis zwischen ihnen und ihren Mitgliedern) ist eine so radikale Entfernung vom geltenden Strafrechtssystem überzeugend zu rechtfertigen und der Einwand der Einführung nur symbolischer Gesetzgebung zu entkräften.

Kempf/Lüderssen/Volk (Hrsg.), Unternehmensstrafrecht, 2012, 217 (223 ff.); ders., in: Kuhlen/ders./Ortiz de Urbina (Hrsg.), Compliance und Strafrecht, 2013, 209 (220 ff.); Kulhanek, ZIS 2014, 674 (678); ders., ZStW 127 (2015), 303 (304 f.).

³² Vgl. u.a. Dannecker, in: Hennsler/Hoven/Kubiciel/Weigend (Hrsg.), Grundfragen eines modernen Verbandsstrafrechts, 2017, 17 (31 ff.).