



John Christian Dous

Strafrechtliche Verantwortlichkeit in Unternehmen

Zur Verantwortungsverteilung
zwischen Ausführungs-
und Führungsebene
nach dem Prinzip der Dialektik
der Herrschaft in Unternehmen



A. Einführung

I. Problemaufriss

Traditionell wird, wenn bei einem strafrechtlich relevanten Sachverhalt die Klärung der Strafbarkeit mehrerer Personen ansteht, die Untersuchung bei derjenigen Person begonnen, die die betreffende Tat unmittelbar ausgeführt, beziehungsweise die die schadensnächste Ursache gesetzt hat.¹ Erst auf die Strafbarkeit dieser Tatnächsten als Anknüpfungspunkt aufbauend wird die strafrechtliche Verantwortlichkeit der naturalistisch betrachtet weiter entfernt stehenden Personen, der „Hinterleute“, behandelt. Dieser Personenkreis ist oftmals in verschiedenen Lebensbereichen gerade derjenige, dessen Strafbarkeit am meisten interessiert, da es sich bei ihm um den der „großen Fische“ handelt. So scheint es bei der strafrechtlichen Beurteilung einer aus einem Wirtschaftsunternehmen oder anderen Organisationen heraus begangenen Straftat prozessual sehr mühsam und auf den ersten Blick auch relativ sinnlos zu sein, mit großem ermittelrischen Aufwand Schneisen durch das Gehölz der unteren und mittleren Organisationsebenen des Unternehmens zu schlagen und diejenigen zu ermitteln, die in den betreffenden Großvorgängen vielleicht einmal Hand angelegt haben, um sie dann später in der überwältigenden Mehrzahl aller Fälle nicht zu verurteilen, entweder, weil sie nicht zu ermitteln waren oder weil ihr Beitrag zu gering war.² Auf diese Weise gelangt der BGH mit einem Teil der Literatur zu einer gleichsam „isolierten“ Betrachtungsweise, die – dem Einheitstäterprinzip nicht unähnlich – darauf verzichten will, die Wege der Anweisung oder Verantwortung von der Führungsebene zur Ausführungsebene nachzuvollziehen, und statt dessen mittels der „Top-Down-Betrachtung“ strafrechtliche Führungsverantwortung gleich einer „creatio ex nihilo“ direkt an der Unternehmensspitze ohne Bezug zum Erfolg zu begründen versucht. Dergestalt geschah es bei den Urteilen aufgrund Unterlassens, bei denen sich die notwendige Garantenstellung von Mit-

-
- 1 *Hassemer*, Produktverantwortung im modernen Strafrecht, S. 64f.; *Kuhlen*, in: 50 Jahre BGH, S. 647, 663ff.; *Heine*, in: Grenzüberschreitungen, S. 51, 59, konstatieren ebenfalls diesen Wechsel in der Methode. *Puppe*, JR 1992, S. 30 nennt ihn „einen kühnen Schritt“. *Schlösser*, Soziale Tatherrschaft, S. 132, spricht (kritisch) von einer „Kopernikanischen Wende“.
 - 2 *Schmidt-Salzer*, NJW 1996, S. 1, geht sogar so weit, den klassischen tat- und täterbezogenen Ansatz, wie ihn z. B. das Landgericht Frankfurt a. M. noch in der Vorinstanz zum so genannten „Weinverschnitt-Fall“ (BGH NJW 1995, S. 2935) verfolgt hat, als den Sachverhaltsstrukturen von innerbetrieblichen arbeitsteiligen Vorgängen nicht gerecht werdend und zu „falschen Fragestellungen“ führend zu bezeichnen.

gliedern der Führungsebene des Unternehmens zumeist aus unklaren allgemeinen Wertungskriterien und Gerechtigkeitserwägungen sowie aus zweifelhaften zivilrechtlichen Ableitungen ergab. Die Befürchtung, dass die „Kleinen“ gehenkt und die „Großen“ laufen gelassen werden,³ hat sich mittlerweile als mehr als unbegründet erwiesen; das Pendel schlägt nun vielmehr zu stark in die andere Richtung aus, wofür exemplarisch das so volkstümliche wie selbstreferentielle Wort von der Suche nach den „wahrhaft Schuldigen“⁴ stehen mag. So sollte die Ebene der Ausführenden in Unternehmen nicht automatisch milder behandelt werden als die Organisationsebene⁵.

Wenn vorliegend von „Organisationen“ oder „Systemen“ die Rede ist, sind in erster Linie – wie auch der Schwerpunkt der untersuchten Fallkonstellationen zeigt – legale Einheiten mit einer gewissen organisatorischen und vor allem personellen Stärke gemeint, wie sie vorrangig bei Wirtschaftsunternehmen und Behörden zu finden ist, da vor allem bei ersteren ein praktisches Klärungsbedürfnis besteht. Kollektives illegales staatliches Handeln führt in Deutschland glücklicherweise ein Schattendasein. Die diskutierten Grundsätze sind in der Dogmatik aber so allgemein auf größere Kollektive zugeschnitten, dass auch kriminelle Organisationen erfasst werden können, weil es auch hier eine Form von Führungsverantwortlichkeit geben kann. Die Größe oder organisatorische Verselbständigung wird deshalb betont, da das klassische Individualstrafrecht im Täterschaft- und Beteiligungsbereich von kleineren Einheiten ausgeht und

-
- 3 So noch *Ransiek*, Unternehmensstrafrecht, S. 4. Dagegen *Winkelbauer*, in: Festschrift für Lenckner, S. 645. *Rotsch*, Individuelle Haftung in Großunternehmen, S. 163, spricht treffenderweise davon, dass jetzt nur noch „die Großen“ gehängt würden. *Vogel*, GA 1990, S. 241, 248, beschreibt, dass in der Ahndungswirklichkeit überwiegend Mitarbeiter des middle managements zur Verantwortung gezogen wurden, Arbeiter dagegen bekanntermaßen nie und nur in zweiter Linie und dementsprechend selten Mitglieder des top managements. Demgegenüber hat seitdem die Tendenz zur Bestrafung auch der Führungsebene in Unternehmen deutlich zugenommen, wobei viele Urteile sich gegen Führungskräfte kleiner mittelständischer Unternehmen richteten, bei denen middle und top management häufig zusammenfallen.
 - 4 Ähnlich („wahre Verantwortliche“) *Winkelbauer*, in: Festschrift für Lenckner, S. 645, 653; *Schall*, in: Deutsche Wiedervereinigung, Die Rechtseinheit, AK Strafrecht, Band III, S. 99, 101.
 - 5 *Vogel*, in: Festschrift für Lorenz, S. 65, 73, besonders Fn. 39. In diesem Sinne auch *Winkelbauer*, in: Festschrift für Lenckner, S. 645, 650 zur (Mit-)Täterschaft des Arbeitnehmers im Verhältnis zum Vorgesetzten im Rahmen der §§ 327, 328 StGB gegen die alleinige Möglichkeit der Beihilfe. Ähnlich auch die Kritik an der ungeprüften Annahme von Straflosigkeit bei untergeordneten Angestelltentätigkeiten *Kudlich*, Unterstützung fremder Straftaten, S. 516.

diese in der Regel erfassen kann, zumal es sich in der Herkunft und Grundstruktur beispielsweise an (kleineren) Banden orientiert. Komplizierter und damit besonders klärungsbedürftig wird es erst, wenn der „Banden“umfang auch in seiner Binnenkomplexität durch verschiedene Hierarchiestufen deutlich überschritten wird, wie es z. B. bei mittelständischen Unternehmen der Fall sein kann, so dass die an kleineren Verhältnissen entwickelten Fragen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit angesichts der größeren Strukturen überdacht und notwendigenfalls angepasst werden müssen.

Es wird im Folgenden zwischen der Ausführungsebene und der Führungsebene gesprochen. Mit der Ausführungsebene sind alle Unternehmensmitarbeiter gemeint, die objektiv kausale Beiträge zum Unrechtserfolg leisten und keine Führungsverantwortlichkeit tragen. Vor allem in Abgrenzung und als Korrelat zu letzterer ist der Ausdruck „Ausführungsebene“ zu verstehen. Es sollen damit hierarchieunabhängig die potentiellen Träger der Verantwortung bezeichnet werden, während die Führungsebene als Begriff stets nur der Anknüpfungspunkt für Führungsverantwortung ist.

Zielsetzung dieser Arbeit ist, durch eine aufeinander bezogene Betrachtung der Verantwortlichkeit von subalternen und von leitenden Organisationsmitgliedern zum einen ein Modell einer in sich widerspruchsfreien Verantwortlichkeitsverteilung für kollektive⁶ Vorgänge im Rahmen der Vorsatzstrafbarkeit⁷ zu erreichen. Zum anderen soll die Klärung der Verantwortlichkeit unter- und zwischengeordneter Organisationsmitglieder einen Anknüpfungspunkt für eine mögliche Verantwortlichkeit und deren Grenzen der Mitglieder der Führungsebene anzugeben helfen. Schließlich kann auf diese Weise eine Annäherung an die Frage gewagt werden, wer in der Organisation aus welchen Gründen haftet, aber auch – und die Frage ist häufig vorschnell übergangen worden – wer aufgrund welcher Erwägungen trotz kausalen Bezugs nicht haftet.

Es ist dabei die Aufgabe des Individualstrafrechts, in seiner Betrachtung und mit seinem Normappell wieder an das Individuum heranzurücken, statt die

6 „Kollektiv“ im hier und folgend gebrauchten Sinne soll bedeuten, dass in den betreffenden strafrechtlich relevanten Vorgang praktisch sämtliche jeweiligen Unternehmensmitglieder und somit eine Vielzahl von Personen (auf irgendeine Weise kausal) involviert waren.

7 In dieser Arbeit sind die Fragen der Fahrlässigkeitsstrafbarkeit weitestgehend ausgespart, was damit zusammenhängt, dass die Beziehungen zwischen den strafrechtlich handelnden Akteuren wegen des im Fahrlässigkeitsstrafrecht geltenden Einheitstäterprinzips und wegen der anders gearteten Beziehung des potentiellen Straftäters zur Tat derart anders gestaltet sind als bei Vorsatztaten, dass eine ganz eigene und nicht lediglich leicht modifizierte Beschäftigung mit diesem Thema nötig gewesen wäre.

Verantwortlichkeit nach rein organisationsinternen Funktionen lediglich zuzuschreiben. Ansätze, die sich nicht zumindest auch an den einzelnen Akteuren orientieren, höhlen das Individualstrafrecht aus und schaffen letztlich ein Parallelsystem strafrechtlicher Verantwortlichkeit, das lediglich ein Zerrbild des Individualstrafrechts darstellt.

II. Gang der Untersuchung

Zunächst soll einigen grundsätzlichen Fragen nach der Wechselwirkung zwischen Individuum und Organisation nachgegangen werden (B.). Dabei sollen Faktoren und Phänomene, die mit diesem Spannungsverhältnis zwischen Person und System zusammenhängen, nach ihrer potentiellen Wirkung auf das Individualstrafrecht untersucht werden.

Im Teil C. wird dann die Verantwortlichkeit der nicht-leitenden Organisationsangehörigen der Ausführungsebene – also sozusagen die generelle Allgemeinverantwortlichkeit für in kollektive strafrechtlich relevante Vorgänge Verstrickte – im Hinblick auf mögliche Entlastungsmomente untersucht. Speziell soll betrachtet werden, ob und unter welchen Voraussetzungen ein bestimmtes Verhalten – obwohl kausal für den Unrechtserfolg – straffrei sein kann, da es rollengemäß oder „professionell adäquat“ ist, da die betreffende Person nicht zuständig ist oder da das Verhalten die Tat nicht im Kern ihres Unrechts gefördert hat, um nur einige mögliche Gedanken hierzu zu nennen. Die einfache allgemeine Frage, die dahinter steht, ist diejenige nach der individuellen Verantwortung der „Rädchen im Getriebe“ einer Organisation, die ihre übliche Funktion ausgeübt haben. Kann man sie aufgrund bestimmter Argumente generell oder bei bestimmten Gegebenheiten von Strafe freistellen; was darf man von ihnen erwarten? Wo sind die Grenzen von Verantwortung und Straflosigkeit von Individuen in kollektiven Zusammenhängen erreicht?

Darauf folgend wird in Teil D. die spezielle Verantwortung von Führungskräften in Organisationen hinterfragt. Zunächst werden organisationspezifische Besonderheiten im Zusammenhang mit Begehungs- und Unterlassungsdelikten – vor allem im Hinblick auf die Art und die Bedeutung der Unterscheidung – beleuchtet. Es schließt sich eine Untersuchung der aktiven Begehung vor allem im Rahmen der mittelbaren Täterschaft kraft organisatorischer Machtapparate an, wobei in breitem Umfang auf die jüngere Rechtsprechung zu dieser Figur sowie zu ähnlichen Fragestellungen eingegangen wird. Dann sollen allgemeine Grundgedanken zur Begründung von Garantienpflichten in Organisationen daraufhin geprüft werden, ob sie ein tragfähiges Fundament für eine schlüssige und rechtssichere Strafbegründung leitender Organisationsmitglieder für kollektives

Handeln in Organisationen abgeben. Schließlich wird in Teil D.VI. ein Vorschlag unterbreitet, der die Erkenntnisse aus den Teilen A., B. und C. dieser Arbeit zu einem Modell für die Verantwortungsverteilung bei kollektiven Straftaten aus Organisationen vereinigt.