

# Persönlichkeitsprofile von Wirtschaftsstraftätern

## Bedeutung für die Prävention dieser Handlungen in Unternehmen

Alexander Schuchter\*

Durchschnittlich jedes zweite bis dritte Unternehmen im deutschsprachigen Raum ist bei Betrachtung von Zweijahreszeiträumen zwischen den Jahren 2000 und 2007 durch Wirtschaftskriminalität geschädigt worden, Tendenz anhaltend.<sup>1</sup> Dabei handelt es sich lediglich um die bekannt gewordenen Straftaten – ohne Berücksichtigung des Dunkelfeldes. Die Bekämpfung ist kein „Luxus“, sondern hilft gerade in solchen Phasen unerwartete Kosten zu vermeiden und vor allem das wichtige Vertrauen der Stakeholder zu stärken. Welche Erkenntnis kann aus Persönlichkeitsprofilen von Wirtschaftsstraftätern für die unternehmensinterne Prävention gezogen werden, um das Risiko delinquenten Handlungen bereits im Vorfeld zu minimieren?

### 1. Persönlichkeitsprofile

Häufig stellt sich die Frage, inwiefern die Persönlichkeit von Wirtschaftsstraftätern als Ursache von Straftaten betrachtet werden kann. Wenn ein Persönlichkeitsprofil eines typischen Täters erstellt wurde, ist es fragwürdig, wie dieses praktisch anzuwenden ist, um die Eintrittswahrscheinlichkeit doloser Handlungen bereits im Vorhinein zu reduzieren. Ziel soll es sein, durch Wirtschaftskriminalität verursachte Zusatzkosten und Reputationschäden bereits im Vorfeld zu vermeiden.

Die Profilierung der Persönlichkeit von Wirtschaftsstraftätern wird in mannigfaltigen Zusammenhängen diskutiert. In der Persönlichkeitspsychologie wird häufig vom in der Wissenschaft sowie in der Praxis, bekannten Fünf-Faktoren-Modell (FFM) berichtet, welches die fünf Hauptfaktoren der Persönlichkeit (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit) postuliert. Viele der heute verbreiteten Persönlichkeitstests basieren auf diesem Modell. Auch in Bezug auf die Persönlichkeitseigenschaften der Wirtschaftsstraftäter werden Teile dieses Modells relevant. Verschiedene Techniken werden herangezogen, um charakterliche Unterschiede zwischen einem „white-collar manager“ und einem „white-collar criminal“ belegen zu können. Durch den Nachweis verschiedener und möglicherweise sonderbarer Ausprägungen kann ein entsprechendes Täterprofil erstellt werden.



Alexander Schuchter

### 2. Täterprofilierung und Problematik für die Prävention

Fragwürdig scheint nun die praktische Anwendung der Erkenntnisse eines Täterprofils für unternehmensinterne Präventionsmaßnahmen. Folgende Problemstellungen verdeutlichen die Herausforderung, einer wirksamen Prävention gerecht zu werden:

- ▶ beim Vergleich mit einem Wirtschaftsdelinquenten weisen er und der erfolgreiche Manager häufig kongruente Persönlichkeitsmerkmale auf,
- ▶ die Persönlichkeitseigenschaften entwickeln und verändern sich mit der Zeit,
- ▶ die Überlagerung durch die so genannte „machiavellistische Intelligenz“ oder sozialmanipulative Intelligenz erschwert eine Untersuchung der tatsächlichen Persönlichkeitseigenschaften und
- ▶ der Besitz aller Persönlichkeitseigenschaften eines Wirtschaftsstraftäters stellt keinen Beweis für deliktisches Handeln in Zukunft dar.

### 3. Vergleich der Persönlichkeit

#### 3.1 Kongruente Persönlichkeitsmerkmale

Das klassische Bild eines Wirtschaftskriminellen in seiner unaffektierten Form könnte als „typisch“ bezeichnet werden. Der typische Wirtschaftsdelinquent ist unauffällig.<sup>2</sup> Er ist zumeist männlich, unbescholten und überdurchschnittlich gebildet.<sup>3</sup> Kaum jemand würde ihm eine Straftat zutrauen.

In der kriminologischen Forschung wird der Wirtschaftsstraftäter als risiko-<sup>4</sup> und entscheidungsfreudig, stark karriere-, erfolgs- und publicityorientiert<sup>5</sup> bzw. extravertiert<sup>6</sup> bezeichnet. In die entsprechenden Schlüsselpositionen, die zur Tatbegehung

\* Mag. Alexander Schuchter, Certified in International Accounting (CINA), ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Accounting, Controlling und Auditing (ACA-HSG) und Doktorand an der Universität St. Gallen. Kontakt: Alexander.Schuchter@unisg.ch.

1 Vgl. Nestler, C./Salvenmoser, S./Bussmann, K.-D.: Wirtschaftskriminalität 2009 – Sicherheitslage in deutschen Großunternehmen, Frankfurt am Main und Halle-Wittenberg 2009; PriceWaterhouseCoopers: The Global Economic Crime Survey – Economic crime in a downturn, London/Mumbai und New York 2009; PriceWaterhouseCoopers: Studie Wirtschaftskriminalität 2009 – Global Economic Crime Survey, Zürich 2009.

2 Vgl. Weisburd, D./Waring, E./Chayet, E. F.: White-collar crime and criminal careers, New York 2001, S. 73 ff.

3 Vgl. Blicke, G./Schlegel, A./Fassbender, P./Klein, U.: Some Personality Correlates of Business White-Collar Crime, in: Applied Psychology – An International, 4/2006, S. 220 ff.; Bussmann, K.-D./Salvenmoser, S.: Internationale Studie zur Wirtschaftskriminalität, in: NSZ, Heft 4, 2006, S. 207.

4 Vgl. Wheeler, S.: The Problem of White-Collar Crime Motivation, in: Schlegel, K./Weisburd, D. (Hrsg.): White-Collar Crime Reconsidered, Boston 1992, S. 113.

5 Vgl. Löw, A.: Multiperspektivische Analyse der Wirtschaftskriminalität – Konsequenzen für die Gestaltung des Integrierten Risiko-Managements, Gossau 2002, S. 58 ff.

6 Vgl. Bussmann, K.-D./Salvenmoser, S.: Internationale Studie zur Wirtschaftskriminalität, in: NSZ, Heft 4, 2006, S. 206.

notwendig sind, kommen vorbildliche, unbescholtene Manager mit hervorragender sozialer Einbettung in das eigene Unternehmen. Bereits Sutherland bezeichnete den typischen „white-collar criminal“ als gesellschaftlich und sozial hoch angesehen.<sup>7</sup>

Ein risiko- und entscheidungsfreudiger, stark karriere-, erfolgs- und publicityorientierter bzw. extravertierter Manager ist sowohl für das legale als auch für das illegale Geschäft von Vorteil.<sup>8</sup> Diese Erkenntnis, dass einige Eigenschaften typischer Wirtschaftsstraftäter mit denen eines erfolgreichen Managers übereinstimmen, darf z. B. bei der Personalrekrutierung nicht unberücksichtigt bleiben.

### 3.2 Inkongruente Persönlichkeitsmerkmale

Wie in einigen Studien festgestellt wurde, sind jedoch nicht alle Persönlichkeitseigenschaften eines „white-collar managers“ gleich denen eines „white-collar criminals“ (vgl. Tabelle 1). Die Ergebnisse der im Jahr 2006 von Blickle et al. publizierten Studie zeigen, dass persönlichkeitsbedingte Unterschiede existieren. Neben dem Fünf-Faktoren-Modell wurden auch andere in der Forschung anerkannte Verfahren zur Untersuchung der Persönlichkeitsdimensionen herangezogen.

Nach dem Klassifikationssystem DSM-III-R („Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders“) neigen Wirtschaftsstraftäter beim Vergleich mit gesetzestreuem Managern eher zu Narzissmus.<sup>9</sup> Der typische Narzisst verlangt nach ständiger Bewunderung und ist innerlich stark mit Neidgefühlen belastet. Auf Kritik reagiert er in der Regel mit Wut oder Schamgefühl und nützt zwischenmenschliche Beziehungen aus, um seine eigenen Ziele zu erreichen.

Durch die Werteskala von Schwartz („Schwartz Value Scale“) konnte nachgewiesen werden, dass der typische Wirtschaftsstraftäter ein Hedonist ist.<sup>10</sup> Hedonismus kann durch Streben nach Genuss und Sinneslust bzw. Genusssucht mit dem Ziel der sinnlichen Befriedigung und Selbstbelohnung beschrieben werden. Nicht nur der Lebensstandard sondern auch Macht und Prestige sind außerordentlich wichtig.

Unter der Annahme der unmittelbaren Bedürfnisbefriedigung durch kriminelle Handlungen, entsteht nach Gottfredson und Hirschi fehlende Selbstbeherrschung oder Selbstkontrolle nicht durch ein im Laufe der Zeit erlerntes Verhalten, sondern durch fehlendes Erlernen der Beherrschung eigener und natürlich vorkommender Dränge bzw. Impulse.<sup>11</sup> Die bekannte „Allgemeine Theorie der Kriminalität“ („General Theory of Crime“) von Travis Hirschi und Michael Gottfredson betrachtet Kriminalität nicht als Produkt der Sozialisation, dennoch als Folge im Rahmen der Sozialisation unzureichend entwickelter Selbstkontrolle. Dem gegenüber steht eine der bedeutendsten soziologischen Kriminalitätstheorien von Edwin Hardin Sutherland und Donald Ray Cressey, die „Theorie der differentiellen Assoziation“. Dabei wird nicht das fehlende Erlernen von Beherrschung, sondern vor allem das Erlernen von Kriminalität verantwortlich gemacht.<sup>12</sup> Allgemeine Kriminalität und das Phänomen<sup>13</sup> der Wirtschaftskriminalität scheinen dennoch einen gemeinsamen Berührungspunkt zu haben: fehlende Selbstbeherrschung.

Auch etwas weniger überraschend ist das Ergebnis der so genannten „sozialen Erwünschtheit“ nach Crowne und Marlowe, dem Streben nach gesellschaftlicher Anerkennung. Umschrieben wird damit die Neigung der Befragten, so zu antworten, dass die Antworten im normativen System ihrer Bezugswelt als sozial erwünscht gelten. Zweck ist eine Steigerung der Anerkennung ihrer Person. Die soziale Erwünschtheit wird bei Wirtschaftsstraftätern tendenziell höher eingestuft.<sup>14</sup>

Überraschenderweise übertrifft die Gewissenhaftigkeit der Wirtschaftsstraftäter jene der gesetzestreuem Manager.<sup>15</sup> Mehrere Studien belegen eine Überausprägung der Persönlichkeitseigenschaften von Wirtschaftsstraftätern in der Dimension der Gewissenhaftigkeit. Personen mit hohen Gewissenhaftigkeitswerten nach dem Fünf-Faktoren-Modell sind organisiert, zuverlässig, diszipliniert, sorgfältig und pla-

7 Vgl. Sutherland, E. H.: White-Collar Criminality, in: American Sociological, No. 1, 2/1940, S. 4.

8 Vgl. Steinmann, H./ Schreyögg, G.: Management – Grundlagen der Unternehmensführung, Konzepte – Funktionen – Fallstudien, 5. Aufl., Wiesbaden 2000, S. 678 f.; Staehle, W. H.: Management – Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive, 8. Aufl., München 1999, S. 866 ff.

9 Vgl. Blickle, G./ Schlegel, A./ Fassbender, P./ Klein, U.: Some Personality Correlates of Business White-Collar Crime, in: Applied Psychology – An International, Iss. 2, 4/2006.

10 Vgl. Blickle, G./ Schlegel, A./ Fassbender, P./ Klein, U.: Some Personality Correlates of Business White-Collar Crime, in: Applied Psychology – An International, Iss. 2, 4/2006.

11 Vgl. Gottfredson, M. R./ Hirschi, T.: A general theory of crime, Stanford 1990.

12 Vgl. Sutherland, E. H./ Cressey, D. R.: Principles of Criminology, Chicago/Philadelphia und New York 1960, S. 77 ff.

13 Die Relevanz liegt in der Aussage, dass Straftaten nicht (nur) von Unterschicht-, sondern auch von Oberschichtangehörigen, also gesellschaftlich hoch angesehenen Personen, begangen werden. Wirtschaftskriminalität wird deshalb häufig als eine „besondere Art der Kriminalität“ oder als ein „Phänomen“ bezeichnet.

14 Vgl. Blickle, G./ Schlegel, A./ Fassbender, P./ Klein, U.: Some Personality Correlates of Business White-Collar Crime, in: Applied Psychology – An International Review, 4/2006.

15 Vgl. PriceWaterhouseCoopers (Hrsg.): Wirtschaftskriminalität – Eine Analyse der Motivstrukturen, Frankfurt am Main und Pforzheim 2009, S. 35; Blickle, G./ Schlegel, A./ Fassbender, P./ Klein, U.: Some Personality Correlates of Business White-Collar Crime, in: Applied Psychology – An International Review, 4/2006, S. 223 ff.

Typischer „white-collar criminal“	Typischer „white-collar manager“
Ausgeprägter Narzissmus	Weniger Narzissmus
Ausgeprägter Hedonismus	Weniger Hedonismus
Weniger Impulskontrolle	Mehr Impulskontrolle
Übermäßige soziale Erwünschtheit	Gemäßigte soziale Erwünschtheit
Ausgeprägte Gewissenhaftigkeit	Durchschnittliche Gewissenhaftigkeit
Weniger Integrität	Mehr Integrität

Tab. 1: Persönlichkeit im Vergleich<sup>17</sup>

nend. Sie sind in der Lage, ihre Ziele diszipliniert zu verfolgen und ihre Visionen in Taten umzusetzen.

Zudem wurde eine Korrelation zwischen dem Integritätstest und dem Fünf-Faktoren-Modell festgestellt: Demnach wird Gewissenhaftigkeit nicht nur durch Integritätstests gemessen, sondern soll sich beim Vergleich mit den anderen Faktoren auch am meisten mit der Dimension der Integrität überlappen.<sup>16</sup> Nun besteht eine Unvereinbarkeit in den Erkenntnissen, dass sich die Persönlichkeitseigenschaft der Wirtschaftsstraftäter durch eine ausgeprägte Gewissenhaftigkeit und gleichzeitig durch ein niedriges Maß an Integrität auszeichnet. Hier wird weitere Forschung benötigt, um mehr Transparenz zu schaffen.

Zusammenfassend lassen sich in Tabelle 1 unterschiedliche Merkmale der Persönlichkeit eines Wirtschaftsstraftäters und eines Managers darstellen.

### 3.3 Veränderliche Persönlichkeitseigenschaften

Zwar gibt es relativ stabile Persönlichkeitseigenschaften, dennoch unterliegen auch diese über Jahre hinweg durchaus gewissen Veränderungen. Wirtschaftsdelikte werden häufig von Tätern begangen, die im Durchschnitt seit ungefähr zehn Jahren im betroffenen Unternehmen gearbeitet haben und seit etwa sieben Jahren in der gleichen Position waren.<sup>18</sup> Mit diesem Wissen sind die Ergebnisse der auf Integrität testenden, eignungsdiagnostischen Verfahren, welche vorwiegend in der Personalrekrutierung eingesetzt werden, zu hinterfragen. Zudem stellt sich die

Frage, wie sich die Persönlichkeit der Wirtschaftsstraftäter während der jahrelangen Unternehmenszugehörigkeit entwickelt hat, damit es zur Tat kommt. Hier wird weitere Forschung benötigt, um präzisere Aussagen treffen zu können.

### 3.4 Beeinträchtigung durch „machiavellistische Intelligenz“

Dass Wirtschaftsstraftäter durch gezieltes Vortäuschen von Kooperativität andere manipulieren können, um eigene Interessen durchzusetzen, ist bekannt. Diese Art von Fähigkeit erlaubt es dem Träger, die Reaktionsbereitschaft der anderen zu erkennen, dieselbe zu manipulieren und für seine eigenen Zwecke geschickt zu instrumentalisieren.<sup>19</sup> Diese machiavellistische oder auch sozialmanipulative Intelligenz bzw. Fähigkeit korreliert deutlich mit dem Tätercharakter<sup>20</sup> und erschwert die Festlegung eines Persönlichkeitsprofils durch die Fähigkeit des Trägers, andere zu manipulieren. Laut Knecht machen Wirtschaftsstraftäter das System und die Mitarbeiter bzw. Kollegen zum Objekt ihrer Ausbeutungsabsichten und zögern dabei selten, ihre ausgeprägte machiavellistische Intelligenz einzusetzen.

Nicht nur aufgrund der hohen sozialen Kompetenz sondern auch durch die sozialmanipulative Intelligenz könnte sich die „Ad-hoc-Enttarnung“ einer potentiell wirtschaftskriminellen Person als Herausforderung erweisen. Freiwillig wird sich der mutmaßliche Kandidat nicht entblößen und die im Vergleich zum „white-collar manager“ inkongruenten Persönlichkeitseigenschaften offen legen. Im Gegenteil, die Person wird versuchen, möglichst integer zu wirken und bevorstehende Tests zu manipulieren. Zudem ist der typische Wirtschaftsstraftäter in vielen Studien als „sozial unauffällig“ beschrieben worden, was eine Enttarnung zusätzlich erschwert.

Aus psychiatrischer Sicht ist selbst die Psychotherapie im Rahmen einer Maßregel bei Personen, die typisch wirtschafts-

16 Vgl. Ones, D. S./ Viswesvaran, C.: Integrity Tests and Other Criterion-Focused Occupational Personality Scales (COPS) Used in Personnel Selection, in: International Journal of Selection and Assessment, 1/2, 2001, S. 33 f.; Schmidt, F. L./ Hunter, J. E.: The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology – Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings, in: Psychological Bulletin, No. 2, 9/1998, S. 267.; Collins, J. M./ Schmidt, F. L.: Personality, integrity, and white-collar crime – A construct validity study, in: Personnel Psychology, Iss. 2, 1993, S. 295 f.

17 Vgl. Blickle, G./ Schlegel, A./ Fassbender, P./ Klein, U.: Some Personality Correlates of Business White-Collar Crime, in: Applied Psychology – An International Review, 4/2006, S. 220–233; Collins, J. M./ Schmidt, F. L.: Personality, integrity, and white-collar crime – A construct validity study, in: Personnel Psychology, Iss. 2, 1993, S. 295–311; Ones, D. S./ Viswesvaran, C.: Integrity Tests and Other Criterion-Focused Occupational Personality Scales (COPS) Used in Personnel Selection, in: International Journal of Selection and Assessment, No. 1/2, 2001, S. 31–39; Schmidt, F. L./ Hunter, J. E.: The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology – Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings, in: Psychological Bulletin, No. 2, 9/1998, S. 262–274.

18 Vgl. Bussmann, K.-D./ Salvenmoser, S.: Internationale Studie zur Wirtschaftskriminalität, in: NSTZ, Heft 4, 2006, S. 207.

19 Vgl. Knecht, T.: Das Persönlichkeitsprofil des Wirtschaftskriminellen – Aus psychiatrischer Sicht, in: Kriminalistik, 3/2006, S. 205.

20 Vgl. Müller, L.: Machiavellismus – Eine Erscheinungsform wirtschaftskriminellen Verhaltens?, in: ZRFG, 6/2008, S. 250 ff.

kriminelle Charaktere aufweisen, wenig aussichtsreich, da oftmals auch der Therapeut manipuliert und instrumentalisiert wird.<sup>21</sup>

### 3.5 Beweislosigkeit des Persönlichkeitsprofils

Auch wenn es gelingen sollte, alle Ausprägungen der Persönlichkeit eines „white-collar criminals“ bei langjährigen Unternehmensangestellten oder auch bei Bewerbern für eine offene Stelle nachzuweisen, ist es dennoch kein Beweis für ein zukünftiges, deliktisches Handeln. Erfolgreiche Manager mit exakt denselben Persönlichkeitsmerkmalen eines typischen „white-collar criminals“ können nicht im Vorhinein als potentiell wirtschaftskriminell eingestuft werden.

Das Persönlichkeitsprofil des typischen Wirtschaftsdelinquenten ist eine Momentaufnahme, welche lediglich dem Profil eines Täters im Hellfeld entspricht. Straftäter der unentdeckten Wirtschaftskriminalität bleiben im Dunkelfeld, deshalb ist es unbekannt, welche Persönlichkeitsmerkmale diese aufweisen. Folglich bleibt die Erstellung eines Täterprofils auf den Wirtschaftsstraftäter im Hellfeld beschränkt.

## 4. Fazit

Obwohl Integritätstests seit Jahrzehnten, vor allem im angelsächsischen Raum, weit verbreitet im Einsatz sind, können nicht alle Risiken ausgeschlossen werden, wie regelmäßige Skandale bestätigen. Neben den bereits geschilderten Problemstellungen der praktischen Anwendung eines Täterprofils für unternehmensinterne Präventionsmaßnahmen bleibt auch ungewiss, ob eine Momentaufnahme durch Integritätstests in der Lage ist, die Anzahl zukünftiger Wirtschaftsstraftaten zu reduzieren. Bei vorzeitiger Stigmatisierung im Prozess der Personalrekrutierung oder auch bei langjährigen Kollegen und Mitarbeitern, ist eine ethische Vertretbarkeit fragwürdig.

Durch die Ergründung der Persönlichkeitsstruktur von Wirtschaftsstraftätern können zwar exakte Aussagen über Tapsychologie gemacht werden, die gegebenenfalls den Strafprozess unterstützen, doch stellt sich die Frage nach der Nützlichkeit für unternehmensinterne Präventionsmaßnahmen. Trotz aufgeführter Schwierigkeiten der Täterprofilierung und deren bedenkliche Anwendung für die Prävention, bieten sich für Unternehmen verschiedene Möglichkeiten, wirksame Präventionsmaßnahmen einzuführen. Die Erkenntnisse unterschiedlicher Studien verdeutlichen, dass nicht die Profilierung an sich, sondern die daraus gewonnenen Schlussfolgerungen für die Maßnahmen unternehmensinterner Prävention relevant sind.

Die Rahmenbedingungen vorbeugender Maßnahmen sollten zwar für alle Mitarbeiter gleich gestaltet werden, dennoch wirken sie nicht auf alle Beteiligten in gleicher Weise. So kann es durchaus möglich sein, dass eine bestimmte Maßnahme auf den einen Mitarbeiter besser wirkt als auf den anderen. Dadurch ergibt sich die grundlegende Konsequenz eine ausgewogene Strategie-Mischung anzustreben, anstatt einseitig auf einzelne Präventionsmaßnahmen zu setzen.<sup>22</sup>

Somit können der Ausbau von Kontrollmaßnahmen, die Verdichtung der Regelwerke und die Stärkung der Compliance

nur Teil der Lösung sein. Die Umsetzung und Anwendung, der durch das Profiling gewonnenen Erkenntnisse, lässt sich grundsätzlich weniger in der Personalrekrutierung finden und mehr in der Selbstverantwortung der Unternehmen Präventionsstrategien durch ein weitgehendes Ethik- und Wertemanagement zu ergänzen bzw. auszubauen und durch eine Stärkung der Integrität wirksam zu machen. Dabei bietet es sich besonders an, bei Mitarbeitern mit langjähriger Unternehmenszugehörigkeit verstärkt aktiv zu werden. Da der Täter häufig aus den eigenen Reihen stammt und im Durchschnitt bereits einige Jahre im Unternehmen beschäftigt ist, kann Prävention gerade bei diesen Personengruppen in den entsprechenden Schlüsselpositionen äußerst wirksam sein. Außerdem nehmen finanzielle Schäden und Reputationsschäden im Unternehmen parallel mit der Bedeutung der Position und der Verantwortung des Täters zu.<sup>23</sup> Ziel soll es sein, dass die richtigen Unternehmenswerte von allen Unternehmensangehörigen durch intrinsische Motivation im Sinne der „Integrität“ gelebt werden. Dabei wird vor allem der Unternehmensleitung als Vorbild eine besondere Bedeutung zugeschrieben.

Es gibt nicht die einzige und perfekte Präventionsmaßnahme, da nicht jeder Täter dieselben Eigenschaften und Motive hat. Fest steht, dass die Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität im Unternehmen nur nachhaltig sein kann, wenn differenzierte Präventionsmaßnahmen angewendet werden, um unterschiedliche Tätergruppen bereits im Vorhinein von der Straftat abzuhalten.

21 Vgl. Knecht, T.: Das Persönlichkeitsprofil des Wirtschaftskriminellen – Aus psychiatrischer Sicht, in: Kriminalistik, 3/2006, S. 205.

22 Vgl. PriceWaterhouseCoopers (Hrsg.): Wirtschaftskriminalität – Eine Analyse der Motivstrukturen, Frankfurt am Main und Pforzheim 2009, S. 46 f.

23 Vgl. Bussmann, K.-D./ Salvenmoser, S.: Internationale Studie zur Wirtschaftskriminalität, in: NSTZ, Heft 4, 2006, S. 207.