

DAS PRÄ-VENTION-MODELL DER RISIKOMINIMIERUNG BEI WIRTSCHAFTSKRIMINELLEN HANDLUNGEN IN UNTERNEHMEN

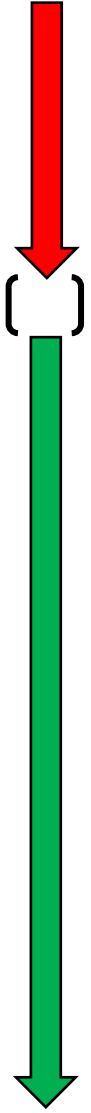
THE PREVENTION MODEL OF RISK MINIMIZATION IN WHITE-COLLAR CRIMES IN COMPANIES

PROZESSORIENTIERTE GRUND- UND PRIORITÄTSPRINZIPIEN IM UMGANG MIT BETROFFENEN IM KONTEXT DER (WIEDER-)EINGLIEDERUNG VON MITARBEITER:INNEN IN UNTERNEHMERISCHE STRUKTUREN NACH DURCHFÜHRUNG DOLOSER HANDLUNGEN

(Marlon POSSARD | 2023 | Wien)

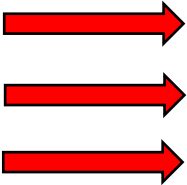
Zitiervorschlag:

POSSARD, M. (2023): *Das PRÄ-VENTION-Modell der Risikominimierung bei wirtschaftskriminellen Handlungen in Unternehmen. Prozessorientierte Grund- und Prioritätsprinzipien im Umgang mit Betroffenen im Kontext der (Wieder-)Eingliederung von Mitarbeiter:innen in unternehmerische Strukturen nach Durchführung doloser Handlungen.* In: Academic Research Platform (Academia). Online abrufbar unter: https://www.academia.edu/98429759/Possard_M_2023_Modellentwicklung_Das_Pr%C3%A4ventionsmodell_der_Risikominimierung_bei_wirtschaftskriminellen_Handlungen_in_Unternehmen



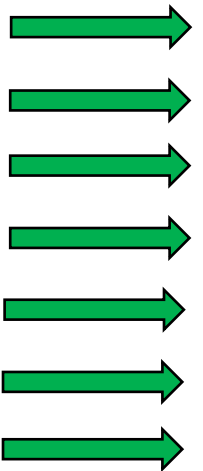
Phase	Modell	Inhalt	Elemente	Bewertung
1	P	Persönlichkeit (= <i>personality</i>)	Emotionen, Motivationen, Werte, Überzeugungen, Ziele, Vorgeschichte, Lebensumstände	(-) primär
2	R	Reaktion (= <i>reaction</i>)	Tathandlung bzw. -ausführung (rationell/emotional)	(-) primär
3	Ä	Aushalten (= <i>endure</i>)	Erleben und Fixieren, Intrusionen	(-) primär
Übergang von PRÄ zu VENTION = Basis für juristische und moralische Beurteilung des dolosen Agierens				
4	V	Verantwortung (= <i>responsibility</i>)	Rechtfertigung, Isolation, Schuldeingeständnis, aktive Verantwortungswahrnehmung	(+) sekundär
5	E	Entfremdung (= <i>alienation</i>)	Bewältigungsstrategien, Distanzierung	(+) sekundär
6	N	Normalisierung (= <i>normalization</i>)	Akzeptanz, Hinterfragen der Sinnhaftigkeit, Annäherung an Tat, Affektregulierung, Auflösung des Verdrängungsprozesses	(+) sekundär
7	T	Tatreflexion (= <i>crime reflection</i>)	Anerkennung der Handlung, realitätsbezogener Verarbeitungsprozess	(+) sekundär
8	I	Information (= <i>information</i>)	Fakten, Konfrontation mit gesicherten Informationen	(+) sekundär
9	O	Offenheit (= <i>openness</i>)	Wertschätzung, Einbindung in Unternehmen	(+) sekundär
10	N	Neustrukturierung (= <i>restructuring</i>)	Ausrichtung auf Zukunft, Steuerung, Ressourcennutzung bzw. -aktivierung, Betreuung, Unternehmensidentifikation, Mitarbeiter:innen-Partizipation, Loyalität, Integrität, Strukturierung von Beziehungsformen, Bildungs- und Schulungsangebote, Sicherstellung von unternehmensinternen bzw. -externen Auffangnetzen	(+) sekundär

P
R
Ä



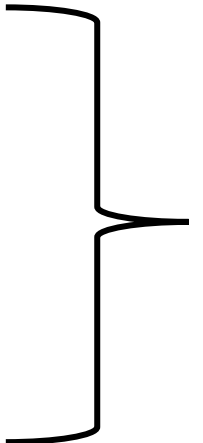
Aspekte i. Z. m. mit der unmittelbaren
Handlung der Tat
(= negative Merkmale im Rahmen des PRÄ-VENTION-Modells + primäre Bewertung)

V
E
N
T
I
O
N



Aspekte i. Z. m. der
Strukturierung der Tat
(= positive Merkmale im Rahmen des PRÄ-VENTION-Modells + sekundäre Bewertung)

P
R
Ä
V



Konnex zwischen
Recht und Moral
(= Übergang von PRÄ zu VENTION von Priorität + Basis für juristische und moralische Beurteilung des dolosen Agierens)
Wandel von negativer Sphäre hin zu positivem Umgang mit Tathandlung aufgrund veränderter Reaktionen des/der Betroffenen
(Bewältigung, Wahrnehmen persönlicher Grenzen, Erkennen der eigenen moralischen und juristischen Verantwortung, Wahrnehmen der belastenden Situation als Ganzes, Verhaltensveränderung, Beziehungsaufbau, Erkennen der eigenen Handlungs(un)fähigkeit, andersartige Alltagswahrnehmung)

Modell	Fragestellungen in Bezug auf den/die jeweilige:n Mitarbeiter:in
P	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Welche Werte und Überzeugungen liegen allgemein vor?</i> ▪ <i>Aus welchen Emotionen und/oder Motivationen heraus wird gehandelt?</i> ▪ <i>Welche Ziele werden mit der dolosen Handlung verfolgt?</i> ▪ <i>Gibt es gesellschaftliche, soziale, persönliche oder umwelttechnische Faktoren und wenn ja, welche?</i>
R	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Wie wird die Tat ausgeführt?</i> ▪ <i>Ist die Tathandlung rationeller oder emotionaler Natur?</i>
Ä	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Wie wird die Handlung ausgehalten, erlebt oder fixiert?</i> ▪ <i>Liegen Intrusionen vor und wenn ja, welche?</i>
V	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Wie wird mit der durchgeführten Tat umgegangen?</i> ▪ <i>Wie sieht die Wahrnehmung individueller Verantwortung aus?</i> ▪ <i>Findet ein Schuldeingeständnis statt und wenn ja, auf welche Art und Weise?</i> ▪ <i>Werden Rechtfertigungen vorgebracht und wenn ja, welche?</i>
E	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Welche persönlichen Bewältigungsstrategien liegen vor?</i> ▪ <i>Findet eine Distanzierung bzw. Entfremdung zur Tat statt und wenn ja, in welcher Form?</i>
N	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Auf welche Art und Weise wird die Sinnhaftigkeit der Tathandlung in Frage gestellt?</i> ▪ <i>Kommt es zur Auflösung der persönlichen Tatverdrängung und wenn ja, wie?</i> ▪ <i>Wie sieht die Annäherung an die Tathandlung aus und kommt es zu einer Affektregulierung?</i>
T	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Wie sieht der auf die Realität bezogene Prozess der Verarbeitung der Tathandlung aus?</i> ▪ <i>Zeigt sich die Anerkennung der Tat durch den/die Betroffene:n und wenn ja, wie?</i>

I	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Wie werden Informationen gegenüber der/dem Betroffenen übermittelt und kommuniziert?</i> ▪ <i>Welche Informationen sind für den Sachverhalt wesentlich und legitim?</i>
O	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Wie sieht der auf die Realität bezogene Prozess der Verarbeitung der Tathandlung aus?</i> ▪ <i>Zeigt sich die Anerkennung der Tat durch den/die Betroffene:n und wenn ja, wie?</i>
N	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Welche Ressourcen können genutzt werden, um die/den Betroffene:n professionell unternehmensintern (neu) strukturieren zu können?</i> ▪ <i>Welche Steuerungsmechanismen können hierfür (trotz etwaiger (straf-)rechtlicher Konsequenzen) herangezogen werden?</i> ▪ <i>Wie kann ein Betreuungsverhältnis grundsätzlich aussehen?</i> ▪ <i>Auf welche Art und Weise wird der Blick auf die Zukunft der/des Betroffenen gerichtet und wie sieht der Umgang damit aus?</i> ▪ <i>Werden vorhandene Beziehungsstrukturen im Unternehmen ausgebaut und wenn ja, wie?</i> ▪ <i>Können externe Auffangnetze sichergestellt werden und wenn ja, in welcher Form?</i> ▪ <i>Welche Bildungsangebote können etabliert werden, um persönliche Eigenschaften der/des Betroffenen zu stärken?</i> ▪ <i>Welche Partizipationsmöglichkeiten können für die/den Betroffene:n geschaffen werden?</i>

Alle Schritte des Modells müssen sukzessive aufgearbeitet werden und ineinandergreifen, um das bestmögliche Ziel bzw. den effizientesten Output sowohl für die Organisation als auch für die betroffene Person erreichen zu können.