

Johannes Feest und Gerhard Metzger-Pregizer
Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales
Strafrecht

Dies ist ein Zwischenbericht über ein in einem früheren Artikel angekündigtes Forschungsprojekt. Der Bericht basiert im wesentlichen auf einer schriftlichen Befragung bei Betriebsleitungen in Baden-Württemberg. Dabei ergibt sich, daß die bekanntgewordene innerbetriebliche Kriminalität für die meisten Betriebe kein besonders akutes Problem darstellt. Die registrierte Kriminalität steigt mit der Zahl der Kontrollorgane, auch wenn man die Betriebsgröße konstant hält. Ferner werden vier betriebliche Reaktionsmöglichkeiten diskutiert, und schließlich wird gezeigt, daß unter den betrieblich registrierten Tätern die Frauen unterrepräsentiert und die (männlichen) Gastarbeiter überrepräsentiert sind.

Staatliche Strafverfolgung stellt nur einen Teil der sozialen Kontrolle abweichenden Verhaltens dar. Daneben existiert eine Vielzahl halb-öffentlicher bzw. privater Kontrollinstitutionen, die darüber entscheiden, *welches* Verhalten *wie* sanktioniert wird. So kann man etwa Familie, Schule und Kirche als Agenten sozialer Kontrolle verstehen. In hochindustrialisierten Gesellschaften ist zu vermuten, daß sich derartige Definitions- und Sanktionierungsprozesse in zunehmendem Maße in Industriebetrieben konzentrieren.¹ In der juristischen² und kriminologischen³ Literatur der letzten Jahre wird dieses Phänomen unter der Bezeichnung „Betriebsjustiz“ abgehandelt. Damit ist primär die innerbetriebliche Sanktionierung strafrechtlich relevanter Verstöße sowie die innerbetriebliche Entscheidung gemeint, ob ein „Täter“ den Organen der staatlichen Strafjustiz übergeben werden soll. Im weitesten Sinne wird man jedoch jegliche Reaktionen des Betriebes auf Normverstöße unter diesen Begriff fassen können. Das Phänomen Betriebsjustiz aufgreifen, heißt die Frage nach seiner Legalität, seiner rechtsstaatlichen Zulässigkeit stellen. Versteht man die Reduktion willkürlichen Verhaltens als zentralen Aspekt der Legalität⁴, dann werden einige Probleme und Spannungen der betrieblichen Sanktionspraxis deutlich: Einerseits erscheint es plausibel, daß die Willkür von Entscheidungen dadurch reduziert wer-

den kann, daß die Entscheider mit den betroffenen Personen und deren sozialen Umständen vertraut sind. Dies und die Möglichkeit nicht-stigmatisierender Sanktionen könnten zweifellos Vorzüge einer Betriebsjustiz sein. Andererseits ist es ebenfalls plausibel, daß die im staatlichen Verfahren üblichen prozessualen Garantien unter den im Betrieb herrschenden Bedingungen wirtschaftlicher Abhängigkeit und geringer Entscheidungssichtbarkeit leicht ignoriert werden können.

Zwar existiert zu diesen Fragen eine Reihe von Einzeluntersuchungen (vgl. Anmerkung 3), doch fehlt es nach wie vor an einer repräsentativen Darstellung des Phänomens Betriebsjustiz. Als ein Schritt in diese Richtung möchte ein Forschungsprojekt verstanden werden, welches im Jahre 1970 im Rahmen der Forschungsgruppe Kriminologie am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Strafrecht konzipiert wurde (Kaiser 1971; Feest 1971 a). Als erste Stufe dieses Projektes wurde Ende 1971 eine schriftliche Befragung bei den Betriebsleitungen baden-württembergischer Betriebe zum Abschluß gebracht.⁵ Einschränkend muß jedoch hinzugefügt werden, daß diese Befragung sich in erster Linie auf Kriminalität im engeren Sinne bezieht. Ferner ist die Generalisierbarkeit dieser Untersuchung noch nach zwei weiteren Richtungen beschränkt: Einmal können wir mit unserer Versuchsanordnung nicht erwarten, auch die betriebliche Reaktion auf die Kriminalität der höheren Angestellten zu erfassen. Dazu wäre vermutlich nur eine verdeckte teilnehmende Beobachtung geeignet. Zum anderen können wir in den beiden ersten Phasen unserer Untersuchung nur solche Vorgänge erfahren, von denen zumindest die Betriebsleitung weiß. In einem weiteren Untersuchungsschritt soll jedoch versucht werden, durch Interviews bzw. Gruppendiskussionen mit Arbeitern und Meistern darüber hinausgehende Informationen zu erhalten.

Eine zweite Stufe der Untersuchung hat Anfang 1972 begonnen, wobei in einer Stichprobe größerer Betriebe Interviews sowohl mit Vertretern der Betriebsleitung wie des Betriebsrats geführt werden sollen.⁶ Die folgende, sehr vorläufige Zwischenbilanz beruht vor allem auf der schriftlichen Befragung, bezieht aber auch erste Informationen aus der bereits abgeschlossenen Vorstudie zur mündlichen Befragung mit ein.⁷

1. Umfang und Struktur der Betriebskriminalität

Betriebskriminalität scheint für die Mehrzahl der Betriebe kein bedeutendes Problem darzustellen: Knapp drei Viertel (73 %) aller Betriebsleitungen geben an, daß ihnen im Laufe des Jahres 1970 keinerlei Delikte oder Ordnungsverstöße bekanntgeworden sind. Dabei ist natürlich zu bedenken, daß viele Delikte niemals zur Kenntnis der Betriebsleitungen kommen: sei es, daß sie unentdeckt bleiben, sei es, daß sie auf der unteren Ebene der Betriebshierarchie (Kollegen, Vorarbeiter, Meister usw.) ohne Formalitäten unmittelbar „erledigt“ werden.

Bei den bekanntgewordenen Verstößen handelt es sich in den meisten Betrieben um Eigentumsdelikte (89 %), seltener um Körperverletzungen (10 %) und nur sehr selten um Sittlichkeitsdelikte (1 %). Diese Struktur entspricht übrigens sehr genau derjenigen, welche sich aus der Polizeistatistik von Baden-Württemberg errechnen läßt. Relativ häufig sind dagegen sonstige Ordnungsverstöße, doch sind die Zahlenangaben der Betriebe hier vermutlich besonders unzuverlässig. Insbesondere scheint über derartige Verstöße nur in ganz wenigen Betrieben genau Buch geführt zu werden. Dies zeigt sich etwa daran, daß selbst Großbetriebe häufig nur einige derartige Verstöße pro Jahr mitteilen können, während ein einziger Betrieb (der über einen eigenen Sicherheitsbeauftragten verfügt) allein 3248 „Verstöße gegen die Werkstraßenverkehrsordnung“ angibt. Im folgenden soll daher in erster Linie von der Betriebskriminalität im engeren Sinne (d. h. im Sinne des Strafgesetzbuches) die Rede sein.

Eine Berechnung der Kriminalitätsbelastung der Betriebsangehörigen ergibt folgendes Bild: Auf 1000 Betriebsangehörige entfallen pro Jahr durchschnittlich 8 Delikte der drei oben angeführten Gruppen. Dies entspricht in etwa den Angaben von Goos (1963), Beyer (1963), Servatius (1964) und Iversen (1966) und läßt andere Angaben als nicht verallgemeinerungsfähige Extremfälle erscheinen, etwa die Angabe von Schmidt (1963), wonach in einem von ihm untersuchten Hüttenwerk pro Jahr 42 Delikte auf je 1000 Belegschaftsmitglieder entfielen.

Es ist allerdings anzumerken, daß die absoluten Zahlen, die wir hier in der schriftlichen Umfrage erhalten haben, in zweierlei Hinsicht zu relativieren sind: Es kann sein, daß die Betriebsleitungen uns geringere Zahlen angeben, weil sie eine höhere Deliktszahl mit dem „Image“ ihres Betriebes für un-

vereinbar halten. Zum anderen muß gesagt werden, daß wir natürlich auch die Existenz eines innerbetrieblichen Dunkelfeldes miteinkalkulieren müssen.

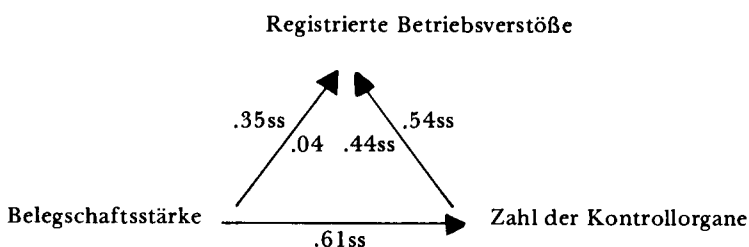
2. Kriminalität und Kontrolle

Mit der Größe des Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit, daß Verstöße festgestellt werden:

Tabelle 1: Zahl der registrierten Verstöße nach Betriebsgröße

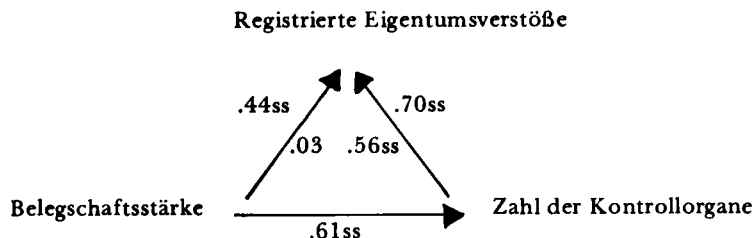
Reg. Verstöße	Betriebsgröße					insges.
	0—49	50—99	100—249	250—499	500 u. mehr	
keine Verstöße	89 %	72 %	62 %	57 %	39 %	73 %
1—9	6 %	22 %	30 %	31 %	33 %	17 %
10 und mehr	5 %	6 %	8 %	12 %	28 %	10 %
Summe	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	(143)	(76)	(60)	(35)	(33)	(349)

Dieser Zusammenhang erscheint plausibel, da mit der Belegschaftsgröße auch die Zahl möglicher „Täter“ steigt. Andererseits steigt jedoch mit der Belegschaftsstärke auch die Zahl der Kontrollorgane, und diese steht ihrerseits in signifikantem Zusammenhang mit dem Umfang der innerbetrieblich registrierten Delinquenz. Diese wechselseitigen Zusammenhänge sind in dem folgenden Diagramm mit Hilfe von Korrelationskoeffizienten ausgedrückt (Zahlen außerhalb der Pfeile).⁸



Dabei ist es mehr als wahrscheinlich, daß die Kausalität in der durch den Pfeil angedeuteten Richtung geht, daß also mit zunehmender Zahl der Kontrollorgane zunehmend mehr Verstöße aufgedeckt werden. Hält man die Zahl der Kontrollorgane konstant, dann reduziert sich der direkte Zusammenhang zwischen Belegschaftsstärke und registrierten Verstößen praktisch auf Null, wogegen der Zusammenhang zwischen Kriminalitätskontrolle und registrierten Verstößen auch dann hoch signifikant bleibt (Zahlen innerhalb der Pfeile), wenn man die Belegschaftsstärke konstant hält.

Noch deutlicher wird die Bedeutung dieses indirekten Zusammenhanges, wenn man die Analyse auf die Eigentumsdelinquenz beschränkt:



Wiederum sind alle drei Zusammenhänge – isoliert betrachtet – hoch signifikant, während unter den partiellen Korrelationen nur die zwischen Kriminalitätskontrolle und registrierten Verstößen hoch signifikant bleibt, während diejenige zwischen Belegschaftsstärke und registrierten Verstößen nahezu völlig verschwindet.

Diese Ergebnisse entsprechen dem von der modernen Kriminologie behaupteten Zusammenhang zwischen abweichendem Verhalten und Sozialkontrolle. Auf den Betrieb übertragen würde dies bedeuten, daß die Häufigkeit und Struktur der (registrierten) Verstöße nicht so sehr deren „wirklichen“ Häufigkeit und Struktur als vielmehr der Organisation und Struktur der Kontrollinstitutionen entspricht. Die größeren Betriebe „produzieren“ aufgrund ihrer quantitativ und (möglicherweise) qualitativ überlegenen Kontrolleinrichtungen mehr Kriminalität als die kleineren. Hypothetisch könnte man daraus den Rückschluß ziehen, daß in den kleineren Betrieben relativ ebensoviel Verstöße vorkommen, daß sie aber nicht als solche wahrgenommen und registriert werden. Es ist allerdings ebenso denkbar, daß in kleineren Betrieben aufgrund intensiver informeller Kontrollen tatsächlich weniger Verstöße vorkommen.

3. Betriebliche Kontrollstile

Ein zentrales Ziel unserer Untersuchung ist es, Typen betrieblicher Reaktion auf Normverletzungen (Kontrollstile) festzustellen. Im gegenwärtigen Stadium unserer Untersuchung können wir vier Reaktionsmöglichkeiten unterscheiden:

1. Sanktionsverzicht,
2. innerbetriebliche Sanktionierung (Betriebsjustiz i. e. S.),
3. privatrechtliche Reaktion (Entlassung),
4. strafrechtliche Reaktion (Anzeige).

3.1 *Sanktionsverzicht* kann einmal darin bestehen, daß vor- kommende Verstöße in Nicht-Verstöße undefiniert werden, zum anderen darin, daß aufgedeckte Verstöße nicht sanktio- niert werden. Vielfach ist es für die Betriebe billiger, kleinere Eigentumsdelikte zu bagatellisieren, als eine Organisation zu ihrer Aufdeckung und Bekämpfung zu schaffen:

(Frage 16: „Welches sind die größten Probleme bei der Bekämpfung der Kriminalität in Ihrem Betrieb?“)

„Die Kriminalität in unserem Betrieb ist, wie aus den Zahlen ersicht- lich, sehr gering. Die Abstellung von Kontrollpersonal und der dadurch erforderliche Kostenaufwand steht in keinem Verhältnis zum Erfolg.“ (Textilindustrie, 709 Arbeitnehmer)

„Pro Jahr werden für circa 3.000 bis 5.000 DM Uhren bzw. Uhrenroh- teile gestohlen. Diese Diebstähle könnten ziemlich einfach durch eine wirksame Torkontrolle abgestellt werden. Diese Torkontrolle würde jedoch einen Geldaufwand von circa 12.000 bis 15.000 DM erfordern. Wir sparen also 10.000 DM pro Jahr.“ (Uhrenfabrik, 65 Arbeitnehmer)

Die Tendenz, einen Vorfall als Delikt zu definieren, kann aber auch aufgrund der Arbeitsmarktlage differieren:

„Kleinere und mittlere Diebstähle von Material, die praktisch infolge Arbeitnehmermangel großzügig geduldet werden müssen!“ (Möbel- fabrik, 49 Arbeitnehmer)

„Bei kleineren Vergehen ist es klüger, wenn der Unternehmer groß- zügig darüber hinweggeht, da sonst das Betriebsklima gefährdet und der Verlust der wenigen Arbeitskräfte zu befürchten ist.“ (Marmor- werk, 24 Arbeitnehmer)

„Die Täter konnten in keinem Fall ermittelt werden. Man muß auch mit Verdächtigungen vorsichtig sein bei dem heutigen Facharbeiter- mangel.“ (Spezialwerkzeug- und Maschinenbau, 357 Arbeitnehmer)

3.2 *Innerbetriebliche Sanktionierung* kann diverse Formen annehmen, die oft in den Arbeitsordnungen⁹ festgehalten sind:

Tabelle 2: Vorgesehene Ordnungs- und Disziplinarmaßnahmen nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen)

Maßnahmen	Betriebsgröße					
	0–49	50–99	100–249	250–499	500 u. mehr	insges.
Mündl. Verwarng.	77 %	74 %	74 %	77 %	84 %	77 %
Schriftl. “	19 %	38 %	50 %	66 %	88 %	42 %
Geldbuße	1 %	7 %	13 %	17 %	19 %	8 %
Versetzung	1 %	10 %	4 %	3 %	22 %	6 %
N	(110)	(51)	(54)	(35)	(32)	(294)

Die große Mehrheit der Betriebe – unabhängig von der Betriebsgröße – sieht mündliche Verweise oder Verwarnungen vor. Fast die Hälfte der Betriebe kennt schriftliche Verweise (Verwarnungen, wobei die Wahrscheinlichkeit, daß diese Maßnahmen vorgesehen sind, mit der Betriebsgröße steigt. Nur relativ wenige Betriebe geben an, Geldbußen oder Versetzungen als innerbetriebliche Sanktion zu kennen; wiederum liegen die Großbetriebe hier an der Spitze. Zumeist werden die innerbetrieblichen Sanktionen von der Betriebsleitung bzw. der Personalabteilung ausgesprochen. Betriebliche Ordnungsausschüsse, wie sie etwa von Dengler (1968, S. 40 ff.) erwähnt werden, sind jedenfalls in Baden-Württemberg äußerst selten (etwa 1 %).¹⁰

Nach § 56 Abs. 1 f. Betriebsverfassungsgesetz (alte Fassung) hat der Betriebsrat in Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer mitzubestimmen. Dennoch ist die Arbeitnehmervertretung nur relativ selten an der Entscheidung über innerbetriebliche Sanktionen beteiligt.

Tabelle 3: Existenz und Mitwirkung des Betriebsrates, nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen)

	Betriebsgröße					insges.
	0–49	50–99	100–249	250–499	500 u. mehr	
Betriebsrat vorhanden	17 %	33 %	75 %	83 %	100 %	46 %
Betriebsrat beteiligt	6 %	21 %	35 %	63 %	76 %	28 %
N	(143)	(76)	(60)	(35)	(33)	(349)

Wie die Tabelle 3 zeigt, kann dies zum Teil darauf zurückgeführt werden, daß nur knapp die Hälfte der Betriebe über einen Betriebsrat verfügt. Bei den größeren Betrieben, die einen Betriebsrat haben, liegt deren Beteiligung am Sanktionsprozeß bei 75 %.¹¹

3.3 *Entlassung* ist die häufigste Reaktion auf innerbetriebliche Verstöße: sie trifft etwa die Hälfte (51 %) der bekanntgewordenen Täter.¹² Als Kontrollstil scheint die Entlassung vor allem in den USA große Bedeutung zu haben (vgl. etwa Robin 1967), wo die Struktur des Arbeitsrechts Betriebsjustiz im engeren Sinne (vgl. 3.2) praktisch ausschließt. Diese Strategie wird regelmäßig nur dann verwendet werden können, wenn eine „industrielle Reservearmee“ vorhanden ist, mit deren Hilfe man die entstehenden Lücken wieder schließen kann. Einzelne Betriebe scheinen jedoch bei be-

stimmten Delikten eine Politik grundsätzlicher Entlassung zu verfolgen, unabhängig von der Ersetzbarkeit des betreffenden Arbeitnehmers. Eine derartige Politik wird allenfalls dadurch etwas eingeschränkt, daß Entlassungen ein arbeitsgerichtliches Nachspiel haben können:

„Eine wirklich effektvolle Bekämpfung solcher Delikte wird außerdem durch das bestehende Arbeitsrecht praktisch unmöglich gemacht, denn jeder Arbeitgeber überlegt sich sehr genau und sehr lange, ob er eine fristlose Kündigung ausspricht, da die Arbeitsgerichte in den weit aus meisten Fällen zugunsten des sozial Schwächeren urteilen.“ (Apparatebau, 34 Arbeitnehmer)

3.4 Etwa die Hälfte der entlassenen Täter wird auch zur *Anzeige* gebracht. Die strafrechtliche Reaktion ist insgesamt relativ selten. Die Anzeigewahrscheinlichkeit ist nach den Erfahrungen der Vorstudie eindeutig deliktsabhängig; nur bei *Sittlichkeitsverbrechen* kann man von einer generellen Anzeigebereitschaft von seiten der Betriebe sprechen.

4. Selektivität betrieblicher Sanktionierung

Allgemeinere theoretische Überlegungen (Sack 1971) legen es nahe, auch die betriebliche Sanktionspraxis als Selektionsprozeß zu begreifen, in welchem einzelne Gruppen bevorzugt und andere benachteiligt werden. Schlüsselt man die innerbetrieblich bekanntgewordenen Täter nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit auf und vergleicht man mit den entsprechenden Zahlen der Gesamtbelegschaft, dann ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 4: Registrierte Täter nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitnehmer- kategorie	Reg. Täter		Gesamtbelegschaft	
	absolut	%	%	absolut
männl. deutsche Arbeitnehmer	(113)	48	47	41.031
weibl. deutsche Arbeitnehmer	(22)	9	33	28.409
männl. ausländische Arbeitnehmer	(84)	35	10	9.219
weibl. ausländische Arbeitnehmer	(16)	7	10	8.512
Summe	(235)	100	100	(87.171)

Männliche Arbeitnehmer bilden das Gros (83 %) der registrierten Täter. Deutsche Arbeitnehmer stellen nur eine knappe Mehrheit (57 %) der innerbetrieblich bekanntgewordenen Täter. Betrachtet man allerdings die Täterzahlen

im Vergleich zu den Belegschaftszahlen, dann ergeben sich einige neue Aspekte: Männliche deutsche Arbeitnehmer stellen den gleichen Anteil an den registrierten Tätern wie an der Belegschaft. Männliche ausländische Arbeitnehmer sind dagegen mehr als dreimal so häufig bei den (registrierten) Tätern vertreten wie in der Belegschaft. Deutsche wie ausländische Arbeitnehmerinnen sind unter den registrierten Tätern deutlich unterrepräsentiert. Allerdings muß hier die Frage vorläufig offen bleiben, ob es sich bei diesen Zahlen um ein Resultat selektiver Sozialkontrolle oder um echte Unterschiede in der delinquenten Aktivität handelt.

Summary

This is a progress report on a research project outlined in an earlier article (11 Abstracts on Criminology and Penology, No. 1/1971, pp. 6–14). The report is based on a mailed questionnaire survey conducted with management representatives of a sample of industrial corporations in Baden-Württemberg. The results indicate that crime is not a high-priority problem for most corporations contacted. Known criminality rises with the number of enforcement personnel, even when company size is held constant. Furthermore, four types of corporate disposition of norm violators are discussed: 1) waiving sanctions, 2) internal sanctions, 3) labor law reaction, 4) penal law reaction. Finally, it is shown that among the „offenders known to corporate management“, women are underrepresented while foreign workers are overrepresented.

Anmerkungen

- (1) Für die Anfänge industrieller Disziplinierung vgl. Pollard 1967.
- (2) Vgl. neuerdings etwa Zöllner 1970 und die Entgegnung darauf von Baumann 1971; ferner Löwisch-Würtenberger 1970.
- (3) Vgl. die Übersicht über deutsche Doktorarbeiten der letzten Jahre bei Feest 1971 b.
- (4) Dies ist der Ausgangspunkt der Rechtssoziologie von Philip Selznick 1969.
- (5) Die Umfrage wurde bei zwei verschiedenen repräsentativen Zufalls-Stichproben baden-württembergischer Betriebe durchgeführt: a) bei 5 % der 10.820 Industriebetriebe mit mehr als 10 Arbeitnehmern (540 Betriebe), b) bei 20 % der 604 Industrie- und Handelsbetriebe mit mehr als 500 Arbeitnehmern (120 Betriebe). Den Betriebsleitungen dieser Betriebe wurde jeweils ein vierseitiger Fragebogen und ein frankiertes Rückkuvert zugeschickt. Als nach einem Monat ca. 45 % der Betriebe geantwortet hatten, wurden die übrigen Firmen erneut angeschrieben. Auf diese Weise erhielten wir 65 % (bzw. 60 %) verwertbare Fragebögen, auf denen die folgende Darstellung der Ergebnisse beruht. Eine zusätzlich durchgeführte Verweigererbefragung ergab Anhaltspunkte dafür, daß sich die Verweigerer nicht systematisch von den Respondenten unterscheiden. Im Text wird generell auf die Stichprobe a) Bezug genommen.
- (6) Ein Pretest des Fragebogens wurde bei den größeren Betrieben (über 250 Arbeitnehmer) unserer ersten Stichprobe durchgeführt. Es wurden bei 14 Betrieben Baden-Württembergs mit 14 Vertretern der

Betriebsleitung und 12 Betriebsratsvorsitzenden Gespräche geführt; in diesen Betrieben wurden außerdem detaillierte Angaben über 65 innerbetriebliche Verstöße erhoben.

(7) Sämtliche Mitarbeiter der Forschungsgruppe Kriminologie waren zu irgendeinem Zeitpunkt mit der Betriebsjustizuntersuchung beschäftigt. Ganz besonders möchten wir den Herren Hamlet Roth, Axel Spengler, Egon Stephan und Bernd Villmow für kritische Beiträge danken. Herrn Dr. Stephan danken wir darüber hinaus, ebenso wie Herrn Dr. Roßner vom Institut für Medizinische Statistik und Dokumentation, für die Mitarbeit beim Programmieren und Erstellen der Tabellen.

(8) Im folgenden bedeutet „ss“ = sehr, d. h. auf dem 1%-Niveau, signifikant.

(9) Über formelle Arbeits- oder Betriebsordnungen verfügt insgesamt nur ein gutes Viertel (29 %) der Betriebe. Bei Betrieben über 500 Arbeitnehmer steigt dieser Prozentsatz allerdings auf 60 %, bei Betrieben über 1000 Arbeitnehmer auf 80 %. Eine Auswertung der uns zur Verfügung stehenden 45 Arbeitsordnungen ist bisher noch nicht abgeschlossen.

(10) Innerbetriebliche Disziplinarmaßnahmen spielen (nach den Erfahrungen der bisherigen Interviews, vgl. Anmerkung 6) bei der Disziplinierung der Betriebsangehörigen eine untergeordnete Rolle: In allen uns geschilderten Fällen wurden nur

15 % der Täter mündlich verwarnet

17 % der Täter schriftlich verwarnet

5 % der Täter mit einer Geldbuße belegt

3 % der Täter mit sonstigen Disziplinarmaßnahmen sanktioniert.

(11) Aus den bisher durchgeführten Interviews (vgl. Anmerkung 6) ergibt sich allerdings, daß die Mitwirkung des Betriebsrats am innerbetrieblichen Sanktionsprozeß von Betriebsleitung und Betriebsrat unterschiedlich gesehen wird. Während bei der Mitwirkung an der *Untersuchung* eines Vorfalles dieser Unterschied relativ gering erscheint (Betriebsleitung: in zwei Drittel aller Betriebe, Betriebsrat: in vier Fünftel aller Betriebe), gehen die Angaben zur „*Entscheidungskompetenz*“ stark auseinander: Während der Betriebsrat seine Rolle in vier Fünftel aller Betriebe als „an der Entscheidung beteiligt“ definiert, ist er nach Angaben der Betriebsleitung nur in etwa ein Drittel aller Betriebe tatsächlich an der Entscheidung beteiligt.

(12) Das ergibt sich auch aus den bisher durchgeführten Interviews: 61 % aller beschriebenen Täter („kriminelle“ Delikte und Ordnungsverstöße) wurden entlassen.

20. März 1972

78 Freiburg i. B., Günterstalstr. 72

Literaturverzeichnis

BAUMANN, J., Eine Sonderentwicklung des Arbeitsrechts? In: Zeitschrift für Zivilprozeß, 84. Bd., 1971, S. 297 ff.

BEYER, G., Die Kriminalität in Betrieben der Schwerindustrie (in den Jahren 1954 bis 1960). Diss., Bonn 1963.

DENGLER, D., Betriebsstrafe bei innerbetrieblichen kriminellen Verstößen? Diss., Münster 1968.

- FEEST, J., „Betriebsjustiz“: Internal Administration of Justice at the Place of Work, in: Abstracts on Criminology and Penology, Bd. 11, 1971 a, S. 6–14.
- FEEST, J., Soziale Kontrolle und abweichendes Verhalten in Betrieben („Betriebsjustiz“), in: Kriminologisches Journal, Bd. 3, 1971 b, S. 229 ff.
- IVERSEN, D., Die Kriminalität im Bereich zweier Großbetriebe der chemischen Industrie (in den Jahren 1951–1960). Diss., Bonn 1966.
- KAISER, G., Kriminologische Forschung in Deutschland und die empirischen Untersuchungen am Max-Planck-Institut, in: Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft, 83. Bd., Jahrgang 21, Heft 4, 1971, S. 1093–1130.
- LÖWISCH, M., und WÜRTENBERGER, Th., Vertragsstrafe und Betriebsstrafe im Arbeitsrecht, in: Juristische Schulung, 1970, S. 261–267.
- POLLARD, S., Die Fabrikdisziplin in der industriellen Revolution, in: W. FISCHER, G. BAJOR (Hg.), Die soziale Frage, Stuttgart 1967, S. 159–185.
- SACK, F., Selektion und Kriminalität, in: Kritische Justiz, Heft 4, 1971, S. 384–400.
- SCHMIDT, J. W., Kriminalität in der eisenschaffenden Industrie (1955–1957). Diss., Bonn 1963.
- SELZNICK, P., Law, Society and Industrial Justice. Beverley Hills, 1969, Russell Sage Found.
- SERVATIUS, N., Ursachen und Bekämpfung der Kriminalität in einem Industriebetrieb. Diss., Hamburg 1964.
- ZÖLLNER, W., Betriebsjustiz, in: Zeitschrift für Zivilprozeß, 83. Bd., 1970, S. 365 ff.