

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 66 (1974)
Heft: 11-12

Artikel: Zur Frage der inoffiziellen Gerichtsbarkeit in den Betrieben
Autor: Brandenberger, Werner
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354715>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 25.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

«Freiwillige Schweigestunden führte in der vergangenen Woche ein Nürnberger Zulieferungsbetrieb für graphische Geräte ein. Wie die Firma mitteilte, gibt es vorerst täglich zwei «stille Stunden», und zwar von acht bis neun und von elf bis zwölf Uhr vormittags. In dieser Zeit dürfen nur dienstliche Gespräche geführt werden. Durch die Schweigestunden soll die Konzentration der zwanzigköpfigen Belegschaft auf die Arbeit gefördert werden. Alle Betriebsangehörigen sind nach Angaben der Firma mit der Regelung einverstanden.»

(«Frankfurter Rundschau», 14. Januar 1974)

Diese verfluchte Schichtarbeit. Diese verfluchten teuren Maschinen, welche diese Schichtarbeit erfordern, damit sie überhaupt einen Gewinn abwerfen. Diese verfluchten Leute, die nur durch die Arbeit anderer, anderer, die dabei krepieren, Gewinne machen wollen. Die Frau reicht mir die Tasche. Sie hat für mich gesorgt. Das Znüni eingepackt. Sicher ist wieder eine Überraschung dabei.

Ich wünsche ihr und den Kindern eine gute Nacht. Draussen ist es kühl. In den meisten Fenstern schimmert das bläuliche Licht des Fernsehens. Fernsehen gibt es nur für Leute mit normaler Arbeitszeit. Für Leute, die sonst überall dabei sein können. Einige Fenster sind auch schon dunkel. Hier schlafen die Leute. Dort nimmt einer wohl gerade seine Frau.

Im «Bären» ist noch alles hell erleuchtet. Der Männerchor hat Singprobe. Schichtarbeit. Singen kommt für mich nicht in Frage. Auch im Gemeindegarten ist noch alles hell. Gemeinderatssitzung. Wenn ich jetzt dort wäre, denen würde ich die Meinung... Schichtarbeit. Ausgeschlossen aus dieser Gesellschaft, aus der Gemeinschaft.

Im «Sternen» wird noch ein Jass geklopft. Man hört sie draussen auf der Strasse. Wenn ich ab und zu ins Wirtshaus gehe, sind die Tische leer. Schichtarbeiter. Ausgeschlossen. Heute abend hätte auch die Partei noch eine Veranstaltung gehabt.

Das Fabrikator knirscht. Ich betrete die hell erleuchteten Räume der Garderobe. Die Nacht wird zum Tag. Ich ziehe die Überkleider an. Ich eile in die Fabrikationshalle. Schichtablösung. Zwei, drei Worte mit dem Kollegen, den ich ablöse. Dann umgibt mich nur das Lärmen der Maschinen. Ihre Augen starren mich an. Die Schicht beginnt.

Zur Frage der inoffiziellen Gerichtsbarkeit in den Betrieben

Dr. Werner Brandenberger,
Präsident des Kantonsgerichtes Schaffhausen

Kein heisses, vielmehr ein kaltes, das heisst tabuisiertes Thema in der schweizerischen Betriebswirklichkeit. Tabuisiert deshalb, weil Informationen zu dieser Frage kaum erhältlich sind, die Tatsache dagegen, dass «Betriebsjustiz» geübt und praktiziert wird, bekannt und nicht zu leugnen ist.

Unter «Betriebsjustiz» versteht man die Ahndung von Straftaten und Verstössen gegen betriebliche Ordnungsvorschriften durch den Betriebsinhaber oder einen – meist – paritätisch zusammengesetzten Ausschuss. Aus schweizerischen Betrieben fehlen – wie bereits erwähnt – Informationen über dieses fragwürdige Institut. Der Verfasser sieht sich deshalb leider veranlasst, auf ausländische, namentlich deutsche Publikationen zurückzugreifen. Begriffe wie «Betriebsgerichte», «Betriebsjustiz» werden von der Mehrzahl der deutschen Autoren, die sich mit diesem Problemkreis befasst haben, abgelehnt, weil «Justiz» oder «Gerichtsbarkeit» nach der Verfassung eine staatliche Aufgabe ist, die Ausübung dieser Tätigkeit somit nicht ins Belieben des Betriebsinhabers gestellt ist.

Vorab kann festgestellt werden, dass «Betriebsjustiz» in der Regel auf Veranlassung der Werksleitung geübt wird, nachdem diese Werksleitung vom Werkschutz orientiert worden ist; der Werkschutz seinerseits beschafft sich seine Unterlagen durch Befragung von Verdächtigen, oft auch der Geschädigten, selbst Hausdurchsuchungen kommen – illegalerweise – vor.

Vor der rechtlichen Würdigung dieses – rechtssoziologisch bedeutsamen – Phänomens soll ein kurzer Blick auf die Praxis, soweit sie anhand der Literatur übersehbar ist, geworfen werden.

Der Umfang der Betriebskriminalität

Zu dieser Frage äussern sich eine ganze Reihe von Autoren, die ihre Untersuchungen vor allem im kriminologischen Seminar der Universität Bonn veröffentlicht haben.¹⁾

Aus empirischen Untersuchungen schliesst Kienapfel, dass auf je tausend Belegschaftsmitglieder pro Jahr neun «intramurale», das heisst innerbetriebliche Straftaten entfallen, umgerechnet auf 7 ¼ Millionen von in der deutschen Industrie Beschäftigten (1964) kommt er für das Jahr 1964 auf eine Zahl von etwa 70 000 innerbetrieblicher Straftaten. Die Zahlen aus dem Jahre 1964 sind unterdessen gewiss überholt, weil sich sowohl die Zahl der in der Industrie beschäftigten Menschen erhöht, als auch die Zahl der Straftaten nicht abgenommen hat. Es ist zu vermuten, dass die Verhältnisse in der Schweiz – prozentual – nicht sehr verschieden von den empirischen Untersuchungsergebnissen in Deutschland sind (es sei denn, der geneigte Leser gehe von der falschen Annahme aus, dass schweizerische Arbeitnehmer grundsätzlich weniger deliktanfällig seien als ausländische; dass die erwähnte Annahme falsch ist, beweisen zahlreiche empirische Arbeiten in der Schweiz).

Die Tatbestände

Die mit Betriebsstrafe bedrohten Tatbestände finden sich teils in Betriebsvereinbarungen, teils in Tarifverträgen. Sie können grob in drei Gruppen unterteilt werden:

- Schutz der Betriebssubstanz, das heisst des Eigentums des Betriebsinhabers, gegen Diebstahl und Beschädigung,
- Schutz der Mitarbeiter gegen Kameradendiebstahl, Beleidigung, Körperverletzung und damit Erhaltung des Arbeitsfriedens,
- Ahndung von Verstössen gegen Ordnungsvorschriften, die für das Funktionieren des Betriebes notwendig sind (zum Beispiel Unfallverhütung, Pünktlichkeit im Dienst, Krankmeldepflicht, Rauch- und Alkoholverbot usw.).

¹⁾ Haas: Die Kriminalität in Betrieben der Automobilindustrie einer Grossstadt Deutschlands, Bonn 1964; Schmidt: Die Kriminalität in der eisenschaffenden Industrie, Bonn 1963; Beyer: Die Kriminalität in Betrieben der Schwerindustrie in den Jahren 1953–1960, Bonn 1963; Goos: Die Kriminalität in der Elektroindustrie, Bonn 1963; Schmitz: Die Kriminalität in Betrieben der eisenschaffenden Industrie, Bonn 1959; und viele andere, alle zitiert bei Kienapfel, Juristen-Zeitung 65, S. 600, Anm. 10.

Schon ein summarischer Überblick über die in der Literatur aufgeführten Tatbestände zeigt, dass manche dieser Tatbestände ganz oder teilweise in die strafrechtliche Legalordnung übergreifen. Privatverbot und Kriminalverbot überschneiden sich dann oder fallen zusammen, so etwa bei Ehrverletzung, Sachbeschädigung, Tätlichkeit, Diebstahl. Bei diesen Tatbeständen wird die staatliche Souveränität tangiert. Dazu kommt, dass diese Tatbestände meist nur mit einem volkstümlichen

ZU SPÄT?

*Der Stille Genosse
kannst du nicht sein.
Das Atmen der Blätter,
die Sprache der Vögel,
die Tänze der Mücken
lernst du nie.*

*Es rostet im Kopf
das dienernde Knie.
Ans Wortholz genagelt
die eilfertige Zunge.
Nie grünt die Haut
und
die Stille hat die Erde verlassen.*

*Du bist abgestempelt,
zeitgenommen und
über die gehäutete Strasse,
durchs gesteinigte Wasser,
in die vergitterte Luft
getrieben und
zu spät gekommen.*

*Die Akte geschlossen –
unwiderruflich:
Zu spät für
Wahrheiten.*

Rolfrafael Schröer

Stichwort umschrieben und damit – aus strafrechtlicher Sicht – völlig ungenügend bestimmt sind. Dies trifft vor allem für den Diebstahl zu, der als häufigstes Delikt bis zu 95% aller Betriebsstrafaten ausmacht, aber in den Betriebsordnungen oft gar nicht erwähnt ist. Man hat aus der bewussten Zurückhaltung gegenüber der strafrechtlichen Terminologie auf ein schlechtes Gewissen der Betriebsjustiz geschlossen.

Die Strafen

Folgende Sanktionen sind zu finden:

- **Verwarnung, Verweis:** Hier fehlt meist der Strafcharakter, sofern man die Verwarnung als Androhung der Entlassung im Wiederholungsfalle versteht.
- **Geldbusse:** In den deutschen Tarifverträgen wird die Geldbusse in der Regel bis zur Hälfte des durchschnittlichen Tagesverdienstes, bei schweren Verstössen bis zur Höhe des ganzen Tagesverdienstes vorgesehen. Geldbussen dürfen dem Grundsatz nach nicht dem Arbeitgeber zufließen. Meist gehen die Geldbussen an die Unterstützungskassen oder gemeinnützige Institutionen.
- **Entzug von Prämien und freiwilligen Sozialleistungen:** Folgt man dem Grundsatz, dass dem Arbeitgeber aus der Verhängung von Betriebsstrafen kein Vorteil erwachsen darf, so würde diesen Massnahmen der Strafcharakter fehlen; vielmehr wären sie als Vorbehalt des Arbeitgebers bezüglich der Gewährung der entsprechenden Leistungen zu betrachten.
- **Kündigung, Entlassung:** Nach überwiegender Auffassung in der arbeitsrechtlichen Literatur können Kündigung und Entlassung wie auch Versetzung auf einen andern Arbeitsplatz und Rückgruppierung nicht als Strafmassnahmen in Betracht kommen, mögen sie den Betroffenen auch sehr hart treffen. Es überwiegt der arbeitsvertragliche Aspekt.

Es ist dazu noch kritisch anzumerken, dass der Entzug von Prämien (Akkord und ähnliches) sowie die Versetzung auf einen andern – in der Regel schlechter bezahlten – Arbeitsplatz den Betroffenen meist sehr viel härter treffen als eine staatliche Strafe, beispielsweise wegen eines geringfügigen Diebstahls. Diese Massnahmen weisen mithin einen erheblichen Strafcharakter auf.

Rechtliche Wertung

Es stellt sich die Frage, ob die Betriebsgerichtsbarkeit mit dem verfassungsrechtlichen Grundsatz, wonach allein der Staat das Recht zum Verhängen von Strafen hat, vereinbar ist.

Diese Frage kann nur beantwortet werden, wenn die Tatbestände, die keinen strafrechtlichen Unrechtsgehalt besitzen, mithin nur die organisatorische Betriebsordnung berühren, von den Tatbeständen, die in die strafrechtliche Legalordnung übergreifen, streng geschieden werden. Für die erste Gruppe von Tatbeständen kann die Frage

nach der Verfassungsmässigkeit, sofern sie sich überhaupt stellt, bejaht werden. Hier handelt es sich um Disziplinar-massnahmen, in einzelnen Fällen um Schiedsgerichtsbarkeit oder um Formen privatrechtlicher Verwaltung eines Betriebes. Anders bei der zweiten Gruppe von Tatbeständen, also bei denjenigen, die über rein betriebliche Ordnungsvorschriften hinausgehen und in die strafrechtliche Legalordnung eingreifen. Hier wiegt der Verstoss gegen die Rechtsordnung, gegen das Rechtsprechungsmonopol des Staates nämlich, weit schwerer als der allenfalls damit verbundene Verstoss gegen die betriebliche Ordnung; letztere hat deshalb zurückzutreten. Dies gilt insbesondere auch für die Ahndung jener Delikte, die nur mittelbar gegen die Betriebsordnung verstossen, indem sie den Betriebsfrieden stören. Eine möglicherweise zulässige Bestrafung wegen dieser Störung kann vom strafrechtlich relevanten Unrechtsgehalt des betreffenden Verhaltens gar nicht getrennt betrachtet und beurteilt werden, weshalb eine beabsichtigte Ahndung nur des betrieblichen Ordnungsverstosses die teilweise Ahndung des strafrechtlichen Deliktes in sich schliesst und damit wiederum das Rechtsprechungsmonopol des Staates verletzt.

Schutz vor Willkür

Wenn hier wiederholt vom staatlichen Strafanspruch oder vom Rechtsprechungsmonopol des Staates gesprochen wurde, so darf das nicht missverstanden werden. Rechtsprechungsmonopol des Staates bedeutet vor allem, dass der Betroffene vor privater Willkür geschützt werden soll, dass ihm Verteidigungs- und Verfahrensgarantien zustehen, die im Verfahren der inoffiziellen Gerichtsbarkeit in den Betrieben in keiner Weise gewährleistet sind.

Zur Frage der inoffiziellen Gerichtsbarkeit

In seinem Beitrag bemerkt der Verfasser, dass in der Schweiz Angaben über die «Betriebsjustiz» fehlen würden. Da ihn dieses Phänomen der Arbeitswelt stark interessiert, wäre er sehr dankbar, wenn er Informationen über solche Fälle bekäme. Seine Adresse: Dr. iur. Werner Brandenberger, Präsident des Kantonsgerichtes Schaffhausen, Kamorstrasse 43, 8200 Schaffhausen.